



COMMUNAUTÉ ÉCONOMIQUE ET MONÉTAIRE DE L'AFRIQUE CENTRALE



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

CADRE GENERAL DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (CGGMO)

Cameroun, République Centrafricaine, Congo, Gabon, Tchad et Communauté économique et
monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC)

Rapport Provisoire

31 mai 2023

Document préparé par Cheikh Sagna et Adama Zaré pour le compte du Cameroun, de la République Centrafricaine, du Congo, du Gabon, du Tchad et la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC).

Version 0		25 avril 2023
Version 1	Partagée en interne	5 mai 2023
Version 2	Soumise à la Banque mondiale par les consultants	16 mai 2023
Version 2	Transmise aux UGP et à l'URC	22 mai 2023
Version 3	Transmise aux UGP et à l'URC	31 mai 2023

Table des Matières

Table des Matières	ii
Liste des tableaux.....	iv
Liste des acronymes et abréviation	v
1 Introduction	6
1.1 Description du Projet	6
<i>Composantes du Projet</i>	<i>7</i>
<i>Bénéficiaires du Projet.....</i>	<i>7</i>
1.2 Montage Institutionnel	8
1.3 Objectif du CGMPP	8
2 Utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du Projet	10
2.1 Travailleurs Directs	10
2.2 Travailleurs Contractuels.....	10
2.3 Employés des fournisseurs principaux	11
2.4 Travailleurs communautaires.....	11
2.5 Caractéristiques des travailleurs du Projet	11
3 Principaux risques liés à la main d'œuvre	13
<i>Conditions de travail</i>	<i>13</i>
<i>Discrimination dans l'emploi.....</i>	<i>13</i>
<i>Travail des enfants</i>	<i>13</i>
<i>Travail forcé</i>	<i>13</i>
<i>L'exploitation et l'abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuels (HS)</i>	<i>13</i>
<i>Le harcèlement sexuel (HS).....</i>	<i>14</i>
<i>Santé et sécurité au travail.....</i>	<i>14</i>
<i>Afflux de main-d'œuvre</i>	<i>14</i>
<i>Virus de l'immunodéficience humaine/syndrome d'immunodéficience acquise (VIH/sida)</i>	<i>15</i>
<i>Maladie à virus corona 2019 (COVID-19).....</i>	<i>15</i>
4 Aperçu de la législation du travail et de la santé et sécurité au travail	16
4.1 Cameroun	16
4.2 Congo.....	17
4.3 Gabon.....	17
4.4 RCA	18
4.5 Tchad	19
4.6 CEMAC.....	19
5 Tour d'horizon des mesures prises par le Projet	20
5.1 Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur	20
<i>Non-discrimination et égalité des chances (paragraphe 13-15 de la NES 2).....</i>	<i>21</i>
<i>Organisations de travailleurs (paragraphe 16 de la NES 2)</i>	<i>21</i>
5.2 Protection de la main-d'œuvre	22
<i>Travail des enfants et âge minimum (paragraphe 17-18 de la NES 2)</i>	<i>22</i>
<i>Travail forcé (paragraphe 20 de la NES 2).....</i>	<i>24</i>
5.3 Mécanisme de gestion des plaintes (paragraphe 21-23 de la NES 2)	25
<i>Principes du MGP pour les travailleurs.....</i>	<i>25</i>
<i>Travailleurs directs.....</i>	<i>26</i>
<i>Travailleurs contractuels</i>	<i>26</i>
<i>Plaintes relatives l'exploitation ou les abus sexuels ou le harcèlement sexuel</i>	<i>28</i>
5.4 Santé et sécurité au travail (paragraphe 24-32 de la NES 2).....	28

5.5	Travailleurs contractuels (paragraphe 31-33 de la NES 2)	29
	<i>Suivi</i>	30
	<i>Code de Conduite</i>	30
	<i>Responsabilités environnementales et sociales des entités contractantes</i>	31
5.6	Employés des fournisseurs principaux (paragraphe 39 to 42 de la NES 2)	31
6	Personnel Responsable	33
6.1	UGP et URC	33
6.2	Entités Contractantes	33
Annexe 1. Analyse comparative de la NES 2 et des réglementations nationales du travail		
	Annexe 1.1 Comparaison entre la NES 2 et le Code du Travail du Cameroun	34
	Annexe 1.2 Comparaison entre la NES 2 et le Code du Travail du Congo	35
	Annexe 1.4 Comparaison entre la NES 2 et le Code du Travail du Gabon	64
	Annexe 1.4 Comparaison entre la NES 2 et le Code du Travail de la RCA	86
	Annexe 1.5 Comparaison entre la NES 2 et le Code du Travail au Tchad	114
	Annexe 1.6 Comparaison entre la NES 2 et le statut des agents contractuels de la CEMAC	132
		160
Annexe 2. Exigences Environnementales, Sociales, Sanitaires et Sécuritaires (E3S)		
		174
Annexe 3. Code de conduite pour les travailleurs du Projet		
		200

Liste des tableaux

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

Liste des acronymes et abréviation

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

1 Introduction

1. Ce Cadre Général de Gestion de la Main d'Œuvre (CGGMO) a été préparé pour la seconde phase (SOP2, le *Projet*) du programme d'*Harmonisation et amélioration des statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre (HISWACA)* portant sur la République du Cameroun, la République Centrafricaine, la République gabonaise, la République du Congo, la République du Tchad, ainsi que la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC). Le CGGMO a été préparé par les institutions responsables des systèmes statistiques nationaux (SSN) dans les cinq pays concernés, ainsi que par la CEMAC.
2. Le CGGMO répond aux exigences du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale, notamment la Norme Environnementale et Sociale relative à l'Emploi et les conditions de travail (NES 2), ainsi qu'aux lois et réglementations des pays concernés et de la CEMAC en matière de gestion des risques environnementaux et sociaux.
3. Les cinq pays concernés et la CEMAC ont aussi préparé un Cadre Général de Gestion Environnementale et Sociale (CGGES), pour répondre aux exigences de la norme relative à l'Évaluation et la gestion des risques et effets environnementaux et sociaux (NES 1), ainsi qu'un Cadre général de Mobilisation des Parties Prenantes (CGMPP) pour répondre aux exigences de la norme relative à la Mobilisation des parties prenantes et l'information (NES 10),

1.1 Description du Projet

4. Les interventions du Programme d'harmonisation et d'amélioration des statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre (HISWACA) sont conçues pour aider les pays participants et les organismes régionaux à mettre en place des systèmes statistiques performants et durables. Cet objectif sera atteint en veillant à ce que les normes internationales soient adoptées et que les sources de données et les indicateurs les plus importants soient produits pour suivre et informer les programmes de développement nationaux et internationaux. En plus de combler le manque de données, le Projet veille à ce que les pays mettent en place des sous-systèmes statistiques cohérents et complémentaires dans chaque domaine. Le Projet met également l'accent sur les réformes institutionnelles visant à améliorer la coordination des Bureaux Nationaux des Statistiques (BSN), tout en renforçant la capacité à améliorer la qualité, l'accessibilité et la diffusion des données collectées.
5. L'objectif de développement du Programme est de *"Améliorer la performance statistique des pays, l'harmonisation régionale, l'accès aux données et leur utilisation, et renforcer la modernisation du système statistique dans les pays participants."*
6. Le premier projet (SOP 1 ; P178497) appuie les pays d'Afrique de l'Ouest suivants : Bénin, Guinée, Guinée-Bissau, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Gambie. En outre, le projet soutient la Direction de la recherche et des statistiques de la Commission de la CEDEAO sous le Département des affaires économiques et de l'agriculture, l'Institut de statistique de l'Union africaine (STATAFRIC), pour faciliter leurs rôles de coordination et de plaidoyer afin d'améliorer la comparabilité et l'harmonisation des statistiques. Sa mise en œuvre est prévue de 2023 à 2028.
7. Le second projet (SOP 2 ; P180085 ; le *Projet*) porte sur 5 pays de l'Afrique centrale, à savoir le Cameroun, la République centrafricaine, le Tchad, le Gabon et la République du Congo. En outre, la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC) sera soutenue en tant qu'organisation régionale. L'appui à la CEMAC comprendra un soutien à son école régionale de statistique, à savoir l'Institut Sous-régional de Statistique et d'Économie Appliquée (ISSEA). La mise en œuvre du Projet est prévue de 2023 à 2029. **C'est ce Projet qui fait l'objet de ce CGGMO.**

Composantes du Projet

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

Tableau 1. Composantes et sous-composantes du Projet¹

Composante 1 Harmonisation et production de statistiques de base utilisant les normes internationales de qualité des données	Composante 2 Modernisation statistique, réforme institutionnelle, capital humain, accessibilité et utilisation des données	Composante 3 Construction, mise à niveau et modernisation de l'infrastructure physique	Composante 4 Gestion, suivi et évaluation du Projet
1.1 Coordination régionale et adoption de normes harmonisées de qualité des données 1.2 Production de statistiques démographiques et socioéconomiques 1.3 Production de statistiques sur les secteurs réel et fiscal 1.4 Production de statistiques sur l'agriculture et le changement climatique 1.5 Conservation des données administratives sectorielles et infranationales	2.1 Modernisation statistique des BNS 2.2 Réformes institutionnelles pour certains systèmes statistiques nationaux (SSN) 2.3 Renforcer le capital humain 2.4 Accessibilité et diffusion des données 2.5 Utilisation et analyse des données pour éclairer les politiques publiques	3.1 Construction et amélioration de l'infrastructure de certains bureaux nationaux de statistique (BNS) et écoles régionales de statistique 3.2 Modernisation des TIC et de l'infrastructure statistique des BNS et des écoles nationales de statistique	4.1 Gestion du Projet 4.2 Suivi des résultats du Projet et de la satisfaction des utilisateurs
US\$ 273.9 M	US\$ 50.8 M	US\$ 101.6 M	US\$ 23.7 M

Bénéficiaires du Projet

8. Les bénéficiaires directs du Projet seront la CEMAC, l'Institut Sous-régional de Statistique et d'Économie Appliquée (ISSEA) et les systèmes statistiques (SSN) des pays participant au Projet, coordonnés par les bureaux nationaux de statistiques (BNS), qui sont impliqués dans le développement, la production et la diffusion des données. Ces bénéficiaires profiteront des apports pour fournir les résultats et les services de données (statistiques harmonisées de qualité accessible) nécessaires pour informer et étayer les processus de planification et de prise de décision, suivre les performances et évaluer l'impact des politiques, des plans et des programmes. En outre, les BNS participants et d'autres pays de la CEMAC, comme la Guinée équatoriale, bénéficieront plus directement de l'harmonisation souhaitée grâce à l'alignement sur les normes internationales et les meilleures pratiques. Ils bénéficieront également du renforcement des capacités par le biais d'ateliers régionaux et de la mise en réseau, renforçant ainsi la collaboration et la coopération entre les BNS de la sous-région.

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

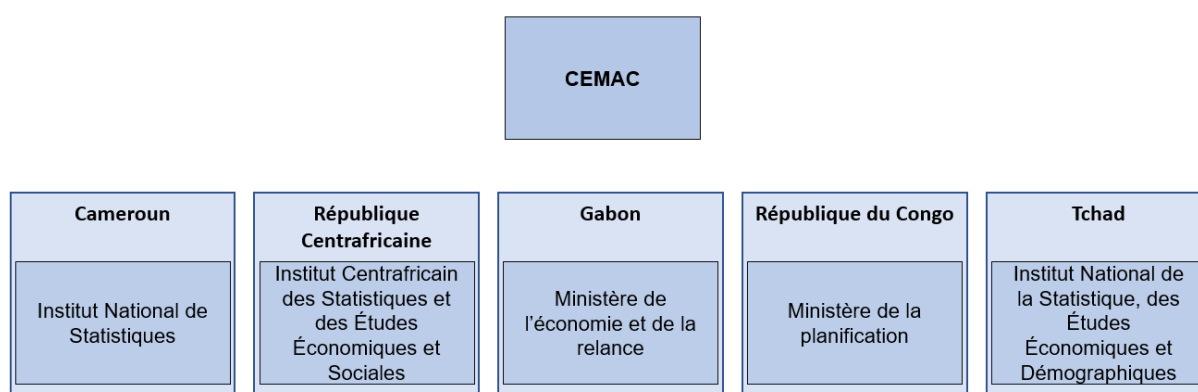
¹ Tiré du document de Projet en date du 5 mai 2023

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

1.2 Montage Institutionnel²

11. Le Projet implique la mise en œuvre d'activités aux niveaux régional et national dans un cadre régional coordonné. Les activités financées par la subvention régionale de l'IDA seront mises en œuvre par une Unité Régionale de Coordination (URC) au sein de la CEMAC (Figure 2). Les UGP nationales mettront en œuvre les activités financées par les crédits nationaux et régionaux de l'IDA et les crédits nationaux et régionaux de la BIRD à la République du Gabon. Des réunions périodiques seront organisées entre les UGP nationales, l'URC et les experts techniques pour l'échange de connaissances et la coordination. Les activités du projet seront également mises en œuvre dans le cadre d'un partenariat et d'une collaboration solides avec de nombreuses institutions techniques disposant d'un avantage comparatif significatif dans les domaines concernés, afin de tirer parti de leur expertise.

Figure 1. Schéma institutionnel du Projet



1.3 Objectif du CGMPP

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

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

² Cette section est tirée du Document de Projet en date du 17 avril 2023

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1 Travailleurs Directs

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

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

21. Le nombre de travailleurs directs sera le plus élevé au Cameroun et au Tchad, compte tenu de la taille de leur population. Elle sera la plus faible au Congo car le recensement a déjà été effectué, et qu'il ne sera donc pas nécessaire de recruter des énumérateurs.

2.2 Travailleurs Contractuels

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

2.3 Employés des fournisseurs principaux

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

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

2.4 Travailleurs communautaires

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

2.5 Caractéristiques des travailleurs du Projet

Tableau 2. Travailleurs du Projet par sous-composante

Sous-composante	Type de travailleurs
Composante 1. Harmonisation et production de statistiques de base utilisant les normes internationales de qualité des données	
1.1 Coordination régionale et adoption de normes harmonisées de qualité des données	Cadres et consultants
1.2 Production de statistiques démographiques et socioéconomiques	Enumérateurs (sauf le Congo), superviseurs, chauffeurs
1.3 Production de statistiques sur les secteurs réel et fiscal	Enquêteurs, superviseurs, chauffeurs
1.4 Production de statistiques sur l'agriculture et le changement climatique	Enquêteurs, superviseurs, chauffeurs
1.5 Conservation des données administratives sectorielles et infranationales	Commis à la saisie des données, superviseurs
Composante 2. Modernisation statistique, réforme institutionnelle, capital humain, accessibilité et utilisation des données	
2.1 Modernisation statistique des BNS	Cadres et consultants
2.2 Réformes institutionnelles pour certains systèmes statistiques nationaux (SSN)	Cadres et consultants
2.3 Renforcer le capital humain	Étudiants, cadres, consultants
2.4 Accessibilité et diffusion des données	
2.5 Utilisation et analyse des données pour éclairer les politiques publiques	Spécialistes techniques, commis à la saisie des données, analystes, consultants, cadres
Composante 3. Construction, mise à niveau et modernisation de l'infrastructure physique	
3.1 Construction et amélioration de l'infrastructure de certains bureaux nationaux de statistique (BNS) et écoles régionales de statistique	Ouvriers contractuels d'entreprise de construction Bureau de suivi et de contrôle (consultant) Fournisseurs de matériaux de construction
3.2 Modernisation des TIC et de l'infrastructure statistique des BNS et des écoles nationales de statistique	Fournisseurs en matériel informatique et en matériel de bureau

Sous-composante	Type de travailleurs
Composante 4. Gestion, suivi et évaluation du Projet	
4.1 Gestion du Projet	Cadres, personnel d'appui
4.2 Suivi des résultats du Projet et de la satisfaction des utilisateurs	Cadres, personnel d'appui, consultants

3 Principaux risques liés à la main d'œuvre

Conditions de travail

24. Le non-respect du droit du travail par l'employeur peut résulter :

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

Discrimination dans l'emploi

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

Travail des enfants

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

Travail forcé

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

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

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

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

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

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

Le harcèlement sexuel (HS)

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

Santé et sécurité au travail

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

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

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

Afflux de main-d'œuvre

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

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

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

Maladie à virus corona 2019 (COVID-19)

34. Bien que l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) ait déclaré la fin de la COVID-19 en tant qu'urgence sanitaire mondiale³, cette déclaration ne signifie pas que la COVID-19 ne représente plus une menace pour la santé mondiale.

3

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

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

35. L'UGP satisfera aux exigences de la NES 2, d'abord en appliquant le Code du travail de la RCA, ensuite en appliquant des mesures supplémentaires suffisantes et proportionnées en cas d'écart entre le Code du travail et la NES 2.

36. Ce chapitre présente les textes réglementaires⁴ (lois, règlements ou statuts) les plus pertinents relatifs à l'emploi et aux conditions de travail qui doivent être pris en compte pour les cinq pays impliqués dans le Projet et pour la CEMAC.

