



RÉPUBLIQUE GABONAISE

(Union-Travail-Justice)



MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE ET DES RESSOURCES HYDRAULIQUES

MINISTÈRE DES COMPTES PUBLICS ET DE LA DETTE

COMMISSION NATIONALE DES TIPPEE

**PROJET ACCES AUX SERVICES DE BASE ET AMELIORATION DE LA
PERFORMANCE (PASBAP)**

(P179643)

VERSION PROVISOIRE

Juillet 2025

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX	5
ACRONYMES.....	5
I. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET	7
1.1. Objectifs généraux du Projet	7
1.2. Composantes du PASBAP	8
1.2.1. Composante A: Renforcement des politiques, des institutions et de la réglementation (PIR) pour améliorer les services de base	8
1.2.2. Composante B : Services d'approvisionnement en eau et d'assainissement	9
1.2.3. Composante C : Services d'électricité	11
1.2.4. Composante D: Gestion du projet	12
1.2.5. Composante E : Composante d'intervention d'urgence conditionnelle – CERC.....	13
1.3. Durée du projet et calendrier d'exécution.....	14
I. ARRANGEMENT INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DU PGMO DU PASBAP	14
1.1. Gouvernance du PASBAP	14
1.2. Acteurs institutionnels	15
1.3. Emplacement du projet.....	16
II. OBJECTIFS DU DOCUMENT DE PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)	17
2.1. Objectifs du PGMO.....	17
2.2. Principales articulations du document de PGMO	18
III. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PASBAP	18
3.1. Travailleurs directs du PASBAP.....	18
3.2. Travailleurs indirects du PASBAP.....	19
3.2.1. Travailleurs contractuels	19
3.2.2. Employés des fournisseurs principaux.....	20
3.2.3. Travailleurs communautaires	20
3.3. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre	21
3.4. Effectifs de travailleurs du projet	25
IV. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE	29
4.1. Composante A : Renforcement des PIR pour améliorer les services de base	29
4.2. Composante B : Services d'approvisionnement en eau et d'assainissement.....	29

4.3.	Composante C : Services d'électricité	30
4.4.	Composante D : Gestion de projet.....	31
V.	RISQUES ET MESURES D'ATTENUATION	31
VI.	LA LEGISLATION DU TRAVAIL AUX PLANS NATIONAL, INTERNATIONAL ET CES BANQUE MONDIALE	38
6.1.	Textes nationaux de base sur le travail	38
6.2.	Conventions de l'OIT Ratifiées par le Gabon.....	41
6.3.	Cadre environnemental et social de la Banque mondiale: santé et sécurité au travail selon la NES 2	42
6.2.1.	Dispositions générales.....	42
6.2.2.	Exigences de la NES2 en matière de santé et sécurité au travail (SST)	43
6.4.	Analyse comparative du cadre national et la NES2 de la Banque mondiale	43
6.2.1.	Concordances.....	43
6.2.2.	Divergences.....	44
6.2.3.	Complémentarités	44
6.2.4.	Synthèse.....	44
VII.	MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS.....	44
7.1.	Définitions	45
7.2.	Objectif global et spécifiques	45
7.3.	Importance du MGPT	46
7.4.	Les principes du traitement des plaintes liées aux travailleurs	46
7.5.	La typologie des plaintes en lien avec les travailleurs.....	46
7.6.	Critère d'éligibilité de la plainte/doléance	48
7.7.	Les différentes étapes de traitement des plaintes	48
7.8.	Indicateurs de suivi-évaluation des plaintes non-liées aux VBG.....	51
7.9.	Plan de communication et budget de la mise en œuvre du mécanisme de Gestion des Plaintes	54
7.2.1.	Plan de Communication du MPGT	54
7.2.2.	Enregistrement des plaintes relatives aux EAS/AS	56
VIII.	Politique Santé Sécurité au Travail (SST) du PASBAP	57
8.1.	Mobilisation d'au moins un Responsable HSE au sein de chaque Entreprise des travaux	57
8.2.	Travail des mineurs	58
8.3.	Fatalité et incidents graves.....	58
8.4.	Afflux de main d'œuvre.....	58
8.5.	Conflits de travail sur les conditions d'emploi	58
8.6.	Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés.....	58

8.7. Formes de violence basées sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels.....	59
8.8. Travail forcé	59
8.9. Surveillance et rapport.....	59
ANNEXES	60
Aperçu de la Législation sur le Travail : Santé et Sécurité au Travail en République Gabonaise	70
Annexe 1 : Programmes détaillé de formation et de sensibilisation pour les travailleurs.....	71
Annexe 2 : Structuration du rapport circonstancier d'incident ou d'accident de travail	76
Annexe 3 : Structuration du rapport de prise en charge des travailleurs victimes d'incident ou d'accident	78
Annexe 4 : Structuration du rapport de suivi de prise en charge médicale des travailleurs victimes d'incident ou d'accident.....	80
Annexe 5 : Rapport de clôture sociale après le suivi de prise en charge médicale des travailleurs victimes d'incident ou d'accident.....	82
Annexe 6 : Stratégie de communication pour informer régulièrement les travailleurs et visiteurs des risques, des mesures de prévention et des procédures d'urgence	83
Annexe 7 : Plan d'Intervention d'Urgence (PIU).....	86
Annexe 8 : Procédure de notification des personnes désignées pour les interventions et moyens de communication	93
Annexe 10 : Procédures pour la sélection, la distribution, l'utilisation, et la maintenance des équipements de protections individuelles (EPI)	98
Annexe 11 : Provinces, Localités et investissements programmés.....	102
Annexe 12 : Check-list des éléments à contrôler sur les mesures sociales et les conditions de travail sur l'Hygiène, la sante et la sécurité sociale pendant la phase la mise en œuvre du PASBAP	105

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Indicateurs proposés pour le suivi de la mise en oeuvre du PASBAP	12
Tableau 2: Prévision des délais et des besoins en main d'oeuvre	22
Tableau 3: Récapitulatif des risques et mesures d'atténuation par composante	31
Tableau 4: Résumé des différentes étapes de traitement des plaintes	50
Tableau 5: Rôles et responsabilités des acteurs du MGPT	51
Tableau 6: Exemple formulaire d'enregistrement des plaintes du MGPT	55
Tableau 7: Formulaire d'enregistrement des plaintes relatives aux EAS/HS	56
Tableau 8: Comparaison des la NES 2 à la législation nationale	60
Tableau 9: Mesures de contrôles techniques	87
Tableau 10: Dispositif d'indentification des équipement d'urgence	91
Tableau 11: Liste des EPI	100
Tableau 12: Liste des investissements volet eau	102
Tableau 13: Finalisation des travaux PABSMIR	103
Tableau 14: Résumé des travaux d'assainissement	103
Tableau 15: Centrales Hybrides	104
Tableau 16: Extension des réseau HTA/BT	104
Tableau 17: Réseaux de transport	105
Tableau 18: Finalisation des travaux du PASBMIR volet électricité	105
Tableau 19: Mesures de controles	106