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

4.1 Cameroun

- **Loi 92/007** du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun ;
- **Loi 2021/023** du 16 décembre 2021 régissant les organisations interprofessionnelles au Cameroun ;
- **Loi 2011/024** du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes ;
- **Loi 2005/015** du 29 décembre 2005 relative à la lutte contre le trafic des enfants ;
- **Loi 80-05** du 14 juillet 1980 modifiant la loi no 77.11 du 13 juillet 1977 [SL 1977-Cam. 1] portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- **Loi 67-LF-8** du 12 juin 1967 portant organisation de la prévoyance sociale ;
- **Décret 74/969** du 3 décembre 1974 déterminant les modalités d'application de l'article 165 paragraphe 3 de la loi no 74/14 du 27 novembre 1974 portant Code du travail ;
- **Décision 00259/MINTSS/SG** du 24 juillet 2014 portant constatation du Comité de concertation et de suivi du dialogue social ;
- **Décret 76-321** du 2 août 1976 confiant la gestion des risques professionnels à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale sur toute l'étendue de la République du Cameroun ;
- **Décret 93/575** du 15 juillet 1993 fixant les modalités d'établissement et de visa de certains contrats de travail ;
- **Décret 78-547** du 28 décembre 1978 fixant les modalités de prise en charge des prestations en nature aux victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ;
- **Décret 78-546** du 28 décembre 1978 fixant les modalités de déclaration et la procédure d'enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- **Décret 78-283** du 10 juillet 1978 fixant les taux de cotisation pour la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- **Arrêté 068/MINT/SS** du 28 novembre 2005 portant création d'un comité national de mise en œuvre du Programme international pour l'abolition du travail des enfants ;
- **Arrêté 000197/MINTSS** du 4 février 2020 fixant les modalités de la formation des membres des Comités d'Hygiène et de Sécurité au travail ;
- **Arrêté 015/MTPS/SG/CJ** du 26 mai 1993 déterminant les conditions et la durée du préavis.

⁴ Voir NATLEX pour une liste plus complète des législations nationales sur le droit du travail, la sécurité sociale et les droits de la personne
https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.byCountry?p_lang=fr

4.2 Congo

- **Loi 2015-532** du 20 juillet 2015 portant Code du Travail ;
- **Loi 012-2010/AN** portant protection et promotion des droits des personnes handicapées ;
- **Loi 004-86** du 25 février 1986 portant Code de la sécurité sociale ;
- **Loi 11-2014** du 13 juin 2014 portant création de la caisse des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur Privé ;
- **Loi 5-2011** du 23 février 2011 portant promotion et protection des droits des populations autochtones ;
- **Loi 18-2012** du 22 août 2012 portant institution du régime des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé ;
- **Loi 12-2023** du 10 mai 2023 modifiant certaines dispositions de la loi n° 37-2014 du 27 juin 2014 instituant le régime d'assurance maladie universelle ;
- **Loi 22-2019** du 17 juin 2019 portant lutte contre la traite des personnes ;
- **Loi 4-2010** du 14 juin 2010 portant protection de l'enfant en République du Congo ;
- **Loi 15-98** du 31 octobre 1998 autorisant la ratification de la Convention no 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 58ème session, 1973 ;
- **Loi MOUEBARA 19-2022** du 4 mai 2022 portant lutte contre les violences faites aux femmes en République du Congo ;
- **Loi 14-98** du 31 octobre 1998 autorisant la ratification de la Convention no 105 concernant l'abolition du travail forcé, adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 40ème session, 1957 ;
- **Loi 12-98** du 31 octobre 1998 autorisant la ratification de la Convention no 111 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 42ème session, 1958 ;
- **Loi 13-98** du 31 octobre 1998 autorisant la ratification de la Convention no 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 34ème session, 1951 ;
- **Loi 3-2000** du 1er février 2000 relative aux conditions d'exercice de la sous-traitance ;
- **Décret 2012-171** du 12 mars 2012 portant ratification du Protocole additionnel de la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants ;
- **Décret 60-93** du 3 mars 1960 portant interdiction aux enfants de moins de 16 ans de circuler ou de paraître dans les lieux publics de 20 heures à 5 heures ;
- **Arrêté 68-13** fixant les conditions de travail des femmes et des enfants ;
- **Arrêté 1108/MTFPSS-DGT** du 24 juin 1996 fixant la procédure de licenciement individuel ou collectif pour cause économique ou structurelle et de rupture du contrat par mutuel consentement ;
- **Arrêté 1109/MTFPSS-DGT** du 24 juin 1996 relatif aux représentants syndicaux et à l'exercice de l'activité syndicale dans les entreprises ;
- **Arrêté 68-03** déterminant les droits et obligations des employeurs et des travailleurs parties à un conflit collectif du travail ;
- **Arrêté 9035/MTERFPPS/DGT** du 10 décembre 1986 portant classification des entreprises en ce qui concerne les moyens minima qui leur sont imposés en matière de médicaments et de matériels sanitaires.

4.3 Gabon

- **Loi n° 022/2021** du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République gabonaise ;
- **Loi n°006/2021** du 6 septembre 2021 portant élimination des violences faites aux femmes ;
- **Loi n°005/2021** du 6 septembre 2021 portant modification de certaines dispositions de la loi n°006/2020 du 30 juin 2020 portant Code Pénal de la République Gabonaise ;

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

4.4 RCA

- **Loi 09-004 du 29 janvier 2009** portant Code du travail de la République centrafricaine
- **Loi 06.034** du 28 décembre 2006 portant création de la Caisse nationale de sécurité sociale
- **Ordonnance 73-093** du 9 novembre 1973 fixant les modalités de compression du personnel des services ou organismes publics et parapublics et des entreprises privées de la République centrafricaine
- **Ordonnance 74-024 du 15 mars 1974** complétant la loi no 64-55 du 2 décembre 1964, modifiant la loi no 62-315 du 21 mai 1962 [SL 1962 - R.C.A. 1] fixant les fêtes légales en République centrafricaine
- **Ordonnance 70-64** du 30 septembre 1970 instituant un régime d'assurance-maladie en République centrafricaine
- **Ordonnance 70-64** du 30 septembre 1970 instituant un régime d'assurance-maladie en République centrafricaine
- **Décret 67-226** du 18 juillet 1967 fixant les conditions de la rente d'invalidité à tout fonctionnaire atteint d'une incapacité permanente
- **Décret 68-028-PG** du 15 février 1968, relatif aux saisies-arrêts, cessions et retenues sur traitements ou salaires des travailleurs salariés du secteur privé et des agents de l'Etat et des collectivités secondaires de l'Etat
- **Décret 73/462** du 1er décembre 1973 portant modification du décret no 64/336 du 13 novembre 1964 sur les déclarations obligatoires des mouvements de main-d'œuvre et sur le placement
- **Arrêté 6/MFTSSFP** du 26 mai 1990 fixant les conditions d'octroi et le taux des acomptes et avances sur salaires et déterminant leurs modalités de remboursement
- **Arrêté 051-PG** du 14 juin 1974, portant organisation et fonctionnement de la Direction de la promotion féminine

- **Arrêté 10/MFPTSS** du 30 octobre 1982 fixant les conditions et durées de préavis en l'absence des conventions collectives du travail
- **Arrêté 6/MFPTSS** du 21 mai 1986 fixant les conditions d'emploi des jeunes travailleurs ainsi que la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auxquels s'applique l'interdiction

4.5 Tchad

- **Loi 17/PR/2001** du 31 décembre 2001 portant statut général de la Fonction publique au Tchad
- **Loi 038/PR/96** du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad
- **Loi 032/2016/PR** du 31 décembre 2016 portant modification de la loi n° 008/PR/2007 du 9 mai 2007 portant réglementation de l'exercice du droit de grève dans les services publics.
- **Loi 07-007 PR** du 9 mai 2007 portant protection des personnes handicapées.
- **Ordonnance 006/PR/2018** du 30 mars 2018 portant lutte contre la traite des personnes en République du Tchad
- **Décret 96-189 PR/MFPT** du 15 avril 1996 portant déclaration obligatoire des embauches, des offres d'emploi et du personnel dans les entreprises au Tchad
- **Décret 471/PR/MFPT/1992** du 10 septembre 1992 portant restructuration et changement de dénomination de l'Office national de la main-d'œuvre (ONAMO)
- **Décret 11-1250 PR/PM/MFPT/2011** du 12 novembre 2011 portant révision des taux des allocations familiales au profit des travailleurs salariés de la République du Tchad
- **Décret 51/PR-MTJS-DTMOPS** du 22 février 1968 relatif aux délégués du personnel.
- **Décret 55/PR-MTJS-DTMOPS** du 8 février 1969 relatif au travail des enfants
- **Décret 07-1144/PR/PM/MFPT/07** du 28 décembre 2007 portant relèvement de l'âge d'admission à la retraite dans le secteur privé au Tchad
- **Décret 207/P.CSM/CSGG** du 30 juin 1977 instituant un régime de pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès
- **Décret 58/PR-MTJS-DTMOPS** du 8 février 1969 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes
- **Décret 09-1634 PR/PM/MFPT** du 4 décembre 2009 fixant le taux de cotisations dues par les employeurs et travailleurs à la Caisse nationale de Prévoyance sociale au titre des accidents du travail et maladies professionnelles
- **Décret 83/PR/MT/JS/DT/MO/PS** du 7 avril 1970 fixant l'organisation financière des accidents du travail et des maladies professionnelles

4.6 CEMAC

- **Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20** Portant Statut des Agents contractuels de la Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC) ;
- **Règlement 03/09-UEAC-007-CM-20** Portant Statut des Fonctionnaires de la Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC) ;

5 Tour d'horizon des mesures prises par le Projet

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

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

40. Un élément clef de l'approche utilisée par le Projet pour la gestion de la main d'œuvre est l'inclusion de clauses relatives à la main d'œuvre et à plus particulièrement à la Santé Sécurité au Travail (SST) dans les prescriptions Environnementales, Sociales, Sanitaires et Sécuritaires (E3S)⁵ qui sont jointes à l'Annexe 2 du CGGMO. Ces prescriptions seront systématiquement appliquées à tous les prestataires du Projet, notamment pour les travaux de construction ou de modernisation de bâtiments.

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

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

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

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

⁵ Les prescriptions E3S sont aussi une annexe du Cadre Général de Gestion Environnementale et Sociale (CGGES) du Projet

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

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

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

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

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

45. Les PGMO spécifiques indiqueront que l'emploi de tous les travailleurs du Projet sera basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne tous les aspects de la relation d'emploi, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, l'avancement ou la cessation d'emploi.

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

47. Les UGP veilleront à ce que les travailleurs nationaux soient prioritaires. À cet effet les UGP prendront les mesures suivantes :

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

48. Les PGMO spécifiques satisferont aux exigences du paragraphe 13 de la NES 2 concernant le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation sur le lieu de travail, y compris l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS), en requérant que tous les travailleurs directs et contractuels signent le Code de conduite⁶ en Annexe 3 lors de leur recrutement. En outre, le CGGES du Projet comprend un Plan d'action de prévention et de réponse à l'EAS/HS (Annexe H), dont l'application devra être assurée par l'UGP ou l'URC concernée.

Organisations de travailleurs (paragraphe 16 de la NES 2)

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

⁶ Le Code de Conduite est aussi inclus dans le CGGES, comme mesure d'atténuation, ainsi que dans les prescriptions E3S pour les prestataires.

Cameroun

Article 3 du Code du Travail

La loi reconnaît aux travailleurs et aux employeurs, sans restriction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, le droit de créer librement des syndicats professionnels ayant pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection de leurs intérêts notamment économiques, industriels, commerciaux et agricoles, ainsi que le progrès social, économique, culturel et moral de leurs membres.

Congo

Article 210 du Code du Travail

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

Gabon

Article 303 du Code du Travail

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

RCA

Article 12 du Code de Travail

Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de s'organiser librement, de constituer des organisations de leur choix et d'adhérer à ces organisations, dans le respect de la Constitution, des lois et règlements en vigueur et des statuts pour la défense de leurs intérêts professionnels et corporatistes.

Tchad

Article 298 du Code du travail

Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activités et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement.

49. L'UGP ou l'URC concernée respectera le Code du travail applicable en ce qui concerne les organisations de travailleurs, plus particulièrement les dispositions relatives au règlement des conflits de travail.

5.2 Protection de la main-d'œuvre

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

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

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

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

- L'enfant a plus de 14 ans
- L'enfant ne sera pas employé ou engagé sur le Projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui⁷, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social
- L'UGP ou l'URC concernée effectuera une évaluation appropriée des risques pour chaque enfant avant que celui-ci ne commence son travail
- L'UGP ou l'URC concernée veillera au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES 2.

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

Cameroun

Article 86 du Code du Travail

(1) Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation accordée par arrêté du ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.

Article 87 du Code du travail

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

(2) La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat est résilié sans préavis à la charge d'aucune des parties.

Congo

Article 116 du Code du Travail

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

Article 117 du Code du Travail

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

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

⁷ Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

Gabon

Article 215 du Code du Travail

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

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

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

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

RCA

Article 260 du Code du Travail

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

Lorsque le Médecin requis par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales atteste que le travail confié à l'enfant est reconnu au-dessus de ses forces, l'employeur est tenu de l'affecter à un emploi convenable. Dans le cas contraire, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement des indemnités dues lorsqu'il remplit les conditions et, le cas échéant des dommages- intérêts.

Tchad

Article 238 du Code du Travail

Le médecin-inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si les travaux auxquels ils sont occupés n'excèdent pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou l'enfant ne peuvent être maintenus dans un emploi dont le médecin constate qu'il excède leurs forces. Ces salariés bénéficient des mêmes droits à reclassement que ceux qui sont prévus au bénéfice des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle prévus par les alinéas 3 et 4 de l'article 123 ainsi que par l'article 156 du présent code.

CEMAC

Aucune disposition n'est prévue.

Travail forcé (paragraphe 20 de la NES 2)

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

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

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

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

57. L'UGP ou l'URC concernée s'assurera : (i) que des mécanismes de gestion des plaintes (MGP) sont disponibles pour tous les travailleurs directs et contractuels⁸ afin qu'ils puissent faire part de leurs préoccupations sur les lieux de travail : et (ii) que tous ces travailleurs sont informés du MGP au moment du recrutement, et que le MGP est facilement accessible à tous les travailleurs du Projet. Les plaintes peuvent être en rapport avec les conditions salariales ou de travail, des incidents ou accidents, des dommages ou préjudices réels, ou des requêtes de corrections. Les MGP pour les travailleurs devront privilégier les solutions à l'amiable, sauf pour les plaintes relatives à l'EAS/HS.

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

Principes du MGP pour les travailleurs

59. Les MGP pour les travailleurs directs et contractuels comprendront : (i) une procédure pour recevoir les plaintes tels que le formulaire de commentaire/plainte, les boîtes à idées, le courrier électronique et la ligne téléphonique, (ii) des délais stipulés pour répondre aux plaintes, (iii) un registre pour enregistrer et suivre la résolution opportune des plaintes, et (iv) un point focal responsable de la réception, de l'enregistrement et du suivi de la résolution des plaintes liés au travail. Ils devront adhérer aux principes suivants⁹ :

- *Fourniture d'informations.* Tous les employés doivent être informés sur le mécanisme de gestion des plaintes au moment de leur embauche, et les détails sur son fonctionnement doivent être facilement accessibles, par exemple, dans la documentation fournie aux employés ou sur les tableaux d'affichage.
- *Transparence du processus.* Les ouvriers doivent savoir à qui ils peuvent s'adresser en cas de grief, et être informés du soutien et des sources de conseil qui sont à leur disposition. Tous les cadres hiérarchiques et supérieurs doivent connaître le mécanisme de gestion des plaintes de leur organisation.
- *Mise à jour.* Le mécanisme doit être régulièrement revu et mis à jour, par exemple en faisant référence à toute nouvelle directive statutaire, à tout changement de contrat ou de représentation.
- *Confidentialité.* Le mécanisme doit garantir que les plaintes sont traitées de manière confidentielle. Si les procédures spécifient que les plaintes doivent d'abord être adressées au supérieur hiérarchique, il doit également être possible de porter plainte en premier lieu auprès d'un autre responsable, par exemple le responsable des ressources humaines.
- *Représailles.* Le mécanisme doit garantir que tout employé sera à l'abri de toutes formes de représailles.
- *Délais raisonnables.* Le mécanisme doit indiquer le temps requis pour examiner les plaintes de manière approfondie, mais doit aussi viser à une résolution rapide. Plus la durée de la procédure est longue, plus il peut être difficile pour les deux parties de revenir à la normale par la suite. Des délais doivent être fixés pour chaque étape de la procédure, par exemple, un

⁸ Les MGP pour les travailleurs sont distincts des MGP du Projet décrit dans le CGMPP

⁹ Ces principes sont inclus dans les prescriptions E3S pour les entités contractantes. Ils sont basés sur l'Annexe D de la Note d'Orientation de la Norme de Performance 2 de la Banque mondiale.

délai maximum entre le moment où une plainte est communiquée et la tenue d'une réunion pour l'examiner.

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

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

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

Travailleurs directs

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

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

Travailleurs contractuels

63. Tel qu'indiqué dans les prescriptions E3S pour les entités contractantes, l'UGP ou l'URC concernée assurera que chaque entité contractante mette en place un MGP pour traiter les préoccupations liées au lieu de travail pour ses travailleurs et les travailleurs de ses sous-traitants. Ces MGP seront proportionnels au nombre de travailleurs, ainsi qu'à la nature et à l'ampleur des risques et

des impacts potentiels du Projet. Si l'entité contractante n'est pas en mesure de mettre un MGP à la disposition des travailleurs, l'UGP ou l'URC concernée donnera accès au MGP du Projet aux travailleurs contractuels pour traiter les plaintes liées au travail, plutôt que d'exiger que l'entité contractante établisse un MGP distinct pour ses travailleurs.

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

Procédures de gestion des plaintes

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

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

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

67. Les entités contractantes devront autoriser l'UGP ou l'URC concernée à accéder à leurs registres des plaintes de leurs travailleurs.

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

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

- **Étape 5. Recours à la justice.** En cas d'échec de règlement à l'amiable, le travailleur ou l'employeur peut porter le litige devant un tribunal compétent qui tranchera.

Si la décision sur le litige est de nature à changer ou à influencer la manière dont les activités du Projet sont mises en œuvre, ou à modifier ses résultats, l'UGP ou l'URC concernée devra ordonner l'arrêt provisoire des travaux jusqu'à la prise de décision finale sur ce litige. Les décisions rendues par les juridictions nationales sur les plaintes de travailleurs s'imposeront à l'entité contractante et à l'UGP ou l'URC concernée, et à toutes autres entités contractantes qui travailleront en vertu d'un contrat avec l'UGP ou l'URC concernée.

Plaintes relatives l'exploitation ou les abus sexuels ou le harcèlement sexuel

68. Les plaintes par des personnes survivantes relatives à l'exploitation et aux abus sexuels (EAS), ainsi qu'au harcèlement sexuel (HS), ne seront pas traitées par les MGP pour les travailleurs, mais plutôt directement par le MGP de l'UGP ou l'URC concernée, tel que sera indiqué dans leur PGMO spécifiques.¹⁰

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

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

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

71. L'UGP ou l'URC concernée exigera de toutes les entités contractantes qu'elles respectent les mesures de santé et de sécurité au travail incluses dans les prescriptions E3S du Projet, qui sont dérivées des Directives générales environnementale, sanitaire et sécuritaire (ESS), ainsi que les dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail des pays impliqués dans le Projet. De manière générale, les principes de la SST sont dans les réglementation nationales, mais les décrets d'application qui auraient précisé les mesures à prendre à un niveau de détail équivalent aux Directives ESS du Groupe de la Banque mondiale n'existe pas encore. Le statut du personnel de la CEMAC ne couvre pas la SST. Par conséquent, la CEMAC appliquera les exigences SST du PGMO spécifique du pays où auront lieu les constructions ou modernisation de bâtiments.

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

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

¹⁰ Voir la section relative à la Procédure de gestion des plaintes relatives aux EAS/HS dans le CGMPP. Voir aussi l'Annexe H du CGGES, Plan d'action de prévention et de réponse à l'EAS/HS pour le Projet

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

5.5 Travailleurs contractuels¹¹ (paragraphe 31-33 de la NES 2)

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

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

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

77. L'UGP ou l'URC concernée devra :

- Indiquer dans les dossiers d'appel d'offre (DAO) que l'adhésion à la législation nationale en concernant les conditions d'emploi et la santé et la sécurité au travail est une condition préalable à la participation au Projet
- Inclure les prescriptions E3S dans les DAO pour toutes activités pouvant avoir des incidences environnementales, sociales, sanitaires ou sécuritaires
- Demander aux entités soumissionnaires de : (i) préparer un Plan environnemental et social préliminaire (PESP) dans le cadre de leurs offres, détaillant les principes et la méthodologie qu'ils utiliseront pour répondre aux prescriptions E3S, et (ii) d'indiquer dans leur soumission le coût total des actions requises pour répondre aux prescriptions E3S

¹¹ Cette section est appelée **10. Gestion des fournisseurs et prestataires** dans le modèle de PGMO

- Évaluer la qualité du PESP lors du processus de sélection, ainsi que les performances environnementales et sociales passées des soumissionnaires, et leur capacité de répondre aux prescriptions E3S
- Inclure les prescriptions E3S dans tous les contrats sous la forme de clauses techniques spéciales, et intégrer également toute exigence supplémentaire spécifique au sous-projet
- Exiger des entités sélectionnées qu'elles préparent et soumettent à l'UGP ou l'URC concernée, un Plan de gestion environnementale et sociale (PGES-Entreprise), détaillant la manière dont l'entreprise mettra en œuvre les prescriptions E3S, y compris les procédures et le personnel. Le PGES-Entreprise est distinct du PGES que l'UGP ou l'URC concernée préparera. Alors que le PGES définit les obligations, le PGES-Entreprise détaille comment l'entreprise les satisfera.
- Examiner et approuver le PGES-Entreprise avant le début des travaux
- Exiger des entités qu'ils mettent en œuvre leur PGES-Entreprise, et contrôler leurs performances à cet égard

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

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

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

Suivi

81. L'UGP ou l'URC concernée effectuera un suivi régulier de la gestion des travailleurs contractuels par les entités contractantes, notamment le respect des accords contractuels (obligations, déclarations et garanties). Chaque entité contractante devra fournir à l'UGP ou l'URC concernée un rapport bihebdomadaire des indicateurs indiqués dans la section Suivi environnemental et social des prescriptions E3S.

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

Code de Conduite

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

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

Responsabilités environnementales et sociales des entités contractantes

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

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

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

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

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

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

- **Sélection des fournisseurs principaux.** Lorsqu'il s'approvisionne en matériaux de construction auprès de fournisseurs principaux, l'entreprise contractante demandera à ces fournisseurs d'identifier le risque de travail des enfants/travail forcé et les risques graves pour la sécurité dans la production des matériaux de construction. L'UGP ou l'URC concernée examinera et approuvera l'achat de fournitures principales auprès des fournisseurs suite à une identification/évaluation des risques et de toute autre diligence raisonnable pertinente (telle que l'examen de la licence pour les carrières). Le cas échéant, l'entreprise sera tenue d'inclure des exigences spécifiques sur le travail des enfants/le travail forcé et les

questions de sécurité au travail dans tous les bons de commande et contrats avec les fournisseurs principaux.

- **Mesures correctives.** Si le travail des enfants/le travail forcé et/ou des incidents de sécurité graves sont identifiés en relation avec les travailleurs des fournisseurs principaux, l'UGP ou l'URC concernée exigera du fournisseur principal qu'il prenne les mesures appropriées pour y remédier. Ces mesures d'atténuation seront contrôlées périodiquement afin de vérifier leur efficacité. Si les mesures d'atténuation s'avèrent inefficaces, l'UGP ou l'URC concernée devra remplacer, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du Projet concernés par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES 2.

6 Personnel Responsable

6.1 UGP et URC

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

89. Plus précisément, ces spécialistes devront :

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

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

6.2 Entités Contractantes

91. Les entités contractantes devront :

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

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

Annexe 1.1	Cameroun
Annexe 1.2	Congo
Annexe 1.3	Gabon
Annexe 1.4	RCA
Annexe 1.5	Tchad
Annexe 1.6	CEMAC

Annexe 1.1 Comparaison entre la NES 2 et le Code du Travail du Cameroun

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur		
Conditions de travail et d'emploi		
<i>Paragraphe 10</i> Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.		Ces exigences n'ont pas d'équivalent dans le Code du Travail du Cameroun. L'UGP appliquera la NES 2 sur ce point. Ces exigences n'ont pas d'équivalent dans le Code du Travail du Cameroun. L'UGP appliquera la NES 2 sur ce point. Ces exigences n'ont pas d'équivalent dans le Code du Travail du Cameroun. L'UGP appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 11</i> Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.	<i>Article 68</i> (1) A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui seront déterminées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder un (1) mois. Toutefois, les travailleurs peuvent, sur leur demande, recevoir au bout de quinze (15) jours un acompte portant sur la moitié de la quotité mensuelle de leur rémunération de base, leur situation étant obligatoirement apurée lors du paiement immédiatement consécutif. (2) Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. (3) En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir l'immobilisation provisoire	Le Code du Travail satisfait la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites	entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues par ordonnance du président du tribunal compétent. (4) Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leurs salaires aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise. (5) Le paiement du salaire doit être effectué les jours ouvrables seulement et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci; il ne peut être fait dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés. Article 75 (1) En dehors des prélèvements obligatoires, du remboursement des prestations prévues à l'article 66 alinéa 3 et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats individuels, il ne peut être fait des retenues sur les salaires que dans les cas ci-après: a) par saisie-arrêt; b) par application des dispositions prévues à l'article 21 de la présente loi; c) par cession volontaire souscrite par le cédant en personne et communiquée pour vérification à l'inspecteur du travail du ressort quand il s'agit du remboursement d'avances consenties par l'employeur au travailleur et devant le président du tribunal compétent dans les autres cas; d) en cas d'institution, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, de sociétés de secours mutuels comportant le versement de cotisations par le travailleur. (2) Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances. (3) Les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat individuel autorisant tous autres prélèvements sont nulles et de nul effet. (4) Les sommes retenues au travailleur en violation des dispositions ci-dessus portent intérêt à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat. Article 76 (1) Un décret, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, détermine la quotité des fractions de salaire soumises à	Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.	prélèvements progressifs et les taux y afférents. Les retenues visées à l'article précédent ne peuvent, pour chaque paie, excéder la quotité fixée par ce décret. (2) Il doit être tenu compte pour le calcul de la retenue, non seulement du salaire proprement dit, mais aussi de tous les accessoires dudit salaire, à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par la législation ou la réglementation, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations et indemnités éventuellement dues au titre de la législation et de la réglementation sur la prévoyance sociale. <i>Article 77</i> Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. Repos hebdomadaire <i>Article 88</i> (1) Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre (24) heures consécutives par semaine. Il est pris, en principe, le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice. (2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent. <i>Article 89</i> (1) Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de son employeur, à raison d'un jour et demi ouvrable par mois de service effectif. (2) Sont assimilées à un mois de service effectif les périodes équivalentes à quatre (4) semaines ou à vingt-quatre (24) jours de travail. (3) Pour la détermination du droit au congé, sont considérés comme période de service effectif: a) les périodes d'indisponibilité pour accident du travail ou maladie professionnelle; b) dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladies médicalement constatées dans les conditions prévues à l'article 32 ci-dessus; c) le congé de maternité prévu à l'article 84 ci-dessus;	Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	d) le chômage technique prévu à l'article 32 ci-dessus. (4) Dans la limite de dix (10) jours par an, des permissions exceptionnelles d'absences payées, non déductibles du congé annuel, sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer. Un décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail fixe les modalités d'application du présent alinéa. <i>Article 90</i> (1) Le droit au congé est porté d'un jour et demi à deux jours et demi par mois de service au profit des jeunes gens de moins de dix-huit (18) ans. (2) La durée du congé est augmentée en faveur des mères salariées, soit de deux (2) jours ouvrables par enfant âgé de six (6) ans à la date de départ en congé, inscrit à l'état civil et vivant au foyer, soit d'un jour seulement si le congé principal se trouve ne pas excéder six (6) jours. (3) La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à raison de deux (2) jours ouvrables par période entière, continue ou non, de cinq (5) ans de service. Pour les mères salariées, cette majoration s'ajoute à celle prévue à l'alinéa ci-dessus. (4) Le congé d'une durée supérieure à douze (12) jours ouvrables peut être fractionné d'accord parties. Dans ce cas, une des fractions doit être au moins de douze (12) jours ouvrables continus. <i>Article 91</i> (1) Des congés non rémunérés et dont la durée ne peut être imputé sur celle du congé annuel, pourront être accordés, sur leur demande, aux travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des organisations, des instituts ou organismes spécialisés agréés à cet effet par le ministre chargé du Travail. (2) La durée de ce congé qui peut être fractionnée est fixée d'accord parties. Dans la limite de dix-huit (18) jours ouvrables, cette durée est assimilée, pour le calcul des congés payés, le droit aux prestations familiales et le calcul de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à une période de travail effectif.	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	<i>Article 92</i> (1) Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service égale à un (1) an. (2) Toutefois, les conventions collectives ou les contrats individuels allouant un congé d'une durée supérieure à celle fixée à l'article 89 peuvent prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé, sans que cette dernière puisse excéder deux (2) ans. (3) Le droit au congé se prescrit par trois (3) ans à compter du jour de la cessation du travail. (4) Dans le cas où le contrat aurait été rompu ou aurait expiré avant que le travailleur n'ait exercé ses droits au congé, ce dernier bénéficie en lieu et place du congé d'une indemnité calculée sur la base des droits acquis conformément aux articles 89 et 90 ci-dessus. (5) Le congé étant alloué au travailleur dans le but de lui permettre de se reposer, l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé est formellement interdit dans tous les autres cas. <i>Article 93</i> L'employeur doit verser au travailleur, au plus tard le dernier jour précédant la date de départ en congé, une allocation dont les modalités de calcul sont fixées par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.	
<i>Paragraphe 12</i> Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.	<i>Article 32</i> Le contrat est suspendu: a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux, quel qu'en soit le motif; b) pendant la durée du service militaire du travailleur ou de son rappel sous les drapeaux, quel qu'en soit le motif; c) pendant la durée de l'absence du travailleur dans le cas d'une maladie dûment constatée par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'État, durée limitée à six (6) mois; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement effectif du travailleur; d) pendant la durée du congé de maternité prévu à l'article 84; e) pendant la période de mise à pied prononcée dans les conditions définies à l'article 30; f) pendant la durée du congé d'éducation ouvrière défini à l'article 91;	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	g) pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle; h) d'accord parties pendant l'exercice des fonctions politiques ou administratives d'une élection ou d'une nomination; i) pendant la période de la garde à vue ou la détention préventive du travailleur; j) pendant l'absence du travailleur appelé à suivre son conjoint ayant changé de résidence habituelle et en cas d'impossibilité de mutation. Cette durée est limitée à deux (2) ans, éventuellement renouvelable d'accord parties; k) pendant la durée du chômage technique, dans la limite de six (6) mois maximum; le chômage technique étant défini comme l'interruption collective de travail, totale ou partielle, du personnel d'une entreprise ou d'un établissement résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable. Article 33 (1) Dans chacun des cas a, b et c visés à l'article 32 ci-dessus, l'employeur est tenu de verser au travailleur, si le contrat est à durée indéterminée, une indemnité qui est égale, soit à l'indemnité de préavis lorsque la durée de l'absence est égale ou supérieure à celle du préavis, soit à la rémunération à laquelle le travailleur aurait pu prétendre pendant l'absence lorsque la durée de celle-ci est inférieure à celle du préavis prévu à l'article 34 ci-dessous. (2) Dans les mêmes cas, si le contrat est à durée déterminée, l'indemnité est allouée dans les limites indiquées ci-dessus, par référence au préavis fixé pour les contrats à durée indéterminée, l'ancienneté des services étant appréciée à compter de l'origine du contrat en cours. Dans ce cas, la suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme du contrat initialement prévu. (3) En cas de chômage technique et à défaut de convention collective, les conditions d'indemnisations sont déterminées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail. Article 34 (1) Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture et doit être notifiée par écrit à l'autre partie avec indication du motif de la rupture.	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	(2) Le préavis commence à courir à compter de la date de la notification. Il ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il ne peut, en aucun cas, être imputé sur la période de congé du travailleur. (3) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, détermine les conditions et la durée du préavis compte tenu de l'ancienneté du travailleur et de sa classification professionnelle. <i>Article 35</i> (1) Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. (2) En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis d'un jour de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure et payé à plein salaire. (3) La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées ne pourra se voir imposer un délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle jugerait bon de demander. <i>Article 36</i> (1) Toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté. (2) Cependant, la rupture de contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute. <i>Article 37</i> (1) En cas de rupture de contrat à durée indéterminée du fait de l'employeur, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux (2) ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis dont la détermination tient compte de l'ancienneté. (2) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement.	

Article 38

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constatées par écrit.

Article 39

- (1) Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. Sont notamment considérés comme effectués abusivement les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat.
- (2) La juridiction compétente peut constater l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat et le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par la partie qui a rompu le contrat.
- (3) Dans tous cas de licenciement, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du caractère légitime du motif qu'il allègue.
- (4) Le montant des dommages-intérêts est fixé compte-tenu, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment:
 - a) lorsque la responsabilité incombe au travailleur, de son niveau de qualification et de l'emploi occupé;
 - b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits à quelque titre que ce soit.Toutefois, le montant des dommages-intérêts, sans excéder un (1) mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, ne peut être inférieur à trois (3) mois de salaire.
- (5) En cas de licenciement légitime d'un travailleur survenu sans observation par l'employeur des formalités prévues, le montant des dommages-intérêts ne peut excéder un (1) mois de salaire.
- (6) Le salaire à prendre en considération aux alinéas précédents est le salaire moyen mensuel brut des douze (12) derniers mois d'activité du travailleur.
- (7) Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour non-observation du préavis, ni avec l'indemnité de licenciement.