ACRONYMES

AEP	:	Adduction d'Eau Potable
ARSEE	:	Agence de Régulation du Secteur de l'Eau Potable et de l'Energie électrique
BM	:	Banque mondiale
BTP	:	Bâtiment et Travaux Publics
CGES	:	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CN-TIPPEE	:	Commission nationale des travaux d'intérêt public pour la promotion de l'entrepreneuriat et de l'emploi
CP	:	Comité de Pilotage
CPR	:	Cadre de Politique de Réinstallation
CNEE	:	Conseil National de l'Eau et de l'Electricité
DAO	:	Dossier d'Appel d'Offres
HS	:	Harcèlement sexuel
HSE	:	Hygiène Sécurité et Environnement
HSSE	:	Hygiène Santé Sécurité Environnement
MOS	:	Maître d'œuvre Social

NES	:	Normes Environnementales et Sociales
MERH	:	Ministère de l’Energie et des Ressources
Hydrauliques		
NIES	:	Notice d’Impact Environnemental et Social
OIT	:	Organisation Internationale du Travail
ONG	:	Organisation Non Gouvernementale
ODD	:	Objectifs de Développement pour le Durable
PASBAP	:	Projet d’Accès aux Services de Base et Amélioration
des Performances		
PGES	:	Plan de gestion environnementale et sociale
PGMO	:	Procédure de Gestion de la Main d’œuvre
PME	:	Petite et Moyenne Entreprise
PPA	:	Avance de Préparation du Projet
PPSD	:	Project Procurement Strategy
for Development		
PSR	:	Plan succinct de Réinstallation
EAS	:	Exploitation et Abus Sexuel
SIDA	:	Syndrome d’Immunodéficience Acquise
SP	:	Société du Patrimoine
UGP	:	Unité de Gestion du Projet
VIH	:	Virus d’Immunodéficience Humaine

I. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET

Dans l'optique d'améliorer les conditions de vie des populations, l'accès à l'eau potable et à l'assainissement ainsi que l'accès à l'électricité demeurent un des axes importants de la politique du Gouvernement Gabonais. Le PASBAP s'appuie sur les acquis et les enseignements des précédents projets notamment le PASBMIR (2016-2023) et le PIAEPAL (2019-2025). Le PASBAP s'inscrit dans : (i) les ODD 6 « *garantir l'accès de tous à des services d'approvisionnement en eau et d'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau* » (ii) ODD 7 « *Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable* » et (iii) ODD 17 « *Promouvoir les partenariats efficaces et durables entre les gouvernements, le secteur privé et la société civile* ».

Au plan national, le Plan National de Développement (2025-2027) constitue le cadre de référence devant conduire les politiques de développement prioritaires du Gouvernement durant la période 2025-2027. La vision déclinée dans le (PND) maintient l'urgence de garantir une couverture continue en eau et en électricité dont les réformes en cours en sont une illustration (Lois n°011/2023 et n°012/ 2023 du 19 juillet 2023 portant respectivement réglementation des secteurs Eau et Électricité en République Gabonaise).

Le Projet d'Accès aux Services de Base et Amélioration des Performances (PASBAP) vise donc à appuyer les efforts du Gouvernement pour améliorer la qualité de la desserte en eau potable, l'accès à l'assainissement, l'accès à l'électricité et le renforcement des capacités de gestion du secteur. Le projet s'inscrit dans la continuité des financements de la Banque mondiale et de la Banque Africaine de Développement dans le secteur de l'électrification, de l'approvisionnement en eau potable, d'assainissement en zones urbaines, péri-urbaines et rurales du Gabon. De par son ampleur, son étendue (42 localités réparties dans les neuf provinces du Gabon) et la nature des travaux, le PASBAP va nécessiter une importante quantité de mains d'œuvre qu'il convient de prendre des dispositions adéquates telles que l'élaboration des présentes Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO).

Ce PGMO est élaboré conformément aux Lois et règlements de travail en vigueur en République Gabonaise et à la Norme Environnementale et Sociale (NES) 2« Emploi et conditions de travail » du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Il a pour objectif de: (i) Promouvoir la sécurité et la santé au travail; (ii) Identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet; (iii) Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet; (iv) Protéger les travailleurs du projet des situations qui pourraient augmenter ou favoriser la vulnérabilité sur une catégorie des personnes, tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler,) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant; (v) Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants.

Les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre, document en constante adaptation, sera réexaminé et actualisé au besoin pendant toute la durée de mise en œuvre du PASBAP.

1.1. Objectifs généraux du Projet

Tout en s'appuyant sur les ODD 6, 7 & 17, le PASBAP vise à étendre l'accès aux services d'approvisionnement en eau, d'assainissement et d'électricité dans les zones ciblées du Gabon et à

améliorer les performances dans les secteurs de l'approvisionnement en eau et de l'électricité

❖ Les objectifs spécifiques

De façon plus spécifique, le PASBAP se propose d'appuyer les efforts du Gouvernement en contribuant à l'atteinte de trois ODD (6, 7 & 17) à travers : i) la construction et la réhabilitation des infrastructures d'approvisionnement en eau et en électricité dans les zones urbaines et rurales ; ii) assistance technique aux institutions du secteur pour améliorer leurs capacités de planification, de développement, de gestion, de suivi et de régulation des services d'eau, d'assainissement et d'électricité ; iii) l'acquisition et l'installation de compteurs, la régularisation des branchements existants et l'élargissement de l'accès aux deux services, et l'amélioration des systèmes de gestion pour améliorer le recouvrement des coûts et la continuité du service, en particulier dans le Grand Libreville ; iv) la construction d'une usine de traitement des boues de vidange (FSTP) dans le Grand Libreville ; et v) des études sur les investissements cruciaux à court et moyen terme destinés à améliorer la prestation des services d'eau et d'électricité au Gabon.

1.2. Composantes du PASBAP

Le PASBAP comprend les cinq composantes suivantes : (A) Renforcement des politiques, des institutions et de la réglementation pour l'amélioration des services (B) : Services d'approvisionnement en eau et d'assainissement (C) : Services d'électricité (D) : Gestion de projet (E) : CERC. **(Cf Annexe 11 : Tableau n°12 à 18)**

1.2.1. Composante A: Renforcement des politiques, des institutions et de la réglementation (PIR) pour améliorer les services de base

La composante A appuiera les efforts du Gouvernement Gabonais dans le renforcement de l'environnement des PIR et l'amélioration de la performance des secteurs de l'eau, de l'assainissement et de l'électricité.