Article 40

- (1) Les dispositions de l'article 34 alinéa (1) ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour motif économique.
- (2) Constitue un licenciement pour motif économique tout licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	la personne du travailleur et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail, consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes. (3) Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur qui envisage un tel licenciement doit réunir les délégués du personnel s'il en existe et rechercher avec eux en présence de l'inspecteur du travail du ressort, toutes les autres possibilités telles que: la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, voire la réduction des salaires. (4) A l'issue des négociations dont la durée ne doit pas excéder trente (30) jours francs et si un accord est intervenu, un procès-verbal signé par les parties et par l'inspecteur du travail précise les mesures retenues et la durée de leur validité. (5) Dans le cas où un travailleur refuse par écrit, d'accepter les mesures visées à l'alinéa précédent, il est licencié avec paiement du préavis et s'il remplit les conditions d'attribution, de l'indemnité de licenciement. (6) a) Lorsque les négociations prévues ci-dessus n'ont pas pu aboutir à un accord ou si, malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur doit établir l'ordre des licenciements en tenant compte des aptitudes professionnelles, de l'ancienneté dans l'entreprise et des charges familiales des travailleurs. Dans tous les cas, l'ordre des licenciements doit tenir compte en priorité des aptitudes professionnelles. b) En vue de recueillir leurs avis et suggestions, l'employeur doit communiquer par écrit aux délégués du personnel, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier en précisant les critères de choix retenus. c) Les délégués du personnel doivent faire parvenir leur réponse écrite dans un délai de huit (8) jours francs maximum. d) La communication de l'employeur et la réponse des délégués du personnel sont transmises sans délai au ministre chargé du Travail pour arbitrage. (7) Les délégués du personnel ne peuvent être licenciés que si leur emploi est supprimé et après autorisation de l'inspecteur du travail du ressort. (8) En cas de contestation sur le motif ou l'ordre des licenciements, la charge de la preuve incombe à l'employeur.	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	(9) Le travailleur licencié bénéficie, à égalité d'aptitude professionnelle, d'une priorité pendant deux (2) ans dans la même entreprise. (10) Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, fixe les modalités d'application du présent article. <i>Article 41</i> En cas de résiliation d'un contrat soumis aux dispositions de l'article 27 (2), l'employeur est tenu d'en aviser dans les quinze (15) jours l'autorité qui a visé le contrat. <i>Article 42</i> (1) a) S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section. b) Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas: ○ lorsqu'il y a changement d'activité de l'entreprise; ○ lorsque les travailleurs expriment, devant l'inspecteur du travail du ressort, leur volonté d'être licenciés avec paiement de leurs droits, avant la modification. c) La cessation de l'entreprise, sauf en cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies à la présente section. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure. (2) Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou l'autre partie. a) Si la proposition de modification émanant de l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, la rupture du contrat de travail pouvant en résulter est imputable à l'employeur. Elle n'est abusive que si la modification proposée n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise. b) Si la proposition de modification émanant du travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le contrat, dans ce cas, ne peut être rompu qu'à la suite d'une offre de démission du travailleur.	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci,	Article 43 Les dispositions des articles 34 à 42 ne s'appliquent pas, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à indemnité. Article 44 (1) A l'expiration du contrat de travail, quel que soit le motif de sa résiliation, l'employeur doit délivrer au travailleur, au moment du départ, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés. (2) Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement même s'il contient la formule "libre de tout engagement" ou toute autre formule ne constituant ni obligation, ni quittance. Article 68 (1) A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui seront déterminées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder un (1) mois. Toutefois, les travailleurs peuvent, sur leur demande, recevoir au bout de quinze (15) jours un acompte portant sur la moitié de la quotité mensuelle de leur rémunération de base, leur situation étant obligatoirement apurée lors du paiement immédiatement consécutif. (2) Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. (3) En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues par ordonnance du président du tribunal compétent. (4) Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leurs salaires aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise. (5) Le paiement du salaire doit être effectué les jours ouvrables seulement et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci; il ne peut être fait dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet se conformera aux prescriptions de la NES 2
Non-discrimination et égalité des chances		
Paragraphe 13 Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.	Article 61 (1) Au sens de la présente loi, le terme "salaire" signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés, soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles, qui sont dus en vertu d'un contrat de travail par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus. (2) A conditions égales de travail, d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse, dans les conditions prévues au présent article. (3) En dehors des cas prévus par la réglementation ou la convention collective applicable, et sauf accord entre les parties intéressées, aucun salaire n'est dû en cas d'absence du travailleur. Article 62 (1) Un décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travailleur fixe le salaire minimum interprofessionnel garanti. (2) Les catégories professionnelles et les salaires y afférents sont fixés par voie de négociation dans le cadre des conventions collectives ou des accords d'établissement prévus au titre III de la présente loi. Article 3 La loi reconnaît aux travailleurs et aux employeurs, sans restriction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, le droit de créer librement des syndicats professionnels ayant pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection de leurs intérêts notamment économiques, industriels, commerciaux et agricoles, ainsi que le progrès social, économique, culturel et moral de leurs membres. Toute activité qui n'est pas de nature à promouvoir ces objectifs demeure interdite aux syndicats professionnels.	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	<i>Article 4</i> (1) Les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'affilier à un syndicat de leur choix dans le cadre de leur profession ou de leur branche d'activité. (2) Sont interdits à l'égard des travailleurs : a) tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi ; b) toute pratique tendant à : - o subordonner leur emploi à leur affiliation ou à leur non-affiliation à un syndicat; - o les licencier ou leur causer un préjudice quelconque en raison de leur affiliation ou de leur non-affiliation à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales. (3) Est nul et de nul effet tout acte contraire aux dispositions du présent article. <i>Article 5</i> (1) Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants et d'organiser leur gestion, à condition de se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur. (2) Sont interdits tous actes d'ingérence de ces organisations les unes à l'égard des autres. <i>Article 10</i> (1) Les promoteurs d'un syndicat ainsi que les membres chargés de son administration ou de la direction doivent jouir de leurs droits civiques et ne pas avoir encouru de condamnation emportant les déchéances prévues à l'article 30 alinéas (1), (2) et (3) du Code Pénal. (2) Les étrangers doivent, en outre, avoir résidé pendant cinq (5) ans au moins sur le territoire de la République du Cameroun.	
<i>Paragraphe 14</i> Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.		Ce concept n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera les prescriptions de la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Paragraphe 15 L'Emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu de la présente NES). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.	Article 83 Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail prévue à l'article 120, fixe la nature des travaux respectivement interdits aux femmes et aux femmes enceintes. Article 84 (1) Toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir de ce fait à verser l'indemnité prévue à l'article 36 ci-dessus. Pendant cette période, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée du fait de la grossesse. (2) Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de quatorze (14) semaines qui commence quatre (4) semaines avant la date présumée de l'accouchement. Ce congé peut être prolongé de six (6) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant, soit de la grossesse, soit des couches. Pendant la durée de ce congé, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée. (3) Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze (14) semaines de congé auxquelles la salariée a droit. (4) Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé pris antérieurement est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que le congé postérieur ne soit réduit. (5) Outre les diverses prestations prévues par la législation sur la protection sociale et familiale, la femme a droit, pendant le congé maternité, à la charge de la Caisse nationale de prévoyance sociale, à une indemnité journalière égale au montant du salaire effectivement perçu au moment de la suspension du contrat de travail; elle conserve le droit aux prestations en nature. Article 85 (1) Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. (2) La durée de ces repos ne peut dépasser une (1) heure par journée de travail. (3) La mère peut, pendant cette période, rompre son contrat sans préavis dans les conditions fixées à l'article 84 alinéa (1) ci-dessus.	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	<i>Article 86</i> (1) Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation accordée par arrêté du ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées. (2) Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe les conditions d'embauche, d'emploi et de contrôle de l'emploi des jeunes gens à bord des navires. Toutefois: a) les jeunes gens de moins de dix-huit (18) ans ne peuvent, en aucun cas, être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation accordée par arrêté du ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées. (3) Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction. (4) Les arrêtés prévus aux alinéas précédents sont pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail. <i>Article 87</i> (1) L'inspecteur du travail du ressort peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés. (2) La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat est résilié sans préavis à la charge d'aucune des parties.	
Organisations de travailleurs		
<i>Paragraphe 16</i> Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et	<i>Article 3</i> La loi reconnaît aux travailleurs et aux employeurs, sans restriction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, le droit de créer librement des syndicats professionnels ayant pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection de leurs intérêts notamment économiques, industriels, commerciaux et agricoles, ainsi que le progrès social, économique, culturel et moral de leurs membres. Toute activité qui n'est pas de nature à promouvoir ces objectifs demeure interdite aux syndicats professionnels. <i>Article 4</i> (1) Les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'affilier à un syndicat de leur choix dans le cadre de leur profession ou de leur branche d'activité.	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. L'Emprunteur n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.	(2) Sont interdits à l'égard des travailleurs: a) tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi; b) toute pratique tendant à: - o subordonner leur emploi à leur affiliation ou à leur non-affiliation à un syndicat; - o les licencier ou leur causer un préjudice quelconque en raison de leur affiliation ou de leur non-affiliation à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales. (3) Est nul et de nul effet tout acte contraire aux dispositions du présent article. <i>Article 5</i> (1) Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants et d'organiser leur gestion, à condition de se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur. (2) Sont interdits tous actes d'ingérence de ces organisations les unes à l'égard des autres. <i>Article 10</i> (1) Les promoteurs d'un syndicat ainsi que les membres chargés de son administration ou de la direction doivent jouir de leurs droits civiques et ne pas avoir encouru de condamnation emportant les déchéances prévues à l'article 30 alinéas (1), (2) et (3) du Code Pénal. (2) Les étrangers doivent, en outre, avoir résidé pendant cinq (5) ans au moins sur le territoire de la République du Cameroun.	
B. Protection de la main-d'œuvre		
Travail des enfants et âge minimum		
<i>Paragraphe 17</i> Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.	<i>Article 86</i> (1) Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation accordée par arrêté du ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées. (2) Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe les conditions d'embauche, d'emploi et de contrôle de l'emploi des jeunes gens à bord des navires. Toutefois:	L'UGP appliquera le Code du Travail en vigueur

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	a) les jeunes gens de moins de dix-huit (18) ans ne peuvent, en aucun cas, être employés à bord des navires en qualité de soutiers ou de chauffeurs; b) lorsque des enfants et des jeunes gens de moins de dix-huit (18) ans doivent être embarqués sur des navires comportant un équipage non exclusivement composé de membres d'une même famille, ils doivent être au préalable soumis à une visite médicale attestant leur aptitude à ce travail; un certificat médical signé par un médecin agréé est établi à cet effet. (3) Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction. (4) Les arrêtés prévus aux alinéas précédents sont pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail. <i>Article 87</i> (1) L'inspecteur du travail du ressort peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés. (2) La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat est résilié sans préavis à la charge d'aucune des parties.	
<i>Paragraphe 18</i> Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes : a) Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 ci-dessous ; b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et c) L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.	Voir ci-dessus	L'UGP appliquera le Code du Travail en vigueur

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Paragraphe 19 Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.	Idem	L'UGP appliquera le Code du Travail en vigueur
Travail Forcé		
Paragraphe 20 Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.	Article 2. (1) Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit fondamental. L'Etat doit tout mettre en oeuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. (2) Le travail est un droit national pour tout citoyen adulte et valide. (3) Le travail forcé ou obligatoire est interdit. (4) On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service, exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. (5) Toutefois, le terme "travail forcé ou obligatoire" ne comprend pas: a) tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire et affecté à des travaux de caractère purement militaire; b) tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu'elles sont définies par les lois et les règlements; c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire; d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, notamment dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.	Le code du travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
C. Mécanisme de gestion des plaintes		
<i>Paragraphe 21</i> Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail en vigueur. Le Projet suivra et appliquera les prescriptions de la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 22</i> Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.	Le Code du Travail ne protège de manière, plus ou moins explicite que les représentants syndicaux du personnel	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 23</i> Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives	Article 160 En cas d'échec de la conciliation, le différend est obligatoirement soumis, dans un délai de huit (8) jours francs, par l'inspecteur du travail à la procédure d'arbitrage ci-dessous. Article 161 (1) L'arbitrage des différends collectifs du travail non réglés par la conciliation est assuré par un conseil d'arbitrage institué dans le ressort de chaque Cour d'appel et composé comme suit: Président: un magistrat de la Cour d'appel du ressort;	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	Membres: a) un assesseur employeur; b) un assesseur travailleur. Ces deux derniers sont désignés par le président du conseil d'arbitrage parmi les assesseurs nommés près le tribunal de grande instance du ressort statuant en matière sociale. (2) Un greffier de la Cour d'appel assure le secrétariat. Article 162 (1) Le conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à l'établissement dudit procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours. (2) Il statue en droit sur les différends relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives et accords d'établissement en vigueur. (3) Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou les conditions de travail, quand celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives et accords d'établissement en vigueur, ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives. (4) Il a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir les parties de produire tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts et de toutes les personnes qualifiées susceptibles de l'éclairer. Article 163 (1) La sentence arbitrale est notifiée sans délai aux parties par l'inspecteur du travail du ressort. (2) A l'expiration d'un délai de huit (8) jours francs à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées à l'article	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	164 ci-dessous. Il en est de même si une opposition ayant été formée, elle a été levée avant l'expiration dudit délai. (3) L'opposition est formée, à peine de nullité absolue, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'inspecteur du travail du ressort. Article 164 (1) L'exécution de l'accord de conciliation et de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire. Dans leur silence sur la date d'effet, l'accord de conciliation et la sentence arbitrale produisent effet à dater du jour de la tentative de conciliation. (2) Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale, non frappés d'opposition. (3) Les accords de conciliation et les sentences arbitrales sont immédiatement affichés dans les locaux de l'inspection du travail et publiés au Journal Officiel. (4) Les minutes des accords de conciliation et des sentences arbitrales sont déposées au greffe du tribunal de grande instance du lieu du différend. (5) Les procédures de conciliation et d'arbitrage sont gratuites. Article 165.- Le lock-out ou la grève engagés en contravention des dispositions qui précèdent peuvent entraîner: a) pour les employeurs: • le paiement aux travailleurs des journées de salaires perdues de ce fait; • pendant deux (2) ans au moins, l'inéligibilité aux fonctions de membre d'une chambre consulaire et l'interdiction de participer sous une façon quelconque à une entreprise de travaux ou à un marché de fournitures pour le compte de l'État, d'une collectivité publique locale ou d'un établissement public. L'inéligibilité est prononcée par le juge de droit commun à la requête du ministre chargé du Travail; b) pour les travailleurs: • la rupture du contrat de travail pour faute lourde; • la condamnation à une amende de 20 000 à 100 000 francs.	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
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 96.</i> (1) Lorsque des conditions de travail non visées par les arrêtés prévus à l'article 95 sont jugées dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail invite l'employeur à y remédier. En cas de contestation de l'employeur, le litige est soumis à l'arbitrage de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail. (2) Dans tous les cas, l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail adresse rapport à ladite Commission sur les conditions jugées dangereuses, en vue de l'élaboration éventuelle des mesures réglementaires appropriées. <i>Article 97</i> (1) Il est interdit d'introduire et de consommer des boissons alcooliques sur les lieux et pendant les heures de travail. (2) La consommation de ces boissons dans l'enceinte de l'établissement ne peut être autorisée que pendant les heures d'interruption normale du travail et uniquement dans les cantines et réfectoires mis à disposition des travailleurs par l'employeur. (3) La distribution de l'eau et des boissons non alcooliques aux lieux et pendant les heures de travail est assurée par l'employeur. Ces boissons doivent faire l'objet de contrôles périodiques par l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail. (4) Des arrêtés du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité du travail, fixent, en tant que de besoin, les modalités d'application des dispositions ci-dessus.	Le code du travail ne satisfait pas entièrement les minimas escomptés. Ainsi, le Projet se conformera aux exigences de la NES 2
<i>Paragraphe 25</i> Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur	<i>Article 98</i> (1) Toute entreprise ou tout établissement de quelque nature que ce soit, public ou privé, laïc ou religieux, civil ou militaire, y compris ceux rattachés à l'exercice de professions libérales et ceux dépendant d'associations ou de syndicats professionnels, doit organiser un service médical et sanitaire au profit de ses travailleurs. (2) Le rôle imparti à ce service consiste notamment à surveiller les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé du travailleur, de son conjoint et de ses enfants logés par l'employeur et à prendre les mesures de prévention appropriées en	Le code du travail ne satisfait pas entièrement les minimas escomptés. Ainsi, le Projet se conformera aux exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
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.	même temps qu'à assurer les soins médicaux nécessaires conformément aux dispositions du présent chapitre. (3) Les modalités du bénéfice de la couverture médico-sanitaire aux travailleurs et à leurs familles sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail. <i>Article 99</i> (1) Le service médical et sanitaire est assuré par des médecins recrutés en priorité parmi les praticiens diplômés de médecine du travail et qui sont assistés d'un personnel paramédical qualifié. (2) A cet effet, les uns et les autres doivent avoir fait l'objet d'une décision d'agrément du ministre chargé du Travail, prise après avis du ministre chargé de la Santé publique en ce qui concerne le personnel paramédical et après avis du Conseil de l'ordre des médecins en ce qui concerne les médecins. Les conditions d'agrément sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé du Travail et du ministre chargé de la Santé publique. (3) Selon l'importance et la nature des entreprises, leur situation géographique, l'infrastructure médicale existante, le service médico-sanitaire est organisé: a) soit, sous la forme d'un service autonome propre à une seule entreprise ou d'un service interentreprises commun à plusieurs d'entre elles; b) soit, sur la base d'une convention passée avec un établissement hospitalier privé ou public. (4) Les modalités de constitution, d'organisation et de fonctionnement des services médico-sanitaires, ainsi que l'effectif et la qualification du personnel médical et paramédical à employer dans chaque entreprise sont, compte tenu des conditions locales et du nombre des travailleurs et des membres de leur famille, fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale et de sécurité au travail. <i>Article 100</i> (1) Sans préjudice des dispositions spéciales prises dans le cadre de l'hygiène et de la prévention de certaines maladies professionnelles ou dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, tout salarié doit obligatoirement faire l'objet d'un examen médical avant son embauche.	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	(2) Il doit par ailleurs faire l'objet d'une surveillance médicale tout au long de sa carrière. (3) Des arrêtés du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail, fixent les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales avant et pendant l'emploi. <i>Article 101</i> (1) En cas de maladie du travailleur, de son ou ses conjoints ou de ses enfants logés dans les conditions prévues à l'article 66 ci-dessus avec lui par l'employeur, ce dernier est tenu de leur fournir les soins et, dans la limite des moyens définis par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail, les médicaments et accessoires nécessaires. (2) L'employeur est par ailleurs tenu d'assurer l'alimentation de tout travailleur malade et hospitalisé dans l'infirmerie de l'entreprise. <i>Article 102</i> (1) L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés ou les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose. (2) S'il est dépourvu, dans l'immédiat, des moyens appropriés nécessaires à cet effet, il en avise d'urgence l'autorité administrative la plus proche qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition. (3) Si les blessés ou les malades ne sont pas transportables, l'autorité administrative, saisie par l'employeur, fait procéder à une intervention médicale sur place. (4) Tous les frais occasionnés de ce fait à l'administration doivent être remboursés par l'employeur sur les bases des tarifs officiels. <i>Article 103</i> Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail, fixe les conditions dans lesquelles les employeurs sont tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments et accessoires les services médicaux du travail.	
<i>Paragraphe 26</i> Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail,		Le code du travail ne satisfait pas entièrement les minimas escomptés. Ainsi, le Projet se conformera aux exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.		
<i>Paragraphe 27</i> Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lors- qu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations		Le code du travail ne satisfait pas entièrement les minimas escomptés. Ainsi, le Projet se conformera aux exigences de la NES 2
<i>Paragraphe 28</i> Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des poli- tiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.		Le code du travail ne satisfait pas entièrement les minimas escomptés. Ainsi, le Projet se conformera aux exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
<i>Paragraphe 29</i> Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.		Le code du travail ne satisfait pas entièrement les minimas escomptés. Ainsi, le Projet se conformera aux exigences de la NES 2
<i>Paragraphe 30</i> Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.		Le code du travail ne satisfait pas entièrement les minimas escomptés. Ainsi, le Projet se conformera aux exigences de la NES 2
E. Travailleurs contractuels		
<i>Paragraphe 31</i> L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet se conformera aux prescriptions sises dans la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 32</i> L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Emprunteur exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet se conformera aux prescriptions sises dans la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.		
Paragraphe 33 Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet se conformera aux prescriptions sises dans la NES 2 sur ce point
F. Travailleurs communautaires		
Paragraphe 34 Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main- d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de tels projets, il ne sera peut- être pas opportun d'appliquer toutes les dispositions de la NES 2. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
Paragraphe 35 Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui correspond et est proportionnée : a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires. Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués par rapport au travail communautaire et seront appliqués conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus. La manière dont ces dispositions s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.		
Paragraphe 36 Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, l'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
Paragraphe 37 L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main- d'œuvre communautaire en recherchant les risques visés aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
Paragraphe 38 Le système d'examen établi conformément aux dispositions du paragraphe 30 prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.		
G. Employés des fournisseurs principaux		
<i>Paragraphe 39</i> Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 40</i> Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 41</i> Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 42</i> La capacité de l'Emprunteur à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la présente NES.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Annexe 1.2 Comparaison entre la NES 2 et le Code du Travail du Congo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Annexe 1.4 Comparaison entre la NES 2 et le Code du Travail du Gabon