• Sous-composante A.1: Renforcement des PIR

Cette sous composante aidera le Gouvernement gabonais à mettre en œuvre des réformes fondamentales pour améliorer la qualité de ses services d'eau, d'assainissement et d'électricité. Elle financera notamment les activités suivantes : (1) une évaluation complète de la performance des secteurs et des options de séparation des secteurs de l'eau et de l'électricité ; 2) un diagnostic et un plan d'action connexe pour rendre opérationnel l'ARSEE, le régulateur des deux secteurs ; et (3) une étude sur l'assainissement inclusif à l'échelle de la ville (CWIS) comprenant une évaluation et la préparation d'une feuille de route pour le développement d'une chaîne de valeur de l'assainissement dans le Grand Libreville, avec un accent particulier sur la sécurité et la dignité des travailleurs de l'assainissement.

Elle soutiendra aussi des activités de renforcement des capacités et de formation, ainsi que l'acquisition d'équipements techniques, afin de s'assurer que la SEEG (Société d'Eau et d'Electricité du Gabon), le CNEE(Conseil National de l'Eau et de l'Electricité) et la SP puissent réaliser efficacement les études techniques et superviser les travaux. Cette composante appuiera enfin les études préalables à la Réhabilitation du centre de formation Centre des métiers Jean Violas de la SEEG, créé en 1979 dans le but d'offrir divers programmes de formation, le renforcement des capacités des institutions du secteur, la Réhabilitation du centre de formations Jean Violas, le renforcement du Système d'information de gestion

(SEEG et ARSEE) ainsi que le Laboratoire de contrôle de la qualité de l'eau

- **Sous-composante A.2 : Stratégie et études sectorielles**

Cette sous-composante appuiera le MAUEE dans la mise à jour du schéma directeur d'approvisionnement en eau du Grand Libreville de 2016 afin de tenir compte de l'augmentation significative des besoins en eau potable du Grand Libreville, estimés à 300 000 m³/j et d'intégrer l'assainissement et d'étendre sa couverture aux communes de Ntoun, Kango et Cocobeach. Elle soutiendra également la mise à jour du schéma directeur national de production, de transport et de distribution dans le secteur de l'électricité afin de tenir compte de l'évolution de la demande, d'intégrer une planification à moindre coût et d'éclairer une stratégie nationale visant à assurer l'accès universel à l'énergie de manière durable et coordonnée. Cette sous-composante pourrait fournir une assistance technique et un appui consultatif en matière de transactions, si le Gouvernement le demande, pour la construction d'un barrage hydroélectrique de 400 MW et des lignes de transport à haute tension connexes à Booué.

1.2.2. Composante B : Services d'approvisionnement en eau et d'assainissement

La composante B soutiendra des investissements résilients au changement climatique dans les infrastructures d'approvisionnement en eau et d'assainissement afin : i) d'améliorer la qualité du service pour les clients existants, en particulier dans le Grand Libreville ; (ii) élargir l'accès à des services d'alimentation en eau potable au moins élémentaires dans certaines villes secondaires et les zones rurales voisines ; et iii) introduire la gestion sûre des boues de vidange dans le Grand Libreville. Cette sous-composante complétera et s'appuiera sur les améliorations attendues dans le cadre du PPP SEEG-Suez, pour lequel le bouclage financier peut être soutenu par une approche unifiée du Groupe de la Banque mondiale reposant sur un fonds fiduciaire administré par la Banque, comme demandé par le MAUEE. Les investissements de cette composante se feront principalement dans les régions et les villes où il y aura aussi des investissements dans l'électricité, et/ou dans les villes où le PADIG sera mis en œuvre.

- **Sous-composante B.1 : Amélioration des services d'approvisionnement en eau dans le Grand Libreville**

Cette sous-composante aidera la SEEG à améliorer la qualité du service et la viabilité financière du secteur de l'approvisionnement en eau, en mettant particulièrement l'accent sur le Grand Libreville. Il prévoit l'élaboration d'un plan d'action visant à améliorer la performance du secteur de l'approvisionnement en eau. Cette sous-composante permettra notamment de mener une étude sur les possibilités de PPP pour soutenir la réduction, tant technique que commerciale, de l'ENGR dans la zone de desserte du Grand Libreville.

Des actions cruciales seront également soutenues pour améliorer directement la performance et la viabilité financière de la SEEG. Il s'agit notamment de : i) moderniser le système de gestion SCADA de la SEEG pour l'approvisionnement en eau afin de permettre un suivi en temps réel et soutenir une exécution efficace, transparente et responsable de ses opérations et une réponse rapide aux fluctuations de la demande et aux perturbations techniques à partir de son centre de commandement ; et ii) l'achat de compteurs d'eau prépayés intelligents, de conduites d'eau de petit diamètre et kits de raccordement pour améliorer la prestation des services d'eau dans certaines zones du Grand Libreville et dans les grandes villes secondaires et les zones voisines pour les gros consommateurs et certaines zones résidentielles du Grand Libreville. Cette dernière activité vise à fournir les équipements nécessaires pour réduire les pertes techniques et commerciales liées au réseau de distribution d'eau. L'eau ainsi économisée sera vendue, ce qui augmentera dans le même temps le taux de facturation. Les efforts visant à améliorer les taux de recouvrement et de facturation contribueront à améliorer le taux de recouvrement des coûts de la SEEG.

- **Sous-composante B.2 : Services d'approvisionnement en eau en réseau**

Cette sous-composante soutiendra la construction et/ou la remise en état d'infrastructures d'approvisionnement en eau résilientes au changement climatique dans la zone de desserte de la SEEG afin d'élargir l'accès à des services d'approvisionnement en eau à faible émission de carbone dans certaines villes secondaires et zones périurbaines et rurales. Les principales activités sont les suivantes : i) réhabilitation et renforcement des infrastructures des réseaux de production, de stockage, de transport et de distribution afin d'accroître leur résilience aux risques exacerbés par le changement climatique ; (ii) les extensions et/ou la modernisation du réseau de distribution d'eau et la réalisation de branchements connexes et pose de compteurs pour élargir l'accès à de nouveaux ménages ; et (iii) l'achèvement des travaux d'approvisionnement en eau non achevés du PASBMIR pour s'assurer que les résultats attendus par les communautés concernées sont atteints.