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 209

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

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

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

Article 210

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

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

Article 252

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

Article 253

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

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

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

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

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

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	Article 215 L'inspecteur du travail du ressort peut requérir l'examen médical approfondi d'aptitude à l'emploi des enfants jusqu'à l'âge de vingt-et-un ans. Nonobstant le champ d'application défini à l'article premier de la présente loi, l'inspecteur du travail peut exiger la production des pièces d'état civil de tout enfant dont il a de fortes présomptions de penser qu'il est employé à une activité correspondant aux pires formes de travail de l'enfant, l'interroger avec ou sans témoins, dans le cadre du secteur moderne ou du secteur informel et, le cas échéant, de le faire appréhender par les forces de sécurité. Enfin, il est tenu de dénoncer tout fait constitutif d'exploitation des enfants à des fins de travail dans le cadre du secteur moderne ou du secteur informel. L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement des indemnités de rupture.	
Paragraphe 18 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.	Article 215 L'inspecteur du travail du ressort peut requérir l'examen médical approfondi d'aptitude à l'emploi des enfants jusqu'à l'âge de vingt-et-un ans. Nonobstant le champ d'application défini à l'article premier de la présente loi, l'inspecteur du travail peut exiger la production des pièces d'état civil de tout enfant dont il a de fortes présomptions de penser qu'il est employé à une activité correspondant aux pires formes de travail de l'enfant, l'interroger avec ou sans témoins, dans le cadre du secteur moderne ou du secteur informel et, le cas échéant, de le faire appréhender par les forces de sécurité. Enfin, il est tenu de dénoncer tout fait constitutif d'exploitation des enfants à des fins de travail dans le cadre du secteur moderne ou du secteur informel. L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement des indemnités de rupture.	L'UCP appliquera le Code du Travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Annexe 1.4 Comparaison entre la NES 2 et le Code du Travail de la RCA

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur		
Conditions de travail et d'emploi		
<i>Paragraphe 10</i> Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.		Ces exigences n'ont pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 11</i> Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites	<i>Article 232</i> À l'exception des professions pour lesquelles les usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui sont déterminés par un Arrêté pris par le Ministre en Charge du Travail, après avis du Conseil National Permanent du Travail le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze (15) jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et trente (30) jours pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois. <i>Article 241</i> En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements de cession consentie dans le cadre des dispositions prévues à l'article 226 et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenues sur les appointements ou salaire du travailleur que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant le Magistrat du lieu de la résidence ou de l'Inspecteur du travail et des Lois sociales du ressort pour le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur	Le Code du Travail satisfait la NES 2 Le Code du Travail satisfait la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.	Repos hebdomadaires <i>Article 273</i> Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il doit avoir une durée minimale de vingt-quatre (24) heures consécutives. <i>Article 274</i> Il est interdit d'occuper plus de six (06) jours par semaine un même salarié. <i>Article. 275</i> Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice. Congé annuel <i>Article 280</i> Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, même s'ils ont la forme d'une coopérative et tout salarié des professions libérales, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, ont droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre. <i>Article 281</i> Sauf dispositions plus favorables des contrats individuels ou des conventions collectives, le travailleur, qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un (01) mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux (02) jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible ne puisse excéder trente (30) jours ouvrables. Congé maladie <i>Article 134</i> En cas de maladies ou d'accidents non professionnels des travailleurs dûment constatés par un médecin agréé, l'employeur est tenu de verser, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence. Congé pour raison familiale Le concept de congé pour raison familiale n'existe pas dans le Code du travail	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
Paragraphe 12 Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci, Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.	Article 148 Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée à un préavis donné par la partie qui en prend l'initiative. En l'absence de convention collective ou si la question du préavis n'est pas traitée dans la convention, la période de préavis se présente comme suit : • huit (8) jours pour les travailleurs payés à l'heure, à la tâche, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ; • un (1) mois pour les travailleurs payés au mois ; • deux (2) mois pour les agents de maîtrise et assimilés ; • trois (3) mois pour les cadres. Article 153 Toute rupture du contrat de travail donne lieu au profit du travailleur au règlement des droits légaux. Le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service ou dans un délai maximum de cinq (05) jours. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du Président du Tribunal du travail, l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de fraction saisissable des sommes dues. Article 154 Une indemnité de services rendus est versée à tout travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite et /ou aux ayants droit du travailleur décédé. Le mode de calcul de cette indemnité est identique à celui des indemnités de licenciement prévues par la réglementation en vigueur.	Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2 Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2 Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
Non-discrimination et égalité des chances		
Paragraphe 13 Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination	Article 10 À conditions de travail égales, salaire égal. La loi assure à chacun l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail sans aucune discrimination.	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.	<i>Article 11</i> Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération doit être suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent. Celle-ci ne doit pas être inférieure aux seuils minima fixés par les barèmes et grilles salariales en vigueur. Les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. <i>Article 17</i> Tout travailleur, qu'il soit national ou étranger, résident légal, a le droit d'adhérer librement au syndicat de son choix dans le cadre de sa profession et des secteurs géographiques qu'il détermine. Toutefois, un étranger ne pourra adhérer à un syndicat que s'il réside depuis deux (2) ans au minimum sur le territoire de la République Centrafricaine et à condition que la législation du pays dont il est ressortissant reconnaisse les mêmes droits aux nationaux centrafricains installés dans ce pays. <i>Article 25 de la Loi 06-032 du 27 décembre 2006, Portant Protection de la femme contre la violence en République Centrafricaine</i> Le fait de harceler une femme en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes dans le but d'obtenir de faveurs de nature sexuelle par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou sa position est puni de 6 mois à 1 an d'emprisonnement et d'une amende de 50.000 à 500.000 francs CFA.	Le Code du travail et la Loi 06-032 satisfont les exigences de la NES 2
<i>Paragraphe 14</i> Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.		Ce concept n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 15</i> L'Emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en	<i>Article 12</i> Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération doit être suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent. Celle-ci ne doit pas être inférieure aux seuils minima fixés par les barèmes et grilles salariales en vigueur. Les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes	Le Code du Travail couvre la discrimination à l'égard des femmes et les personnes handicapées, mais non les migrants Voir Section B pour les enfants.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
vertu de la présente NES). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.	Article 252 La femme ne peut être maintenue dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affectée à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement de l'indemnité de préavis et le cas échéant de l'indemnité de licenciement lorsqu'elle remplit les conditions et éventuellement des dommages-intérêts. Article 253 Toute femme enceinte dont l'état actuel a été médicalement constaté ou dont la grossesse est apparente, peut quitter le travail sans préavis et sans avoir à payer de ce fait une indemnité de rupture de contrat. À l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives, dont six (06) semaines antérieures et huit (08) semaines postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période l'employeur ne peut lui donner congé. En aucun cas la femme n'est autorisée à travailler durant la période des six (06) semaines antérieures ou huit (08) semaines postérieures à l'accouchement. Article 266 Toute discrimination à l'égard des candidats à un emploi ou des salariés fondée sur leur handicap physique ou mental est strictement interdite.	
Organisations de travailleurs		
Paragraphe 16 Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps	Article 12 Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de s'organiser librement, de constituer des organisations de leur choix et d'adhérer à ces organisations, dans le respect de la Constitution, des lois et règlements en vigueur et des statuts pour la défense de leurs intérêts professionnels et corporatistes. Article 13 La liberté syndicale a pour corollaire la libre détermination des conditions de travail par voie de négociation collective et la liberté de recourir à des	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. L'Emprunteur n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.	moyens de pression légaux, notamment la grève, dans les conditions fixées par le présent Code. <i>Article 17</i> Tout travailleur, qu'il soit national ou étranger, résident légal, a le droit d'adhérer librement au syndicat de son choix dans le cadre de sa profession et des secteurs géographiques qu'il détermine. Toutefois, un étranger ne pourra adhérer à un syndicat que s'il réside depuis deux (2) ans au minimum sur le territoire de la République Centrafricaine et à condition que la législation du pays dont il est ressortissant reconnaisse les mêmes droits aux nationaux centrafricains installés dans ce pays. <i>Article 30</i> Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions, en ce qui concerne notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, des mesures de discipline et de congédiement. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. <i>Article 31</i> Toute mesure prise par l'employeur et jugée contraire aux dispositions de l'article 30 est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages - intérêts.	
B. Protection de la main-d'œuvre		
Travail des enfants et âge minimum		
<i>Paragraphe 17</i> Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le	<i>Article 259</i> Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis avant l'âge de quatorze (14) ans sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil	L'UGP appliquera le Code du Travail

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.	National Permanent du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent être demandées. <i>Article 260</i> L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort peut requérir l'examen des enfants par un Médecin du Travail ou tout autre Médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés. Lorsque le Médecin requis par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales atteste que le travail confié à l'enfant est reconnu au-dessus de ses forces, l'employeur est tenu de l'affecter à un emploi convenable. Dans le cas contraire, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement des indemnités dues lorsqu'il remplit les conditions et, le cas échéant des dommages-intérêts.	
<i>Paragraphe 18</i> Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes : a) Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 ci-dessous ; b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et c) L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.	Voir ci-dessus	L'UGP appliquera le Code du Travail
<i>Paragraphe 19</i> Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.		L'UGP appliquera le Code du Travail

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
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.	<i>Article 7</i> Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue sous toutes ses formes, notamment : • en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ; • en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé certaines opinions politiques, syndicales et religieuses ou manifesté leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique; • en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main - d'œuvre à des fins de développement économique ; • en tant que mesure de discipline du travail ; • en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse ; • en tant que sanction pour avoir participé à des grèves. <i>Article 8</i> N'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire au sens du présent Code : • tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire • tout travail ou service découlant des obligations civiques normales des citoyens Centrafricains définies par la loi • tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que le travail soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et ledit individu ne soit ni concédé ni mis à la disposition des particuliers ou personnes morales privées • tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure : guerres, sinistres ou menaces de sinistres, incendies, inondations, famine, tremblement de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population • tout travail ou service exécuté en application d'un Décret de réquisition • tout travail ou service d'intérêt général effectué avec le consentement des intéressés.	Le code du travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
C. Mécanisme de gestion des plaintes		
<i>Paragraphe 21</i> Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 22</i> Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.	Le Code du Travail ne Protège de manière explicite que les représentants du personnel	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 23</i> Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
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 298</i> Tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes à ses travailleurs. À cet effet, il est appuyé par le Comité d'Hygiène et de Sécurité prévu à l'article 82 du présent Code. <i>Article 299</i> Des conseils régionaux de prévention des risques professionnels peuvent être institués par arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique auprès des autorités administratives régionales. <i>Article 300</i> Des arrêtés conjoints du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique, pris après avis du Conseil Supérieur de Prévention des Risques Professionnels, fixent les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux du travail. Ils précisent dans quelles conditions l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail doit recourir à la procédure de mise en demeure. <i>Article 301</i> La mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être datée et signée. Elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe le délai d'exécution. Ce délai doit être compris entre quatre (04) jours et un (01) mois, sauf cas d'extrême urgence. <i>Article 302</i> Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour l'hygiène, la sécurité et la santé des travailleurs et non définies par les arrêtés prévus à l'article 301, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail y remédie en adressant une mise en demeure à l'employeur. Les délais d'exécution impartis par la mise en demeure sont fixés par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail.	Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	Art. 303 Lorsque les conditions du travail présentent un danger pour l'intégrité physique des travailleurs, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort dresse immédiatement un procès-verbal d'infraction dans les formes prévues à l'article 301. Art. 304 La prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles font l'objet d'une loi spéciale. Les entreprises doivent mettre en place un service médical et sanitaire inter-entreprise ou créer des dispensaires ou infirmeries communes à un groupe d'entreprises ou d'établissements suivant les modalités à fixer par arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique après avis du Conseil National Permanent du Travail.	
Paragraphe 25 Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.	Chapitre 2, Titre III de la Loi 06-035 du 28 décembre 2006, Code de Sécurité Sociale Le Code de Sécurité Sociale porte sur les risques professionnels, accidents du travail et maladies professionnelles L'employeur est tenu de déclarer dans un délai de huit (8) jours à La Caisse Nationale de Sécurité Sociale ou à l'une des directions régionales tout accident du travail ou toute maladie professionnelle constatée. La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration du sixième mois suivant la date de l'accident du travail ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle. Le certificat médical établi par le médecin traitant doit attester que la victime reçoit les soins réguliers d'un médecin ou a été dirigée vers une formation sanitaire publique, un établissement hospitalier dûment agréé ou un centre médical inter entreprise. Ce certificat médical est établi en trois (3) exemplaires par le praticien qui en adresse la première copie à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, la deuxième à l'Inspection du Travail du lieu de l'accident et la troisième à la victime. L'employeur est tenu, dès la survenance de l'accident, de faire assurer les premiers soins d'urgence, d'aviser le médecin le plus proche et enfin de diriger la victime sur le centre médical d'entreprise, à défaut sur la formation médicale publique ou l'établissement hospitalier privé le plus proche du lieu d'accident.	Les dispositions réglementaires relatives à la prévention des accidents de travail sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point. Par contre les dispositions relatives aux accidents de travail satisfont les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	Lors de la guérison sans incapacité permanente ou s'il y a incapacité permanente au moment de la consolidation, un certificat médical indiquant les conséquences définitives si celles-ci n'avaient pas pu être antérieurement constatées, est établi par le médecin traitant. Lorsque, d'après les certificats médicaux transmis en exécution des articles précédents, l'accident entraîne la mort ou une incapacité permanente ou partielle du travailleur, La Caisse Nationale de Sécurité Sociale soumet sans délai l'affaire à une enquête. L'enquête est faite par les agents agréés de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, une copie du procès-verbal dressé à cet effet est envoyée à l'Inspection du Travail. Les prestations en nature accordées aux victimes des risques professionnels comprennent les soins et les prestations, de réadaptation fonctionnelle, de rééducation professionnelle et de reclassement. Ces prestations en nature englobent : a) Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) b) Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours c) Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire d) Fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ; e) Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ; f) Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ; g) Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel. Quant aux prestations en espèce, elles comprennent : a) les indemnités journalières ; b) les allocations et rentes d'incapacité ; c) les rentes de survivants. D'une manière générale, la prise en charge des frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime dont les conditions sont déterminées par	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	arrêté du Ministre en charge de la Sécurité sociale sur proposition du Conseil d'Administration de La Caisse Nationale de Sécurité Sociale À l'exception des premiers soins d'urgence qui sont à la charge de l'employeur dans les conditions fixées à l'article 61 du présent code, ces prestations sont fixées par La Caisse Nationale de Sécurité Sociale qui en verse directement le montant aux formations sanitaires publiques ou privées.	
<i>Paragraphe 26</i> Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.		Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 27</i> Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lors- qu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur		Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations		
<i>Paragraphe 28</i> Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des poli- tiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.		Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 29</i> Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.		Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 30</i> Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.		Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
E. Travailleurs contractuels		
<i>Paragraphe 31</i> L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42		
<i>Paragraphe 32</i> L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Emprunteur exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 33</i> Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
F. Travailleurs communautaires		
<i>Paragraphe 34</i> Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main- d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de tels projets, il ne sera peut- être pas opportun d'appliquer toutes les dispositions de la NES 2. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.		
<i>Paragraphe 35</i> Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui correspond et est proportionnée : a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires. Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués par rapport au travail communautaire et seront appliqués conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus. La manière dont ces dispositions s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 36</i> Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, l'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<i>Paragraphe 37</i> L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main- d'œuvre communautaire en recherchant les risques visés aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 38</i> Le système d'examen établi conformément aux dispositions du paragraphe 30 prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
G. Employés des fournisseurs principaux		
<i>Paragraphe 39</i> Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 40</i> Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<i>Paragraphe 41</i> Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 42</i> La capacité de l'Emprunteur à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la présente NES.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