- **Sous-composante B.3 : Systèmes de mini-réseaux d'approvisionnement en eau en milieu rural**

Cette sous-composante comprend le développement de mini-réseaux d'approvisionnement en eau résilients au changement climatique dans les zones rurales actuellement non desservies par la SEEG. Ces systèmes seront équipés chacun d'une pompe solaire, d'un réservoir, d'un réseau de distribution et de branchements domestiques équipés d'un compteur. Ces infrastructures seront gérées par la SEEG, à l'exception des bornes-fontaines publiques, qui seront gérées par les communes avec l'appui du CNEE. Le projet associera le personnel local de la SEEG, de la SP et du CNEE ainsi que les communautés en amont pour s'assurer que les capacités locales sont renforcées pour exploiter et entretenir l'infrastructure.

- **Sous-composante B.4 : Services d'assainissement dans le Grand Libreville.**

Cette sous-composante financera la construction du premier FSTP du Gabon, situé à Libreville, afin de réduire les effets néfastes sur l'environnement et la santé de la pratique actuelle de déversement de boues de vidange non traitées dans l'environnement. Le présent FSTP met à profit la collaboration avec la BAD, qui finance les études techniques et environnementales et sociales. Ce premier FSTP est prévu à titre de modèle témoin de conception résiliente au climat. Il intégrera les principes de l'économie circulaire et de la récupération des ressources. Il envisagera d'introduire, pour la première fois au Gabon : (i) l'expérimentation d'un omni processeur qui transforme les boues de vidange séchées avec les déchets solides pour générer du biogaz qui est ensuite utilisé pour produire de l'électricité destinée au FSTP ; et (ii) la digestion du biogaz et la réutilisation des boues de vidange traitées comme engrais agricoles, dans le but de réduire l'utilisation d'engrais chimiques, ou sous forme de biochar, qui, combiné à de la sciure de bois ou à des déchets verts, peut être utilisé comme combustible pour la cuisson. Ces technologies permettront de capter et de réduire directement les émissions de GES en vue d'atténuer le changement climatique. La construction du FSTP sera complétée par les activités de la sous-composante A.1 qui soutiendront le développement d'une chaîne de valeur holistique de l'assainissement pour la gestion des boues de vidange et leur transport jusqu'au FSTP. En plus de soutenir l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie pour les activités en amont de confinement, de vidange et de transport, la sous-composante A.1 évaluera également les modèles de gestion possibles pour le PFMS. Il recommandera également des tarifs pour les vidangeurs et formera le personnel associé à l'exploitation sûre de la centrale. Le projet utilisera l'initiative de la Banque mondiale pour l'assainissement inclusif à l'échelle des villes (CWIS), élaborée en partenariat avec la Fondation Gates, pour éclairer la conception technique et recommander l'option privilégiée pour la gestion du FSTP, en tenant compte des enseignements tirés de contextes similaires.

1.2.3. Composante C : Services d'électricité

La composante C soutiendra des investissements dans les infrastructures électriques résilientes et visant à atténuer les effets du changement climatique afin : i) d'améliorer les performances et les revenus de la SEEG, en particulier dans le Grand Libreville ; (ii) élargir l'accès aux services d'électricité dans certaines zones périurbaines et rurales grâce à l'extension et à la densification du réseau et à des solutions de distribution de l'énergie ; et (iii) déployer des systèmes hybrides combinant des centrales diesel et des mini-réseaux solaires photovoltaïques (PV). Les investissements de cette composante se feront principalement dans les régions et les villes où il y aura également des investissements dans l'eau et l'assainissement, et/ou dans les villes où le PASBAP sera mis en œuvre.

- **Sous-composante C.1 : Amélioration de la performance de la SEEG dans le Grand Libreville**

Cette sous-composante aidera la SEEG à améliorer ses performances techniques et financières, en particulier dans le Grand Libreville, améliorant ainsi la continuité des services pour les clients existants. Il s'agit notamment : i) de la réhabilitation et de la modernisation de son système de répartition de l'électricité pour permettre un suivi en temps réel et soutenir une exécution efficace, transparente et responsable de ses opérations et une réponse rapide aux fluctuations de la demande et aux perturbations techniques à partir de son centre de commandement ; et ii) l'acquisition et l'installation de compteurs électriques intelligents prépayés et la rationalisation connexe de leurs branchements pour gros consommateurs dans le Grand Libreville. Le système de répartition comprend le renouvellement du matériel informatique et de communication essentiel, l'amélioration de la plateforme de contrôle et d'acquisition de données (SCADA)/système de gestion de l'énergie (EMS)/système de gestion de la distribution (DMS) pour la surveillance en temps réel du réseau électrique, la connexion des sites de production et des sous-stations, et un tableau de bord renouvelé pour la cartographie dynamique et les alertes automatisées. Parallèlement, les compteurs prépayés intelligents sont destinés à réduire les pertes commerciales associées au réseau de distribution, tout en augmentant simultanément les taux de facturation et de recouvrement.

- **Sous-composante C.2 : Électrification par l'extension et la densification du réseau et solutions énergétiques décentralisées**

Cette sous-composante vise à accroître l'accès aux services d'électricité en prolongeant les lignes à basse tension (BT). Les principales activités comprennent l'extension du réseau moyenne tension (MT) et l'installation de nouvelles sous-stations MT/BT. Les transformateurs en surcharge seront améliorés pour réduire les goulots d'étranglement existants et améliorer la qualité du service. En outre, ces investissements contribueront à réduire les pertes sur le réseau de distribution. Le choix du site sera basé sur le rapport coût-efficacité afin d'en maximiser l'impact et l'efficacité.

En plus de l'extension et de la densification du réseau, cette sous-composante soutiendra des solutions énergétiques décentralisées, en particulier les systèmes solaires domestiques, afin de fournir un accès à l'électricité propre dans les zones hors réseau et difficiles d'accès. Cette approche intégrée favorisera des gains rapides et soutiendra une stratégie d'électrification rentable et résiliente en combinant l'extension traditionnelle du réseau avec des solutions décentralisées d'énergie renouvelable. À cette fin, le projet mobilisera l'assistance technique exécutée par la Banque pour aider le Gouvernement gabonais à élaborer une stratégie d'électrification rurale, y compris l'identification des sites et la conception de modèles commerciaux appropriés.

Une allocation sera également prévue pour finaliser la composante électricité inachevée dans le cadre du PASBMIR. Il s'agit notamment de réaliser des travaux d'infrastructure pour améliorer l'accès et la fiabilité de l'électricité dans les régions ciblées, tels que l'extension des réseaux haute tension à basse tension (HT/BT) le long de l'axe Oyenano-Sindara et le renforcement des capacités grâce à l'hybridation des centrales diesel et à l'extension du réseau à Aboumi, Ndanguï, Batouala et Guiétsou.