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

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur		
Conditions de travail et d'emploi		
<i>Paragraphe 10</i> Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.		Ces exigences n'ont pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 11</i> Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites	<i>Article 258</i> La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boisson ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos. <i>Article 259</i> Sauf cas de force majeure, les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois du travail qui donne droit au salaire. <i>Article 260</i> Le travailleur qui le désire peut recevoir un acompte, à concurrence de 60% de son salaire. <i>Article 273</i> L'acompte est le versement avant échéance d'une partie des salaires acquis.	Le Code du Travail satisfait la NES 2 Le Code du Travail satisfait la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
	La compensation entre les salaires et l'acompte s'effectue à l'échéance par retenue sur salaires. <i>Article 274</i> L'avance est un prêt consenti par l'employeur au travailleur qui en garantit le remboursement sur ses salaires. Elle n'est autorisée que dans des cas exceptionnels. Les conventions collectives nationales déterminent les cas où l'avance est autorisée ainsi que les modalités de sa compensation. En tout état de cause, l'avance ne peut faire l'objet de compensation par retenue sur salaire que dans la limite de la portion saisissable du salaire. <i>Article 275</i> Sauf convention contraire, les sommes remises par l'employeur qui excèdent les salaires acquis sont considérées comme acompte dans la limite des salaires acquis et comme avance pour le surplus. <i>Article 276</i> En dehors des prélèvements obligatoires de la compensation des acomptes, des remboursements des cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires et des constitutions de garanties financières lorsqu'elles sont autorisées par les conventions collectives, il ne peut être fait de retenue sur les salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant le magistrat du lieu de la résidence ou à défaut l'inspecteur du travail pour le remboursement des avances sur salaires prévues aux articles précédents. Toutefois, lorsque le magistrat ou l'inspecteur du travail habite à plus de 25 kilomètres, il peut y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de l'unité administrative la plus proche. Le magistrat, l'inspecteur du travail ou le chef de l'unité administrative doit viser la cession de salaire pour la rendre valable. Le présent article ne fait pas obstacle aux recouvrements fiscaux effectués en application des dispositions en vigueur. <i>Article 277</i> Un décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale fixe les portions des salaires soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. Les retenues visées à l'article précédent ne peuvent, pour chaque paie, excéder les taux fixés par ce décret. Il doit être tenu compte, pour le calcul des retenues, non seulement du salaire proprement dit, mais de tous les accessoires du salaire, à	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.	l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charge de famille. Article 278 Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tous les autres prélèvements sont nulles de plein droit. Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêt à son profit au taux légal à partir de la date où elles avaient du être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription prévue à l'article 270, le cours de celle-ci étant suspendu pendant la durée du contrat. Repos hebdomadaires Article 111 Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ses repos ne peut dépasser une heure par journée de travail. elle est considérée et payée comme temps de travail. Article 208 Le repos journalier des femmes et des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit avoir une durée minimale de 12 heures consécutives. Article 209 Le repos hebdomadaire est obligatoire; il est au minimum de 24 heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche. Un décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et après avis du Haut comité pour le travail et la sécurité sociale détermine les modalités d'application du présent article, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos peut exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation. de certaines fêtes, soit encore être réparti sur une période plus longue que la semaine. Article 210: Les apprentis et les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ont toujours droit au repos hebdomadaire dominical.	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2

Congé maladie

Article 117

Le contrat de travail d'un salarié victime d'une maladie non professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail dûment justifiés est suspendu au moins pendant les six premiers mois d'absence sous réserve des dispositions de l'article 118 alinéa 1.

Article 118

En dehors du cas de faute lourde et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier un salarié dont le contrat est suspendu par application de l'article. précédent.

À l'issue de la période de six mois, un licenciement peut être prononcé si l'employeur justifie de la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié absent.

Article 119

Dans tous les cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le travailleur dont l'incapacité physique définitive aura été constatée et licencié recevra de son employeur une indemnité pour services rendus.

Les modalités de calcul et d'attribution de cette indemnité sont déterminées par l'article 170 du présent Code.

Article 120

Pendant la durée de son absence dans la limite de la durée de préavis, le salarié bénéficie, à la charge de l'employeur, d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé. Les salariés sous contrat à durée déterminée sont, de ce point de vue, assimilés à des salariés sous contrat à durée indéterminée.

Article 121

le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à constatation soit de la guérison soit de l'incapacité définitive excluant toute possibilité de reclassement ultérieur au sein de l'entreprise.

Article 122

En dehors du cas de faute lourde ou du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat aucun employeur ne peut licencier un salarié dont le contrat se trouve suspendu par application de l'article précédent. La réalité de ces situations est soumise au contrôle préalable de l'inspecteur du travail auprès duquel une autorisation de licenciement doit être sollicitée. Le défaut de réponse de ce dernier dans le délai de trente jours vaut autorisation.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
	Article 123 À l'issue de la suspension de son contrat de travail et si le salarié est guéri, il retrouve son emploi ou un emploi équivalent. Après consolidation de son état et si, l'inaptitude du salarié est totale et dûment constatée, l'employeur a un motif objectif et sérieux de le licencier. Après consolidation de son état, si l'aptitude du salarié lui permet d'occuper un emploi différent de celui qu'il occupait avant l'accident ou la maladie, l'employeur est tenu de proposer le reclassement du salarié, sauf à justifier qu'aucun poste correspondant à ses aptitudes et capacités n'est disponible dans l'entreprise. L'employeur a un motif objectif et sérieux de licencier le salarié pour lequel il n'existe aucun poste disponible, ou qui refuse une proposition de reclassement correspondant à ses aptitudes. La réalité de ces situations est soumise au contrôle préalable de l'inspecteur du travail auprès duquel une autorisation de licenciement doit être sollicitée. Le défaut de réponse de ce dernier dans le délai de trente jours vaut autorisation. Congé pour raison familiale Le concept de congé pour raison familiale n'existe pas dans le Code du travail Congé annuel Article 212 Le salarié acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables par mois de travail effectif. Sont comptées pour un mois de travail effectif les périodes équivalant à quatre semaines ou 24 jours de travail. Article 219 Avec l'accord du salarié, le congé peut être fractionné à condition que le salarié bénéficie d'un repos d'au moins quatorze jours consécutifs, jours de repos hebdomadaire ou jours fériés éventuels compris. Pour les salariés employés hors de leur lieu de recrutement, les délais de route ne sont pas pris en compte dans la durée minimale de repos ininterrompu. Ces délais ne viennent augmenter que la plus longue de leurs périodes de congé ainsi fractionné.	
Paragraphe 12	Article 144	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.	Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée qui résulte d'une initiative de l'employeur survenant postérieurement à l'expiration de la période d'essai est un licenciement. La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée qui résulte d'une initiative du salarié survenant postérieurement à l'expiration de la période d'essai est une démission. Toutefois, une telle rupture est assimilée à un licenciement lorsque: 1) La démission résulte d'une pression de l'employeur; 2) La démission résulte de l'inexécution par l'employeur de ses propres obligations, notamment lorsque ce dernier aura prétendu imposer unilatéralement au salarié un changement substantiel dans ses conditions de travail. Le salarié dont la démission est assimilée à un licenciement bénéficie de tous les droits des salariés licenciés. Toutefois, l'employeur ne sera débiteur de l'indemnité pour non respect de la procédure que si son attitude est révélatrice d'une volonté de fraude ou que si, par sa gravité, elle peut être tenue pour équivalente.	Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2
Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci,	Article 142 Sous réserve des dispositions relatives à la période d'essai, l'employeur ne peut unilatéralement mettre fin au contrat avant l'échéance du terme qu'en raison d'une faute lourde commise par le salarié et en respectant les dispositions relatives à la procédure disciplinaire prévue aux articles 91 à 98. Toute rupture du fait de l'employeur qui n'est pas justifiée par une faute lourde du salarié, ouvre droit pour ce dernier à une indemnité égale aux salaires et avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié pour la période restant à courir jusqu'au terme de son contrat. Toute rupture du fait de l'employeur, justifiée ou non par une faute lourde du salarié, mais prononcée sans respect de la procédure disciplinaire, ouvre droit pour le salarié à une indemnité égale au quart de l'indemnité précédente, que celle-ci soit due ou non. Article 143: Sous réserve des dispositions relatives à la période d'essai, le salarié ne peut unilatéralement mettre fin au contrat avant l'échéance du terme qu'en raison d'un motif grave tenant notamment à l'inexécution par	Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.	l'employeur de ses propres obligations, ou à une nécessité familiale impérieuse. Toute rupture du fait du salarié qui n'est pas justifiée par un motif grave ouvre droit au profit de l'employeur, à une indemnité déterminée par le tribunal en fonction des raisons invoquées par le salarié pour justifier la rupture et des éléments de préjudice invoqués par l'employeur. Toute rupture par le salarié justifiée par l'inexécution par l'employeur de ses propres obligations est réputée être survenue du fait de l'employeur. Les dispositions de l'alinéa 2 de l'article 142 lui sont applicables. L'indemnité pour non respect de la procédure prévue par l'alinéa 3 du même article ne sera acquise au salarié que si l'attitude de l'employeur est révélatrice d'une volonté de fraude ou que si, par sa gravité, elle peut-être tenue pour équivalente. <i>Article 144</i> Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée qui résulte d'une initiative de l'employeur survenant postérieurement à l'expiration de la période d'essai est un licenciement. La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée qui résulte d'une initiative du salarié survenant postérieurement à l'expiration de la période d'essai est une démission. Toutefois, une telle rupture est assimilée à un licenciement lorsque: 1) La démission résulte d'une pression de l'employeur: 2) La démission résulte de l'inexécution par l'employeur de ses propres obligations, notamment lorsque ce dernier aura prétendu imposer unilatéralement au salarié un changement substantiel dans ses conditions de travail. Le salarié dont la démission est assimilée à un licenciement bénéficie de tous les droits des salariés licenciés. Toutefois, l'employeur ne sera débiteur de l'indemnité pour non respect de la procédure que si son attitude est révélatrice d'une volonté de fraude ou que si, par sa gravité, elle peut être tenue pour équivalente.	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
Non-discrimination et égalité des chances		
Paragraphe 13 Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.	Article 3 Au sens du présent code, est considérée comme travailleur ou salarié quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne appelée employeur tel que défini à l'article 4. Article 4 Est considérée comme employeur toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui, sous sa direction et son autorité, utilise les services d'une ou de plusieurs personnes physiques moyennant rémunération. Article 246 Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur origine, leur nationalité, leur sexe et leur âge, dans les conditions prévues au présent titre. Par rémunération il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.. Article 247 Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Article 294 Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activités et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement. Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci au moins un an. Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer à un syndicat, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur. Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer à un syndicat et participer à sa direction ou son administration dans les conditions fixées au présent article.	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2 Le Code du travail et la Loi 06-032 satisfont les exigences de la NES 2

	<i>Loi 001/PR/2017 portant Code Pénal</i> <i>Article 292</i> Est coupable de crime contre l'humanité et est puni de l'emprisonnement à vie quiconque, dans le cadre d'une attaque généralisée ou systématique lancée contre toute population civile en connaissance de cause, commet l'un des actes suivants. a) l'assassinat ; b) le meurtre ; c) l'extermination ; d) les coups mortels ; e) la réduction en esclavage ; f) la déportation ou le transfert forcé de la population ; g) l'emprisonnement ou autre forme de privation grave de liberté physique en violation des dispositions fondamentales du droit international ; h) la torture ; i) le viol, l'esclavage sexuel, la prostitution forcée, la grossesse forcée, la stérilisation forcée ou toute autre forme de violence sexuelle de gravité comparable ; j) la persécution de tout groupe ou de toute collectivité identifiable pour des motifs d'ordre politique, racial, national, ethnique, culturel, religieux ou sexiste, le terme sexe s'entendant de l'un et l'autre sexe, masculin et féminin suivant le contexte de la société, ou en fonction d'autres critères universellement reconnus comme inadmissibles en droit international, en corrélation avec tout acte visé dans le présent alinéa ou tout crime de guerre ou de génocide ; k) la disparition forcée de personnes ; l) le crime d'apartheid ; m) tout autre acte inhumain de caractère analogue causant intentionnellement de grandes souffrances ou des atteintes graves à l'intégrité physique ou à la santé physique ou mentale <i>Lois sur le genre au Tchad</i> • L'Ordonnance 006/PR/2015 interdit les mariages des enfants • La loi de 1995 interdit les mutilations sexuelles féminines • Le décret 2035/PR/PM/MFPESN/2017 portant adoption de la Politique Nationale Genre (PNG) apporte un plus dans la protection de la femme et dans la lutte contre les violences sexuelles à côté des lois déjà existantes.	
--	--	--

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
	Le Tchad a aussi ratifié plusieurs textes internationaux dont : • la CDE (2 octobre 1990) • la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDEF, juin 1995) • la Charte Africaine des Droits et du Bien Être de l'Enfant (CADE, avril 2000) • la Convention 138 concernant l' âge d'Admission à l'Emploi (décembre 2000) • la Convention 182 portant interdiction des pires formes de travail des enfants (décembre 2000) Le Tchad a enfin la signature de deux protocoles facultatifs relatifs à l'implication des enfants dans les conflits armés et à la vente, à la prostitution et à la pornographie mettant en scène les enfants (2002).	
<i>Paragraphe 14</i> Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.		Ce concept n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 15</i> L'Emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu de la présente NES). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.	<i>Article 3:</i> Au sens du présent code, est considérée comme travailleur ou salarié quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne appelée employeur tel que défini à l'article 4. <i>Article 6</i> Sous réserve des dispositions expresses du présent code, ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge ou la nationalité des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.	Le Code du Travail couvre la discrimination à l'égard des femmes et les personnes handicapées, mais non les migrants Voir Section B pour les enfants.

Article 107

Il est interdit à tout employeur de faire travailler une femme enceinte dans les quatre semaines précédant la date présumée de l'accouchement ainsi que dans les six semaines suivant l'accouchement.

Article 108

Sans préjudice des dispositions de l'article précédent la femme a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de son accouchement et s'achève huit semaines après cet accouchement

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la femme peut prolonger la période de suspension de son contrat pour atteindre les quatorze semaines auxquelles elle a droit.

Quand l'accouchement a lieu après la date présumée la femme peut ne reprendre son travail qu'après les huit semaines suivant l'accouchement.

Article 110

Pendant les périodes visées aux articles précédents, la femme a droit aux soins gratuits à la charge de l'employeur dans les conditions prévues par les conventions collectives existantes tant que ceux-ci ne seront pas couverts par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Article 112

En dehors du cas de faute lourde non liée à la grossesse et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée.

En toute hypothèse, aucun employeur ne peut licencier une femme pendant les périodes de suspension prévues aux articles 108 et 109, que la femme use ou non de son droit à suspension.

Article 113

Toute violation des dispositions de l'article précédent entraîne, au profit de la femme et à la charge de l'employeur, le paiement d'une indemnité forfaitaire égale à douze mois de salaire calculé conformément aux règles prévues à l'alinéa 2 de l'article 148.

Cette indemnité est cumulable avec toutes autres indemnités auxquelles le licenciement est susceptible de donner naissance, compris l'indemnité prévue à l'article 148, s'il s'avère que le licenciement est dépourvu de tout motif objectif et sérieux.

Article 114

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
	Toute femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée peut rompre le contrat de travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une quelconque indemnité. Cette faculté est également ouverte à la femme pendant les quinze mois qui suivent l'accouchement. <i>Article 208</i> Le repos journalier des femmes et des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit avoir une durée minimale de 12 heures consécutives. <i>Article 247</i> Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.	
Organisations de travailleurs		
<i>Paragraphe 16</i> Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes.	<i>Article 294</i> Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activités et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement. Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci au moins un an. Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer à un syndicat, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur. Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer à un syndicat et participer à sa direction ou son administration dans les conditions fixées au présent article. <i>Article 295</i> Les syndicats ont pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux d'ordre professionnel, tant collectifs qu'individuels, des salariés visés par leurs statuts. <i>Article 296</i> Sous réserve des dispositions de l'article précédent et de la définition dans leurs statuts des secteurs géographiques et d'activités choisis, ils élaborent librement leurs statuts et règles de fonctionnement, définissent librement leur programme d'action et organisent librement leurs activités. Ils s'affilient librement aux organisations internationales.	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
	Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou de profession connexe concourant à l'établissement des produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession. <i>Article 297</i> Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, les mesures de discipline, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la mutation, le congédiement. Il est interdit à tout chef d'entreprise ou ses représentants d'employer des moyens de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents serait considérée comme abusive et pourra donner lieu à dommages-intérêts. Tout syndicat régulièrement constitué doit avoir un local auquel toute communication et tous les avis doivent lui être adressés. <i>Article 298</i> Les syndicats élisent librement leurs représentants sous réserve des règles ci-après: Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat doivent être citoyens tchadiens et jouir de leurs droits civils. Toutefois, pourront également participer à l'administration ou à la direction d'un syndicat les ressortissants d'un des Etats dont la liste sera déterminée par décret sous réserve: a) que les intéressés justifient de cinq années de résidence sur le territoire de la République du Tchad. b) que la législation de ces États reconnaissent les mêmes droits aux citoyens tchadiens qui y sont installés. Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des conventions passées en la matière entre la République du Tchad et un ou plusieurs autres Etats.	

Article 299

Les fondateurs de tout syndicat doivent déposer les statuts du syndicat ainsi que les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de sa direction ou de son administration.

Le dépôt est effectué, en autant d'exemplaires que nécessaire, au siège de la préfecture ou de la sous-préfecture où le syndicat s'est constitué. Un récépissé de dépôt est délivré sans délai par le préfet ou le sous-préfet.

Copie des statuts, de la liste des administrateurs et dirigeants ainsi que du récépissé de dépôt est adressée par le préfet au ministre chargé du travail et de sécurité sociale, au ministre chargé de l'intérieur, au tribunal du travail et de sécurité sociale du ressort, au procureur de la République du ressort, à l'administration centrale du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale et à l'inspecteur du travail du ressort.

Le dépôt doit être renouvelé dans les mêmes conditions en cas de modification des statuts du syndicat ou de changement de ses dirigeants.

Il appartient au procureur de la République et à l'inspecteur du travail agissant soit de leur propre initiative, soit à la demande du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, d'inviter les dirigeants des syndicats à supprimer ou à rectifier les dispositions des statuts non conformes au présent code et à remplacer les dirigeants qui ne satisferaient pas aux conditions exigées par le présent code des personnes chargées de la direction ou de l'administration d'un syndicat. En cas de refus du syndicat, l'autorité administrative compétente doit saisir la chambre sociale de la cour d'appel conformément aux prescriptions de l'article 300.

Article 300

Toute constitution d'un syndicat qui ne satisfait pas aux conditions et procédures prévues aux articles 294 à 302 est considérée comme nulle de plein droit et ne produit aucun effet.

En tant que besoin, les conséquences de cette nullité sont tirées par la chambre sociale de la cour d'appel saisie par le Procureur de la République ou l'inspecteur du travail agissant soit de leur propre initiative, soit à la demande du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, soit à celle du ministre chargé de l'intérieur.

Article 301

Les syndicats régulièrement constitués peuvent librement se grouper en centrales syndicales. Celles-ci peuvent se dénommer unions, confédérations selon les groupements et appellations qu'ils décident d'adopter. La constitution et la modification de ces groupements sont soumises aux mêmes formes et conditions que la constitution et la modification des syndicats eux-mêmes.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
L'Emprunteur n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.	Article 17 Tout travailleur, qu'il soit national ou étranger, résident légal, a le droit d'adhérer librement au syndicat de son choix dans le cadre de sa profession et des secteurs géographiques qu'il détermine. Toutefois, un étranger ne pourra adhérer à un syndicat que s'il réside depuis deux (2) ans au minimum sur le territoire de la République Centrafricaine et à condition que la législation du pays dont il est ressortissant reconnaisse les mêmes droits aux nationaux centrafricains installés dans ce pays. Article 30 Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions, en ce qui concerne notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, des mesures de discipline et de congédiement. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Article 31 Toute mesure prise par l'employeur et jugée contraire aux dispositions de l'article 30 est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages - intérêts.	
B. Protection de la main-d'œuvre		
Travail des enfants et âge minimum		
Paragraphe 17 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.	Article 52 Les enfants ne peuvent être employés dans une profession quelconque avant l'âge de quatorze ans sauf dérogations fixées par décret sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et du ministre chargé de la santé publique, compte tenu des tâches qui peuvent être demandées à ces enfants. Les enfants ne peuvent être engagés qu'avec l'accord de leur représentant légal. Article 206 Le travail de nuit des enfants âgés de moins de 18 ans est interdit.	L'UGP appliquera le Code du Travail

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
	Article 238 Le médecin-inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si les travaux auxquels ils sont occupés n'excèdent pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés. La femme ou l'enfant ne peuvent être maintenus dans un emploi dont le médecin constate qu'il excède leurs forces. Ces salariés bénéficient des mêmes droits à reclassement que ceux qui sont prévus au bénéfice des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle prévus par les alinéas 3 et 4 de l'article 123 ainsi que par l'article 156 du présent code.	
Paragraphe 18 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.	Article 238 Le médecin-inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si les travaux auxquels ils sont occupés n'excèdent pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés. La femme ou l'enfant ne peuvent être maintenus dans un emploi dont le médecin constate qu'il excède leurs forces. Ces salariés bénéficient des mêmes droits à reclassement que ceux qui sont prévus au bénéfice des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle prévus par les alinéas 3 et 4 de l'article 123 ainsi que par l'article 156 du présent code.	L'UGP appliquera le Code du Travail
Paragraphe 19 Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.	Article 238 Le médecin-inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si les travaux auxquels ils sont occupés n'excèdent pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés. La femme ou l'enfant ne peuvent être maintenus dans un emploi dont le médecin constate qu'il excède leurs forces. Ces salariés bénéficient des mêmes droits à reclassement que ceux qui sont prévus au bénéfice des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle prévus par les alinéas 3 et 4 de l'article 123 ainsi que par l'article 156 du présent code	L'UGP appliquera le Code du Travail

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
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.	<i>Article 5:</i> Le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Toutefois, le terme "<i>travail forcé ou obligatoire</i>" ne comprendra pas, aux fins de la présente loi: - a/ Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire; - b/ Tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même; - c/ Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées; - d/ Tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes et de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population. - e/ Les menus travaux de villages, c'est à dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population, elle ou ses représentants directs, ait le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux et se soit offerte spontanément	Le code du travail satisfait les exigences de la NES 2
C. Mécanisme de gestion des plaintes		
<i>Paragraphe 21</i> Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des	<i>Article 411</i> Les tribunaux du travail et de la sécurité sociale connaissent: a) des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion de la conclusion, de l'exécution, de la suspension, de la modification ou de la cessation d'un contrat de travail ou d'apprentissage, aussi bien au	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.	regard des normes légales ou réglementaires qu'au regard des stipulations conventionnelles; b) des différends pouvant s'élever à l'occasion de l'exécution d'une convention collective entre les parties à la convention; c) des différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail; d) des différends pouvant s'élever à l'occasion de l'application des régimes de sécurité sociale gérés par la caisse nationale de sécurité sociale; e) de tout autre contentieux qui leur est expressément réservé par le présent code. Article 412 Le tribunal du travail et de la sécurité sociale compétent pour les différends visés aux alinéas a et c de l'article précédent est celui du lieu du travail. Les différends visés à l'alinéa b de l'article précédent relèvent du tribunal du travail et de la sécurité sociale dans le ressort duquel la convention a été élaborée. Les différends visés à l'alinéa d de l'article précédent relèvent du tribunal du travail et de la sécurité sociale où se trouve le siège de la caisse nationale de la sécurité sociale.	
Paragraphe 22 Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.	Article 420 out différend individuel de travail ne peut être soumis au tribunal du travail et de la sécurité sociale qu'en cas de non conciliation devant l'inspecteur ou le contrôleur du travail. L'inspecteur ou son délégué est saisi par écrit ou verbalement par la partie la plus diligente. En cas d'accord, l'Inspecteur ou son délégué établit et signe avec les parties un procès verbal de conciliation qui vaut titre exécutoire; un exemplaire de ce procès-verbal est déposé sans délai par l'inspecteur du travail au greffe du ou des tribunaux du travail et de la sécurité sociale habilités à connaître du différend. En cas de conciliation partielle, le procès-verbal vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu. En l'absence ou en cas d'échec de ce règlement amiable, l'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au greffier du tribunal du travail et de la sécurité sociale.	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
	Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet, un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action	
<i>Paragraphe 23</i> Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera 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 224</i> Les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail sont définies par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale, après avis du comité technique consultatif. Ce décret assure aux travailleurs tout en prenant en considération les conditions locales, des normes d'hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l'Organisation Internationale du Travail et d'autres organismes techniques reconnus sur le plan international. Il précise dans quels cas et dans quelles conditions, l'inspecteur ou le médecin-inspecteur du travail doit recourir à la procédure de mise en demeure. Toutefois, en cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'inspecteur ou le médecin-inspecteur du travail ordonne les mesures immédiatement exécutoires. <i>Article 225</i> Lorsque les conditions de travail non visées par le décret prévu à l'article 224, sont jugées dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'inspecteur ou le médecin-inspecteur invite l'employeur à y remédier. En cas de contestation de l'employeur, le litige est soumis à l'arbitrage du comité technique consultatif. Dans tous les cas, l'inspecteur ou le médecin-inspecteur du travail adresse rapport audit comité sur les conditions jugées dangereuses, en vue de l'élaboration éventuelle des mesures réglementaires appropriées.	Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Article 226

Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents de travail et des maladies professionnelles.

En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent. Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins, mécaniques ou manuels doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection à moins qu'ils ne soient hors de portée des travailleurs.

Article 227

Tout employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois.

Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel, en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Article 228

Il est interdit d'introduire et de consommer des boissons alcooliques sur les lieux et pendant les heures de travail.

La distribution d'eau et des boissons non alcooliques sur les lieux et pendant les heures de travail est assurée par l'employeur. Ces besoins doivent faire l'objet de contrôles périodiques par l'inspecteur ou le médecin-inspecteur du travail.

Article 229

L'employeur ou son représentant doit organiser la surveillance permanente du respect des règles d'hygiène, de sécurité et de santé au travail.

Article 230

Les salariés, de leur côté, doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

Article 231

L'employeur doit associer les délégués du personnel à l'élaboration des mesures d'hygiène et de sécurité dans les établissements et entreprises.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
	<i>Article 232</i> Dans tous les établissements ou entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, il doit être créé un comité d'hygiène et de sécurité dont la composition est déterminée par décret pris en conseil des ministres sur proposition conjointe du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et du ministre chargé de la santé publique. Ce comité, sans préjudice des attributions de tout délégué du personnel, est chargé de l'étude et de la promotion des conditions d'hygiène et de sécurité dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs. <i>Article 233</i> Le comité d'hygiène et de sécurité doit être réuni par l'employeur au moins deux fois par an. Sept jours avant la réunion annuelle, l'employeur remet à chaque membre du comité le rapport d'activités de l'année en cours et une copie anonyme de toutes les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui ont été adressées à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale au cours de l'année écoulée. Au cours de la réunion, ces déclarations sont examinées en présence du chef d'entreprise ou de son représentant en vue de déceler les causes pertinentes de ces maladies ou accidents et d'étudier les mesures de nature à les réduire ou à les supprimer. Le comité d'hygiène et de sécurité peut formuler des propositions précises auxquelles l'employeur est tenu de répondre. Les réunions du comité d'hygiène et de sécurité font l'objet d'un procès-verbal dont une copie doit être adressée à l'Inspection du travail, à l'inspection médicale du travail et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale dans un délai d'un mois suivant la réunion. <i>Article 234</i> Pour l'exercice de leurs attributions, les membres du comité d'hygiène et de sécurité disposent d'un crédit annuel de 10 heures payées comme temps de travail. Les temps de réunions passés avec le chef d'entreprise ou son représentant ne sont pas imputables sur ce crédit d'heures. <i>Article 235</i> Les membres du Comité d'hygiène et de sécurité jouissent du même droit de protection que les délégués du personnel au titre de la présente Loi.	
Paragraphe 25		

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.	Aucun	Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
Paragraphe 26 Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.	Article 225 Lorsque les conditions de travail non visées par le décret prévu à l'article 224, sont jugées dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'inspecteur ou le médecin-inspecteur invite l'employeur à y remédier. En cas de contestation de l'employeur, le litige est soumis à l'arbitrage du comité technique consultatif. Dans tous les cas, l'inspecteur ou le médecin-inspecteur du travail adresse rapport audit comité sur les conditions jugées dangereuses, en vue de l'élaboration éventuelle des mesures réglementaires appropriées.	Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
Paragraphe 27 Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lors- qu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un	Article 232 Dans tous les établissements ou entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, il doit être créé un comité d'hygiène et de sécurité dont la composition est déterminée par décret pris en conseil des ministres sur	Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations	proposition conjointe du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et du ministre chargé de la santé publique. Ce comité, sans préjudice des attributions de tout délégué du personnel, est chargé de l'étude et de la promotion des conditions d'hygiène et de sécurité dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs. <i>Article 233</i> Le comité d'hygiène et de sécurité doit être réuni par l'employeur au moins deux fois par an. Sept jours avant la réunion annuelle, l'employeur remet à chaque membre du comité le rapport d'activités de l'année en cours et une copie anonyme de toutes les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui ont été adressées à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale au cours de l'année écoulée. Au cours de la réunion, ces déclarations sont examinées en présence du chef d'entreprise ou de son représentant en vue de déceler les causes pertinentes de ces maladies ou accidents et d'étudier les mesures de nature à les réduire ou à les supprimer. Le comité d'hygiène et de sécurité peut formuler des propositions précises auxquelles l'employeur est tenu de répondre. Les réunions du comité d'hygiène et de sécurité font l'objet d'un procès-verbal dont une copie doit être adressée à l'Inspection du travail, à l'inspection médicale du travail et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale dans un délai d'un mois suivant la réunion.	Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 28</i> Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.	<i>Article 226</i> Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents de travail et des maladies professionnelles. En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent. Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins, mécaniques ou manuels doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection à moins qu'ils ne soient hors de portée des travailleurs.	Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
<i>Paragraphe 29</i> Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.	<i>Article 227</i> Tout employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois. Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel, en cas de changement de la législation ou de la réglementation. <i>Article 232</i> Dans tous les établissements ou entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, il doit être créé un comité d'hygiène et de sécurité dont la composition est déterminée par décret pris en conseil des ministres sur proposition conjointe du ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et du ministre chargé de la santé publique. Ce comité, sans préjudice des attributions de tout délégué du personnel, est chargé de l'étude et de la promotion des conditions d'hygiène et de sécurité dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs.	Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 30</i> Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.	<i>Article 229</i> L'employeur ou son représentant doit organiser la surveillance permanente du respect des règles d'hygiène, de sécurité et de santé au travail. <i>Article 230</i> Les salariés, de leur côté, doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur. <i>Article 231</i> L'employeur doit associer les délégués du personnel à l'élaboration des mesures d'hygiène et de sécurité dans les établissements et entreprises.	Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
E. Travailleurs contractuels		
<i>Paragraphe 31</i> L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42		
<i>Paragraphe 32</i> L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Emprunteur exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 33</i> Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
F. Travailleurs communautaires		
<i>Paragraphe 34</i> Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main- d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de tels projets, il ne sera peut- être pas opportun d'appliquer toutes les dispositions de la NES 2. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.		
Paragraphe 35 Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui correspond et est proportionnée : a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires. Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués par rapport au travail communautaire et seront appliqués conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus. La manière dont ces dispositions s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
Paragraphe 36 Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, l'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
<i>Paragraphe 37</i> L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main- d'œuvre communautaire en recherchant les risques visés aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 38</i> Le système d'examen établi conformément aux dispositions du paragraphe 30 prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
G. Employés des fournisseurs principaux		
<i>Paragraphe 39</i> Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 40</i> Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de (Loi 38/PR/96)	Observation
<i>Paragraphe 41</i> Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 42</i> La capacité de l'Emprunteur à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la présente NES.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point

Annexe 1.6 Comparaison entre la NES 2 et le statut des agents contractuels de la CEMAC