- **Sous-composante C.3 : Hybridation des centrales diesel avec des mini-réseaux solaires photovoltaïques**

Cette sous-composante porte sur l'hybridation des centrales thermiques diesel existantes grâce au déploiement de Six mini-réseaux solaires hybrides, dans le but de fournir un accès abordable et résilient au changement climatique à l'électricité dans six localités. Ces systèmes à fort coût d'exploitation, actuellement gérés par la SEEG, s'appuieront principalement sur l'énergie solaire photovoltaïque avec stockage sur batterie, complété par des générateurs diesel de secours en option pour garantir la fiabilité de l'approvisionnement. En réduisant la consommation de diesel, l'intégration de mini-réseaux solaires réduira les coûts d'exploitation de la SEEG, améliorera l'atténuation des effets du changement climatique en réduisant les émissions de gaz à effet de serre et réduira la charge logistique liée au transport du carburant vers les zones reculées. Le cas échéant, l'extension du réseau de distribution autour des mini-réseaux permettra d'électrifier à moindre coût la population difficile à atteindre.

1.2.4. Composante D: Gestion du projet

Cette composante financera les activités suivantes : i) Fonctionnement de l'Unité de gestion du projet (UGP), y compris les coûts de personnel, les services de consultants, les équipements de travail, les véhicules et d'autres besoins opérationnels pour lui donner les moyens de mener les activités nécessaires liées aux aspects techniques, environnementaux et sociaux, à la gestion financière, à la passation des marchés, au suivi et à l'évaluation, et aux activités de communication ; (ii) les coûts de fonctionnement du Comité de pilotage ; (iii) la mise en œuvre des plans prévus dans le Cadre environnemental et social (CES), y compris le paiement des coûts du plan d'action de réinstallation (PAR) et les audits.

Pour réaliser cette sous-composante, le PASBAP devra s'appuyer sur un certain nombre d'indicateurs clés et de mesures de performance liés à la réalisation des objectifs de développement du projet. Le tableau 1 rassemble ces indicateurs proposés, complétés et en attente de discussion, d'actualisation et de validation par la Banque Mondiale.

Tableau 1: Indicateurs proposés pour le suivi de la mise en œuvre du PASBAP

Composante A : Service d'AEP et d'assainissement	Composante B : Services d'électricité
A1 : Alimentation en eau potable des localités Nombre des mini réseaux d'AEP réalisés dans les localités	B1 : Electrification rurale par mini réseaux solaires PV hybrides Nombre des centrales hybrides PV-Diesel réalisées
A2 : Restructuration et renforcement des réseaux d'AEP Linéaire du réseau d'adduction d'eau renforcé ou réhabilité en Km ; Nombre de châteaux réhabilités ou réalisés ; Nombre de forages réhabilités ou réalisés ; Nombre de stations d'eau traitées renforcées ou réhabilités ; Nombre de prises d'eau brute réhabilitées ou réalisées	B2 : Renforcement du poste source de Libreville Niveau de satisfaction des populations impactées par le renforcement du poste source ; Nombre de ménages connectés au poste source. Taille de la population bénéficiaire de la connexion
A3 : Densification du réseau de distribution d'eau potable Linéaire du réseau de distribution d'eau étendu en Km ; Nombre des branchements d'eau réalisés ;	B3 : Densification des réseaux de distribution d'électricité Nombre de km linéaire d'extension de réseau HTA et BT en milieu urbain, périurbain et rural ;

Nombre de compteurs posés ;	Nombre de branchements électriques réalisés ; Nombre de compteurs électriques posés.
A4 : Services WASH dans les établissements scolaires et les structures sanitaires. Nombre des blocs sanitaires réhabilités ou construits ; Nombre de points d'eau réhabilités ou construits ; Nombre d'établissements scolaires bénéficiaires du service WASH dans les 23 localités ; Nombre de structures sanitaires bénéficiaires du service WASH dans les 23 localités ;	
A5 : Station FSTP pour l'assainissement du Grand Libreville La station pilote des boues de vidange est construite et opérationnelle ; Le service de pré-collecte et régulation du tarif de vidange est mise en œuvre Nombre de pré collectes effectuées ; Nombre de vidanges effectués ; Montant financier des frais de vidange perçus.	
Composante C : Amélioration de la gouvernance sectorielle et renforcement des capacités	Composante D : Gestion du projet et suivi-Evaluation
C1 : renforcement des capacités Nombre de personnes au sein des entités sectorielles formées (dont % de femmes) ; Nombre d'ateliers organisés ; Nombre de véhicules achetés pour MERH, ARSEE, CNEE, SP, SEEG... ; Montant financier des fournitures acquises ; Le centre de formation Jean Violas est opérationnel ; Nombre de formations dispensées au Centre Jean Violas.	D1 : Gestion du projet Nombre de véhicules achetés ; Montant financier des réparations des véhicules ; Nombre de véhicules réparés ; Nombre de marchés passés avec la prise en compte des clauses environnementales et sociales du projet ; Nombre de bureaux UGP équipés ; Nombre de missions effectuées ; Montant financier des frais de fonctionnement.
C2 : Analyses sectorielles et études spécifiques Nombre d'études réalisées et mises en œuvre dans le cadre du projet ; Nombre d'analyses sectorielles effectuées ; Nombres de schémas directeurs et plans actualisés ; Disponibilité et publication des schémas et plans actualisés ; Disponibilité des études effectuées.	D2 : Suivi évaluation Effectivité du Manuel de procédures et manuel des opérations ; Nombre des PGES suivi ; Nombre de Communications, avis et publicité réalisées ; Nombre de sensibilisations effectuées avec (% genre) ; Nombre de plaintes enregistrées (ordinaires et VBG : EAS-HS-VCE) % de plaintes (ordinaires et VBG: EAS-HS-VCE) relatives aux activités du projet qui sont effectivement traitées et résolues, en accord avec les mécanismes de règlement des griefs ; Nombre de séances de vulgarisation des MGP Nombre d'audits réalisés (comptable, environnemental et social) ; Nombre de fiches de suivi réalisées ;
C3 : Appui à la gouvernance sectorielle Amélioration de l'accès et de l'utilisation d'outils de gouvernance innovants (OUI/ NON ou % progressif) ; Le système informatisé de suivi est opérationnel (OUI/ NON) ; Nombre d'équipements de laboratoire achetés ; Nombre d'EPI achetés ; Nombre d'appareils de mesures achetés ; Nombre de logiciels achetés ; Le SIG SEEG est mis en place et opérationnel.	