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20	Observation
Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur		
Conditions de travail et d'emploi		
<i>Paragraphe 10</i> Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi.	<i>Article 18</i> Les agents sont recrutés par contrat à durée déterminée, d'une période allant de six mois à deux ans, renouvelable une fois. <i>Article 19</i> Les agents sont tenus d'effectuer des périodes d'essai d'un mois pour les contrats d'une durée de six mois et de trois mois pour les autres. En cas d'inaptitude manifeste de l'agent en stage, la rupture du contrat intervient, sans préavis, ni indemnités. <i>Article 20</i> Le contrat d'engagement indique notamment: 1. la nature de l'emploi, 2. la durée de l'engagement, 3. le lieu d'affectation, 4. la soumission de l'agent aux dispositions du présent Règlement et de ses textes d'application, 5. le traitement de départ ainsi que les éventuelles indemnités auxquelles l'agent a droit, 6. la date d'entrée en fonction de l'intéressé, 7. une clause de possibilité de résiliation du contrat, par chacune des parties, moyennant un préavis d'un mois pour les agents temporaires engagés pour une période de six mois et de trois mois, pour les autres agents.	Le statut satisfait les exigences de la NES 2
Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES.	<i>Article 11</i> L'horaire normal de travail est fixé par l'autorité de l'Institution, Organe ou Institution Spécialisée compétent. Toutefois, les agents peuvent être requis, en cas de nécessité de service, à travailler au-delà de cet horaire normal. Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont déterminées dans les règlements portant modalités d'application du statut des fonctionnaires de la Communauté.	Le statut ne satisfait pas les exigences de la NES 2. La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20	Observation
Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.	Pas spécifié	Appliquer la NES 2
<i>Paragraphe 11</i> Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.	<i>Article 21</i> La rémunération des agents contractuels est constituée par un traitement de base calculé, par référence à la grille de salaire des fonctionnaires, et le cas échéant, par des indemnités et primes déterminés au moment de la conclusion du contrat. Cette rémunération est mensuelle et payable à terme échu. Aucune disposition réglementaire équivalente en place <i>Article 28</i> Les agents dont la résidence habituelle n'est pas située dans le pays du lieu d'emploi, et qui ne sont pas ressortissants de ce pays, ont droit à un congé annuel payé à raison de deux jours ouvrables et demi par mois. Les agents en activité dans l'Etat dont ils sont ressortissants ont droit à un congé payé à raison de deux jours ouvrables par mois. Le droit au congé est acquis, prorata temporis, pour chaque période annuelle, après une durée effective de service de onze mois au moins. Les dates de départ en congé sont fixées en fonction des nécessités de service. <i>Article 29</i> Le traitement de congé est égal à la rémunération mensuelle du mois précédant celui du départ en congé. <i>Article 30</i> À l'occasion du congé payé, la Communauté prend en charge, à raison d'un voyage aller-retour, tous les deux ans, les frais de transport de l'agent, visé à l'article 29 alinéa 1 et des membres de sa famille, tels que définis à l'article 26 ci-dessus, ainsi que ceux afférents aux bagages et ce, dans les conditions prévues par les règlements portant modalités d'application du présent Règlement. <i>Article 31</i> Les congés spéciaux, pour des raisons familiales, ne s'imputent pas sur les congés payés et sont accordés dans le cas et pour les durées suivantes	Le statut de la CEMAC satisfait les exigences de la NES 2 La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point Le statut de la CEMAC satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20	Observation
	• mariage de l'agent : 5 jours ouvrables, • maternité : six semaines avant l'accouchement et huit semaines après l'accouchement • naissance d'un enfant : 2 jours ouvrables • mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables • baptême ou cérémonie équivalente, communion ou cérémonie équivalente d'un enfant de l'agent : 1 jour ouvrable, • décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, ou décès du père ou de la mère du conjoint : 15 jours ouvrables (délais de route compris), • déménagement : 2 jours ouvrables. Les congés spéciaux ne sont accordés que sur justification. Ils ne donnent lieu à aucune retenue sur les traitements, primes ou indemnités.	
<i>Paragraphe 12</i> Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.	<i>Article 32</i> Tout manquement aux obligations auxquelles l'agent est tenu, au titre du présent régime et des règlements pris pour son application, l'expose à une sanction disciplinaire. <i>Article 33</i> Les sanctions disciplinaires sont, par ordre de gravité. a) sanctions mineures : • L'avertissement écrit, sans inscription au dossier, • l'avertissement écrit avec inscription au dossier, • le blâme, • la mise à pied d'une durée de huit jours maximum, b) sanctions majeures : • licenciement avec ou sans préavis, avec ou sans indemnités de licenciement. Les conditions d'application des sanctions susvisées sont définies par les règlements portant modalités d'application du présent Règlement.	Le statut ne satisfait pas les exigences de la NES 2. La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci,	<i>Article 46</i> Hormis le cas de faute lourde prévu à l'article 46 du présent Règlement, l'agent dont le contrat est résilié bénéficie d'une indemnité calculée en fonction de son ancienneté; et ce à raison de un (1) mois du dernier traitement par année de service.	Le statut satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20	Observation
Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.	Toute année entamée est une année due. Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
Non-discrimination et égalité des chances		
Paragraphe 13 Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
Paragraphe 14 Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20	Observation
<i>Paragraphe 15</i> L'Emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu de la présente NES). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
Organisations de travailleurs		
<i>Paragraphe 16</i> Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. L'Emprunteur n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20	Observation
B. Protection de la main-d'œuvre		
Travail des enfants et âge minimum		
<i>Paragraphe 17</i> Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
<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.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 19</i> Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
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	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20	Observation
d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.		
C. Mécanisme de gestion des plaintes		
<i>Paragraphe 21</i> Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.	<i>Article 55</i> Tout agent peut saisir, en respectant la voie hiérarchique, l'autorité investie du pouvoir de recrutement d'une requête l'invitant à prendre, à son égard, une décision. <i>Article 56</i> L'autorité investie du pouvoir de recrutement notifie sa décision motivée, à l'agent intéressé, dans un délai maximum de trente jours, courant à compter du jour d'introduction de la demande. À l'expiration du délai susvisé, le silence de l'autorité investie du pouvoir de recrutement vaut décision implicite de rejet, susceptible de donner lieu à un recours, au sens de l'article 58 ci-après.	Le mécanisme de gestion des plaintes de la CEMAC n'est pas équivalent au MGP des travailleurs décrit dans le Chapitre 5 La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 22</i> Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Le mécanisme de gestion des plaintes de la CEMAC n'est pas équivalent au MGP des travailleurs décrit dans le Chapitre 5 La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 23</i> Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux	<i>Article 57</i> La Cour de Justice Communautaire est compétente, pour connaître de tout litige opposant la Communauté à l'un de ses agents contractuels. Toutefois, le recours n'est valablement formé, devant la Cour que si l'autorité investie du pouvoir de recrutement a été préalablement saisie d'une demande, au sens de l'article 57 ; si cette demande a abouti à une	Le mécanisme de gestion des plaintes de la CEMAC n'est pas équivalent au MGP des travailleurs décrit dans le Chapitre 5

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20	Observation
mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives	décision implicite de rejet, partiel ou total, de l'autorité investie du pouvoir de recrutement. Le recours doit être introduit, devant la Cour, dans un délai de deux mois, courant à compter - de la date de publication de la décision ; - de la date de sa notification à l'agent concerné ; - du jour où l'intéressé en a eu connaissance , - la date d'expiration du délai de réponse, lorsque le recours porte sur une décision implicite de rejet	La CEMAC appliquera 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.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 25</i> Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20	Observation
<i>Paragraphe 26</i> Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 27</i> Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lors- qu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 28</i> Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des poli- tiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20	Observation
promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.		
<i>Paragraphe 29</i> Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 30</i> Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
E. Travailleurs contractuels		
<i>Paragraphe 31</i> L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 32</i> L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Emprunteur exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20	Observation
équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.		
<i>Paragraphe 33</i> Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
F. Travailleurs communautaires		
<i>Paragraphe 34</i> Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main- d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de tels projets, il ne sera peut- être pas opportun d'appliquer toutes les dispositions de la NES 2. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	L'exigence n'est pas pertinente pour la CEMAC
<i>Paragraphe 35</i> Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui correspond et est proportionnée : a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	L'exigence n'est pas pertinente pour la CEMAC

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20	Observation
c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires. Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués par rapport au travail communautaire et seront appliqués conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus. La manière dont ces dispositions s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.		
Paragraphe 36 Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, l'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	L'exigence n'est pas pertinente pour la CEMAC
Paragraphe 37 L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main- d'œuvre communautaire en recherchant les risques visés aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	L'exigence n'est pas pertinente pour la CEMAC
Paragraphe 38 Le système d'examen établi conformément aux dispositions du paragraphe 30 prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	L'exigence n'est pas pertinente pour la CEMAC

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20	Observation
formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.		
G. Employés des fournisseurs principaux		
<i>Paragraphe 39</i> Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 40</i> Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 41</i> Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point
<i>Paragraphe 42</i> La capacité de l'Emprunteur à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la présente NES.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point

Annexe 2. Exigences Environnementales, Sociales, Sanitaires et Sécuritaires (E3S)¹²

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

Dispositions Générales

Plan de Gestion de l'Entreprise

L'entreprise doit :

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

Respect des Lois, Règlements, et Normes Nationales

L'Entreprise et ses sous-traitants doivent :

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

¹² Ces exigences sont aussi annexées au CGGES

Obligations Contractuelles

L'Entreprise doit :

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

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

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

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

Formation E3S

L'Entreprise doit :

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

Formation de base

L'Entreprise doit:

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

Orientation des visiteurs

L'Entreprise doit:

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

Formation des nouveaux employés et des contractants

L'Entreprise doit :

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

Gestion du site de construction

Règles Générales

L'Entreprise doit :

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

surveillance et le maintien en sécurité de ses chantiers et installations, et pour pallier à tout incident et/ou accident susceptible de se produire en relation avec ses activités.

- Collaborer avec les autres entreprises pour appliquer les exigences en matière de santé et de sécurité, lorsque les travailleurs de plusieurs entreprises travaillent ensemble dans un même lieu, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie pour la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.
- Éviter d'exécuter les travaux pendant les heures de repos, ou les jours fériés.
- Formellement éviter tout stockage de quelque nature que ce soit en dehors des emprises de chantiers et des zones prédéfinies.

Signalisation

L'Entreprise doit :

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

Gestion des paysages et habitats naturels

Afin de préserver les paysages, l'Entreprise doit :

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

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

Protection des installations existantes

L'Entreprise doit :

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

Patrimoine Culturel

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

Dans ce cas, l'Entreprise doit

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

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

Approvisionnement en eau

L'entreprise doit:

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

Déblais et déchets de construction

L'Entreprise doit :

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

Gestion des déchets solides

L'Entreprise doit :

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

Émanations et projections

L'Entreprise doit :

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

Gestion des déchets liquides

L'entreprise doit :

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

Produits dangereux et toxiques

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

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

Entretien des engins et équipements de chantiers

L'Entreprise doit :

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

Étiquetage des Équipements

L'entreprise doit

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

Bancs d'Emprunt et Carrières¹³

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

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

¹³ L'Entreprise qui doit ouvrir une carrière pour les fins du chantier doit envisager l'acquisition des terrains requis sur la base d'un contrat de gré à gré ou d'une location, afin d'éviter l'acquisition involontaire de terres.

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

Emplacement des bases-vie et campements

L'Entreprise doit :

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

Fermeture des chantiers et campements

L'Entreprise doit à la fin des travaux :

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

Fermeture des carrières

L'Entreprise doit :

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

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

Gestion de la Sécurité au Travail

Précautions contre l'incendie

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

L'Entreprise doit :

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

Conditions climatiques rigoureuses et fermeture de l'installation

L'Entreprise doit :

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

Toilettes et douches

L'Entreprise doit :

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

Fourniture d'eau potable

L'Entreprise doit :

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

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

Aire de repas propre

L'Entreprise doit :

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

Équipement de protection individuelle

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

L'Entreprise doit :

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

Bruit

L'Entreprise doit :

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

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

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

Glissades et chutes

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

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

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

Travail en hauteur

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

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

Chutes d'objets

L'Entreprise doit :

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

Circulation de machines et engins

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

L'Entreprise doit :

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

Soudage/travail à chaud

L'Entreprise doit :

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

Alimentation électrique

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

L'Entreprise doit :

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

Gestion de la santé

Premiers secours et accidents

L'Entreprise doit :

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

Maladies à transmission vectorielle

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

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

Maladies transmissibles

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

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

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

COVID-19¹⁴

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

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

Gestion de la Circulation Routière

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

¹⁴ Basé sur les mesures relatives au COVID-19 dans le modèle de PGMO de la Banque mondiale, 16 avril 2020

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

Sécurité routière au niveau de l'Entreprise

L'Entreprise doit :

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

Sécurité routière des communautés

L'Entreprise doit :

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

- Veiller à ce qu'aucune fouille ou tranchée ne reste ouverte la nuit, sans signalisation adéquate acceptée par le Maître d'Ouvrage délégué.
- Veiller à ce que les déviations provisoires permettent une circulation facile et sans danger.
- Obtenir l'accord préalable des autorités avant d'utiliser des routes locales comme route de déviation. L'entreprise doit maintenir ces routes locales afin d'éviter leur dégradation prématurée, et les remettre à leur état original à la fin des travaux.

Préparation et Réponse aux Urgences

L'Entreprise doit :

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

Gestion de la Main-D'œuvre

Afflux de main-d'œuvre

L'Entreprise doit :

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

Conditions de Travail

L'Entreprise doit :

- Mettre en œuvre les mesures et les engagements définis dans les procédures de gestion du travail du projet.

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

Mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs

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

- *Fourniture d'informations.* Tous les employés doivent être informés sur le mécanisme de gestion des griefs au moment de leur embauche, et les détails sur son fonctionnement doivent être facilement accessibles, par exemple, dans la documentation fournie aux employés ou sur les tableaux d'affichage.
- *Transparence du processus.* Les ouvriers doivent savoir à qui ils peuvent s'adresser en cas de grief, et être informés du soutien et des sources de conseil qui sont à leur disposition. Tous les cadres hiérarchiques et supérieurs doivent connaître le mécanisme de gestion des griefs de leur organisation.
- *Mise à jour.* Le mécanisme doit être régulièrement revu et mis à jour, par exemple en faisant référence à toute nouvelle directive statutaire, à tout changement de contrat ou de représentation.
- *Confidentialité.* Le mécanisme doit garantir que les plaintes sont traitées de manière confidentielle. Si les procédures spécifient que les plaintes doivent d'abord être adressées au supérieur hiérarchique, il doit également être possible de porter plainte en premier lieu auprès d'un autre responsable, par exemple le responsable des ressources humaines.

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

Protection contre le travail des enfants

L'Entreprise doit :

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

Protection contre l'exploitation et les abus sexuels¹⁵

L'Entreprise doit :

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

¹⁵ L'annexe H du CGES présente le plan de prévention et de réponse EAS/SH

Code de Conduite

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

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

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

CODE DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

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

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

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

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

Conduite requise par les employés

Le personnel de l'Entreprise doit :

1. S'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence.
2. Se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être des autres membres du personnel de l'Entreprise et de toute autre personne.
3. Maintenir un environnement de travail sûr, y compris en :
 - Veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ou la sécurité.
 - Portant les équipements de protection individuelle requis.
 - Utilisant les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques.
 - Suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables.
4. Ne pas détenir ou consommer des stupéfiants
5. Ne pas consommer des boissons alcoolisées pendant les heures de travail
6. Ne pas détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires
7. Ne pas acquérir, détenir, ou de consommer les viandes et autres produits provenant de la faune sauvage protégée, ou participer ou assister à des activités de chasse de faune sauvage protégée.
8. Signaler les situations de travail qu'il/elle estime ne pas être sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail dont il/elle pense raisonnablement qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé.

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

Signaler les Fautes

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

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

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

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

Conséquences d'une violation du code de conduite

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

Pour les employés de l'Entreprise

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

Nom du personnel du contractant : [insérer le nom]

Signature : _____

Date : (jour mois année) : _____

Contre-signature du représentant autorisé du contractant :

Signature : _____

Date : (jour mois année) : _____

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

Engagement des Parties Prenantes

92. Dans le cadre de la mobilisation des parties prenantes par le Projet¹⁶, l'Entreprise entreprendra un processus d'engagement des parties prenantes avec les personnes représentatives et les communautés directement affectées par les activités qu'il entreprendra, y compris, si nécessaire, la divulgation publique de son PGES-Entreprise. L'Entreprise entretiendra également, tout au long de son contrat, de bonnes relations avec les communautés locales et les informera à l'avance des plans et des calendriers susceptibles d'affecter les populations locales.

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

L'Entreprise doit :

- Préparer un plan d'engagement des parties prenantes avec les personnes et les communautés voisines du site de construction, et informer ces personnes et communautés des plans et des calendriers qui pourraient les affecter avant que leur mise en œuvre.
- Se concerter avec les communautés riveraines des chantiers avant le démarrage des travaux, afin de prendre des arrangements qui faciliteront leur déroulement.
- Informer les populations concernées avant toute activité de destruction de champs, des biens impactés dans le cadre du projet. La libération de l'emprise doit se faire selon un calendrier défini en accord avec les populations affectées et le Maître d'ouvrage.
- S'assurer que les indemnités/compensations sont effectivement payées aux ayants-droits par le Maître d'ouvrage avant l'installation et le début des travaux
- Organiser des réunions avant le démarrage des travaux, sous la supervision du Maître d'ouvrage, avec les autorités locales, les représentants des populations présentes dans la zone du projet ainsi que les services techniques compétents, pour les informer de la consistance des travaux à réaliser et leur durée, des itinéraires concernés et les emplacements susceptibles d'être affectés.
- Informer les ménages voisins du site de construction de toute coupure de courant imminente ou de toute interruption de l'approvisionnement en eau au moins une semaine avant la coupure de courant ou de la coupure d'eau. L'avis doit être répété 24 heures avant la coupure ou l'arrêt prévu.

¹⁶ Le processus de mobilisation des parties prenantes sera décrit dans les plans de mobilisation des parties prenantes (PMPP) spécifiques que chaque pays préparera en conformité avec les Cadre de Mobilisation des Parties Prenantes (CMPP) du Projet.

Suivi Environnemental et Social

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

L'Entreprise doit

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

au moment de ce rapport. Les données relatives aux griefs doivent être ventilées par sexe.

- **Risques de sécurité.** Détails des risques auxquels les ouvriers peuvent être exposés pendant l'exécution de leur travail - les menaces peuvent provenir de tiers extérieurs au projet.
- **Plaintes des ouvriers et employés.** Détails, y compris la date de l'incident, la réclamation et la date à laquelle elle a été soumise ; les mesures prises et les dates ; la résolution (le cas échéant) et la date ; et le suivi qui reste à faire - les plaintes doivent inclure celles reçues depuis le rapport précédent et celles qui n'étaient pas résolues au moment du nouveau rapport.
- **Changements majeurs apportés aux pratiques environnementales et sociales de l'Entreprise.**
- **Gestion des insuffisances et de la performance E3S.** Les mesures prises en réponse à des avis d'insuffisance ou à des observations antérieures concernant les performances en matière d'E3S et/ou les plans d'actions à prendre. Ces mesures ou plans doivent continuer à être signalés au Maître d'ouvrage délégué jusqu'à ce que celle-ci détermine que le problème est résolu de manière satisfaisante.

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

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

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

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

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

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

CODE DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL DU PROJET

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

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

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

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

Conduite requise

Le personnel doit :

1. S'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence.
2. Se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être des autres membres du personnel et de toute autre personne.
3. Maintenir un environnement de travail sûr, y compris en :

Veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ou la sécurité.

Portant les équipements de protection individuelle requis.

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

Suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables.

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

Signaler les Fautes

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

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

L'identité de la personne sera gardée confidentielle, à moins que la loi du pays n'impose de signaler les allégations. Des plaintes ou allégations anonymes peuvent également être soumises et seront dûment prises en considération. Nous prendrons au sérieux tous les signalements de

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

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

Conséquences d'une violation du code de conduite

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

Pour le personnel

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

Nom du personnel : [insérer le nom]

Signature : _____

Date : (jour mois année) : _____

Contre-signature du représentant autorisé du contractant :

Signature : _____

Date : (jour mois année) : _____

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