1.2.5. Composante E : Composante d'intervention d'urgence conditionnelle – CERC

À la suite d'une crise ou d'une situation d'urgence remplissant les critères établis, le bénéficiaire peut demander à la Banque mondiale de réaffecter les fonds du projet pour soutenir les interventions d'urgence et la reconstruction conformément à l'ODP. Cette composante puisera dans les ressources de crédit non engagées dans le cadre des composantes du projet et les réaffectera aux interventions d'urgence.

NB : Il est possible qu'il y ait d'autres ajustements dans la conception actuelle du projet et la répartition entre les sous-composantes suivant les priorités définies entre le gouvernement Gabonais et la Banque mondiale.

1.3. Durée du projet et calendrier d'exécution

Le PASBAP s'exécutera sur une durée de six (06) ans (2026-2031) à compter de sa date de mise en vigueur.

I. ARRANGEMENT INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DU PGMO DU PASBAP

1.1. Gouvernance du PASBAP

Le Ministère de l'Accès Universel à l'Eau et à l'Energie (MAUEE) est maître d'ouvrage du PASBAP.

Les organes de gouvernance du PASBAP sont les suivants :

- a.** Le Comité de Pilotage (COPIL), sous la Présidence du Secrétaire Général du MAUEE et coprésidé par le Secrétaire Général du Ministère des Finances, de l'Economie, de la Dette et des Participations, est chargé de définir la politique générale et l'orientation stratégique de la mise en œuvre du projet. Il est composé des représentants des entités impliquées dans la mise en œuvre du projet et sera formalisé par arrêté Ministériel ;
- b.** L'Unité de Gestion du Projet (UGP), portée par le Ministère en charge de l'Eau et de l'Energie, conjointement avec la CN-TIPPEE qui relève du Ministère en charge des Finances, de l'Economie et de la Dette. Le MAUEE assure la mise en œuvre technique du PASBAP. La CN-TIPPEE est en charge de la gestion fiduciaire, la gestion des risques E&S et sert d'interface entre l'UGP-PASBAP, le COPIL, les bénéficiaires et les autres parties prenantes du PASBAP.
- c.** L'UGP aura la responsabilité globale de la supervision et de la gestion du projet, et gèrera les ressources du projet, préparera le Plan de Travail et le Budget Annuel (PTBA), et sera responsable de la passation des marchés et de la gestion financière (FM) conformément aux règles et procédures de la Banque mondiale. Elle veillera également à ce que les entités sectorielles concernées, en particulier la SP, la SEEG, l'ARSEE et le CNEE soient impliquées dans toutes les étapes de la mise en œuvre du projet.

L'UGP-PASBAP assurera entre autres les missions suivantes :

- la gestion des activités ;
- L'élaboration du PPSD et des instruments environnementaux et sociaux cadres pour le passage du dossier du PASBAP au Conseil d'Administration de la Banque mondiale ;
- l'élaboration du manuel des opérations pour la mise en vigueur du prêt ;
- la supervision et la validation des études techniques réalisées par les bureaux d'études indépendants y compris celles financées par le PPA dans le cadre de la préparation du projet ;

- la supervision de la réalisation par des bureaux d'études indépendants pour le contrôle des travaux ;
- la supervision et la validation des Etudes d'Impacts Environnemental et Social (EIES) ou des Notices d'Impact Environnemental et Social (NIES) y compris celles financées par le PPA dans le cadre de la préparation du projet.
- l'exécution du plan
- le renforcement des capacités des entités sectorielles et des collectivités locales ;
- la coordination avec les autres activités et projets existants ou proposés présentant de nombreuses similitudes ;
- L'examen et l'approbation des rapports d'activités fournis par les prestataires, bureaux d'études et missions de suivi et contrôle des travaux mobilisés par l'UGP ;
- l'information et la communication ;
- le suivi évaluation et des audits

L'UGP- PASBAP sera composée au minimum du personnel: **(i)** le Coordonnateur ; **(ii)** le Coordonnateur Technique ; **(iii)** deux spécialistes en approvisionnement en eau et deux spécialistes en électricité détachés respectivement du MERH et de la SEEG ; **(iv)** le spécialiste en assainissement ; **(v)** le topographe ; **(vi)** le spécialiste en suivi et évaluation (S&E) ; **(vii)** le spécialiste en communication ; **(viii)** le spécialiste Senior PM, **(xv)** le spécialiste Junior PM ; **(x)** l'auditeur interne ; **(xi)** le spécialiste en gestion financière ; **(xii)** le comptable ; **(xiii)** le spécialiste de la gestion des risques environnementaux ; **(xiv)** le spécialiste de la gestion des risques sociaux ; **(xv)** le spécialiste en Genre/VBG.

Tout le personnel de l'UGP-PASBAP sera recruté conformément aux termes de référence jugés acceptables par la Banque mondiale, en dehors du personnel d'appui (chauffeurs, technicien de surface, secrétaire , agent de sécurité, informaticien.). Le PASBAP pourra également au besoin recourir impérativement à l'expertise des Maître d'œuvre Sociaux (MOS) pour renforcer le processus d'inclusion et de participation des populations à la mise en œuvre du PASBAP, d'une part. Et d'autre part, pour garantir la qualité des travaux réalisés fera appelle aux cabinets d'ingénieurs conseils nationaux et si besoin, les cabinets internationaux conformément à la stratégie du PPSD.

Le personnel du PASBAP en fonction de la nature de l'activité, peut être accompagné techniquement par un consultant ou un prestataire recruté par l'UGP ou bénéficié d'opération de renforcement de capacités par le biais d'atelier ou de formation conformément à la procédure définie par le plan de passation des marchés et toute autre modalité convenue dans le cadre du plan d'utilisation du PPA ou du plan de travail de budgétisation annuel (PTBA). Le CN-TIPPEE dispose également d'un pool de personnel et de consultants qui peuvent être affectés au projet en cas de surcharge de travail.

1.2. Acteurs institutionnels

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

- Ministère de l'Energie et des Ressources Hydrauliques ;
- Ministre des Comptes Publics et de la Dette ;
- Ministère charge de l'Education Nationale ;
- Ministère de la Santé ;

- Ministère en charge de l'Environnement.
- Ministère en charge des Affaires Sociales ;
- Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité ;
- Ministère de la Planification et de la Prospective ;
- Ministère en charge de l'Économie ;
- Ministère en charge des Travaux Publics ;
- Ministère de l'Habitat, de l'Urbanisme et du Cadastre ;
- Ministère en charge du Travail ;
- Ministère en charge de l'agriculture et de la pêche ;
- Société d'Énergie et d'Eau du Gabon ;
- Société de Patrimoine du Service Public de l'Eau Potable, de l'Énergie électrique et de l'Assainissement ;
- Conseil National de l'Eau et de l'Électricité ; Agence de Régulation du Secteur Eau et de l'Énergie.
- Agence Nationale de l'Urbanisme, des Travaux Topographiques et du Cadastre ;
- Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale ;
- Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- Les collectivités locales impactées par le PASBAP ;

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

1.3. Emplacement du projet

Le PASBAP est un projet d'envergure nationale. Cependant, à ce stade de la préparation du projet tous les sites et localités ciblées par le projet ne sont pas tous connus. Il est donc prudent de prévoir la possibilité que les sites sélectionnés pour être inclus dans le projet puissent être modifiés. Le présent PGMO inclut tous les sites identifiés dans la note conceptuelle révisée du MAUEE de mars 2025 et qui est consultable au niveau du Secrétariat Général du MAUEE et de la CNTIPPEE. Cette note précise que le PASBAP couvrira les localités urbaines, péri-urbaines et rurales issues des neuf provinces du Gabon (Estuaire, Haut Ogooué, le moyen-Ogooué, la Ngounié, la Nyanga, Ogooué-Ivindo, l'Ogooué-lolo, l'Ogooué-Maritime et Woleu-Ntem) comme l'illustre la figure 1 ci-dessous.

Figure 1: Localisation des activités du PASBAP



NB :

La liste précise des 42 localités est rappelée en annexe N°11

Il faut aussi préciser que les sites du projet seront sélectionnés parmi la longue liste de sites proposés par le Gouvernement gabonais sur la base de critères établis qui peuvent inclure la synergie entre les activités liées à l'eau et à l'énergie. Les sites et les investissements seront identifiés suivants les priorités et les ajustements définis entre le gouvernement Gabonais et la Banque mondiale.

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

2.1. Objectifs du PGMO

Les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est un document écrit par l'Emprunteur en l'occurrence l'Etat Gabonais et qui l'engage dans leurs respects. Elles s'appliqueront au PASBAP durant toutes les phases de préparation et de sa mise en œuvre. Les procédures déclinées décrivent la manière dont les travailleurs du PASBAP seront gérés, conformément aux dispositions du Code du travail pour les travailleurs du secteur privé et les travailleurs contractuels, et du Statut Général de la Fonction Publique pour les agents publics et aux exigences des directives de la norme ESS2 de la Banque mondiale. Elles indiquent en outre de quelle façon la norme ESS2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Gouvernement Gabonais va imposer aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

2.2. Principales articulations du document de PGMO

Les présentes PGMO sont articulées autour des sections suivantes :

- Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du PASBAP ;
- Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre ;
- Risques et mesures d'atténuation ;
- Examen de la législation du travail applicable ;
- Mécanisme de Gestion des plaintes des travailleurs (Travailleurs directs et contractuels, Travailleurs communautaires, Employés des fournisseurs principaux...).

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

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

Dans ce cadre, la NES 2 s'applique aux travailleurs du Projet qu'ils soient des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants.

Selon les types de relations entre le projet et les travailleurs et la catégorisation de la NES 2, le Projet emploiera deux (02) principales catégories de travailleurs : les travailleurs directs et les travailleurs indirects (travailleurs contractuels ; employés des fournisseurs principaux;).

3.1. Travailleurs directs du PASBAP

Le Code du travail gabonais considère comme travailleur, « quels que soient son sexe et sa nationalité », toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. Toutefois la notion de travailleur direct n'est pas clairement établie.

La NES n°2 établit une distinction entre un travailleur direct et indirect. Elle définit le travailleur direct comme étant « toute personne employée directement par le Projet pour réaliser des tâches qui lui sont directement liées ».

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

Caractéristiques des travailleurs directs du Projet :

a. L'UGP

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

Le personnel comprendra les postes de travail ci-après :

- Personnel pour la coordination du Projet ;
- Personnel de la Passation de marchés ;
- Personnel administratif, financier et comptable ;
- Personnel pour le Suivi / Evaluation ;
- Personnel pour la gestion des risques et environnementaux et sociaux (gestion du MGP, communication, mobilisation des Parties Prenantes) ;
- Personnel en charge de la communication ;
- Des cadres techniques : ingénieurs (eau, électricité et assainissement), autres.

Les personnels de l'UGP, même contractés comme étant des consultants, assureront la mise en œuvre de la gestion du Projet.

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

3.2. Travailleurs indirects du PASBAP

Dans le cadre du PASBAP les travailleurs Indirects seront composés des travailleurs contractuels et des employés des fournisseurs principaux.

3.2.1. Travailleurs contractuels

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

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

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

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

- **Gestion des travailleurs contractuels**

Le PASBAP entend gérer les travailleurs contractuels tel que décrit ci-dessous :

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

Ce règlement intérieur qui régit l'organisation du travail du projet sera affiché dans les locaux du projet

au sein de l'Unité de Gestion du Projet (UGP). Elle sera aussi affichée dans tous les locaux, les sites, les bases vie/chantier des entreprises ainsi que des cabinets qui travaillent pour le projet.

Ce règlement intérieur comprendra au minimum les détails suivants :

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

3.2.2. Employés des fournisseurs principaux

Le Code du travail de la République gabonaise et les conventions collectives du secteur BTP ne définissent pas le terme "employé de fournisseurs principaux". La toutefois, la norme environnementale et sociale n°2 de la Banque mondiale indique que les fournisseurs principaux sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

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

Dans le cadre du PASBAP, les fournisseurs principaux approvisionneront le Projet en fournitures et en matériaux. La sélection de ces fournisseurs principaux est soumise à une vérification de leur historique relatif au respect des aspects EAS-HS. Quant au recrutement, les fournisseurs principaux recruteront sur la base de ses propres procédures internes mais tout en se conformant aux dispositions des présentes PGMO et dans le respect des principes de non-discrimination, d'égalité de chance, de transparence et de large diffusion, conformément à l'art.2 du code de travail. Un contrat de travail écrit et formel entre le recruté et son employeur sera établi une fois le processus de recrutement conclu conformément aux dispositions du chapitre 1, de l'article 19 à l'article 98 du code de travail en République Gabonaise. De façon plus détaillée, les caractéristiques suivantes seront considérées.

3.2.3. Travailleurs communautaires

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 sociale²³ 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 no 2. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures¹soient 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 communautaire².

¹Ces mesures seront consignées dans les procédures de gestion de la main-d'oeuvre.

² Un travail est effectué de plein gré lorsque le travailleur y consent librement et en connaissance de cause. Ce consentement doit exister tout au long de la relation de travail et le travailleur doit avoir la possibilité de le révoquer à tout moment. Plus précisément,

Le PASBAP n'entend pas dans sa phase de mise en œuvre avoir recours à des travailleurs communautaires.

Toutefois ; le projet favorisera le recrutement de la main d'œuvre locale par le biais des travaux à haute intensité de main d'œuvre afin de contribuer à la réduction de la précarité et la promotion du développement de proximité dans la mise en œuvre des activités du PASBAP

3.3. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre

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

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

il ne peut y avoir aucune « offre volontaire » faite sous la menace ou dans d'autres circonstances de restriction ou de tromperie. Pour évaluer l'authenticité d'un consentement donné librement et en connaissance de cause, il faut veiller à ce qu'aucune contrainte extérieure ou indirecte n'ait été exercée, soit en raison de mesures prises par les autorités soit du fait des pratiques d'un employeur.

Tableau 2: Prévion des délais et des besoins en main d'œuvre

Type des travailleurs	Entités	Poste	Nombre	Lieux d'affectation	Durée (mois) (Ces compétences seront complétées dans le Manuel Opérationnel du Projet)
Travailleurs Directs	UGP	Coordonnateur	1	Libreville	72
		Coordonnateur Technique	1	Libreville	72
		Spécialiste en gestion des risques sociaux	1	Libreville	72
		Spécialiste Genre/VBG	1	Libreville	68
		Spécialiste en gestion des risques environnementaux	1	Libreville	72
		Spécialiste suivi-évaluation	1	Libreville	72
		Spécialiste en Communication	1	Libreville	72
		Spécialiste en Gestion Financière	1	Libreville	72
		Comptable	1	Libreville	72
		Assistant Comptable	1	Libreville	68
		Spécialiste Sénior en passation des marchés	1	Libreville	72

Type des travailleurs	Entités	Poste	Nombre	Lieux d'affectation	Durée (mois) (ces compétences seront complétées dans le Manuel Opérationnel du Projet)
		Spécialiste Junior en passation des marchés	1	Libreville	68
		Ingénieurs MERH (Eau, électricité et Assainissement)	3	Libreville	72
		Ingénieurs SEEG (Eau et Electricité)	2	Libreville	72
		Topographe	1	Libreville	60
		Assistant(e) projet	1	Libreville	72
		Personnel d'astreinte (Chauffeurs, technicien de Surface, gardien)	5	Libreville	72
Travailleurs contractuels y compris le personnel de sécurité	Mission de contrôle ; Entreprises	À définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt/appel d'offres et en fonction des allotissements donnés au projet (il s'agira pour le personnel cadre des topographes, ingénieurs de génie civil, Ingénieur Hydraulicien, géotechnicien, environnementaliste, spécialiste social, HSE, Responsable des ressources humaine, etc.) Ensuite, il y a le Personnel d'appui, et les ouvriers.	1200	Zones intervention s du projet	En fonction de la durée du marché pour chaque sous-projet

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

3.4. Effectifs de travailleurs du projet

Le PASBAP emploiera des travailleurs directs et des travailleurs indirects (des travailleurs contractuels et des fournisseurs principaux conformément à la catégorisation de la NES 2). Le recrutement de la main d'œuvre riveraine autour des sites des sous-projets dépendra des besoins des entreprises adjudicataires des marchés en fonction du type des marchés.

Cependant à ce stade de l'identification du projet, le nombre total de personnes devant être employées comme travailleurs du projet, est estimé à environ 800 sur toute la durée de mise en œuvre du PASBAP.

- **GESTION DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

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

- **GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

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

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

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

- **Effectif des travailleurs des fournisseurs principaux**

A ce stade de préparation du Projet, l'effectif globale du PASBAP n'est pas encore connu. Toute personne de nationalité Gabonaise ou étrangère, de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans est éligible au recrutement conformément aux dispositions du code du travail. Les travailleurs seront recrutés sur la base des exigences du poste tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et l'appartenance ethnique et raciale, au handicap, etc.

Il s'agit des :

- Travailleurs contractuels directement recrutés par l'UGP du projet ou les entités opérationnelles d'exécution du projet assujettis au Code du Travail du Gabon ;
- Travailleurs d'entreprises et missions de contrôle disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;

Les travailleurs migrants étrangers seront soumis aux exigences de la législation nationale en matière du travail des étrangers telles que prévues par les dispositions des articles 104, 105 et 106 du Code du Travail.

- **Participation des fonctionnaires publics au projet**

Dans le cadre du projet PASBAP, la gestion de la main-d'œuvre est conforme aux exigences de la Banque mondiale, notamment à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2) relative aux conditions de travail et à la gestion de la main-d'œuvre. Cette norme exige que tous les travailleurs soient traités équitablement, protégés contre les risques liés au travail, et employés dans des conditions de transparence, de non-discrimination et de respect des droits fondamentaux.

Conformément aux principes de la NES 2 et aux lignes directrices de la Banque mondiale sur les conflits d'intérêts, les fonctionnaires publics en activité ne sont pas éligibles au recrutement en tant que consultants ou contractuels rémunérés par le projet, sauf dans des cas clairement justifiés. Ces cas incluent notamment des situations de détachement formel ou de mise en disponibilité dûment autorisée, où l'agent est temporairement libéré de ses fonctions officielles, sans lien hiérarchique actif avec l'administration publique bénéficiaire du projet. Cette disposition vise à prévenir les conflits d'intérêts, assurer une gouvernance transparente et garantir que les décisions liées à l'exécution du projet soient prises de manière objective et indépendante.

Toute demande d'engagement d'un fonctionnaire devra être examinée par l'Unité de Coordination du Projet (UCP) et faire l'objet d'une validation préalable par la Banque mondiale, sur la base de documents justificatifs. Par ailleurs, tous les membres du personnel du projet, y compris les fonctionnaires détachés ou intégrés à l'équipe de mise en œuvre, doivent signer une déclaration d'intégrité et de non-conflit d'intérêt, et bénéficier des mêmes protections sociales et conditions de travail équitables, conformément aux principes de la NES 2.

Chapitre : Protection des enfants et vérification de l'âge des travailleurs

1. Âge minimum pour l'emploi sur le projet

Conformément à la **législation nationale gabonaise** (Code du travail, article 177) et à la **Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2)** de la Banque mondiale, **l'âge minimum pour travailler dans le cadre du projet PASBAP est fixé à 18 ans.**

Aucun travailleur âgé de moins de 18 ans ne pourra être recruté ou affecté à une tâche, qu'il s'agisse d'un emploi direct, indirect, temporaire ou contractuel, sur un site ou dans le cadre d'activités soutenues par le projet.

Cette mesure vise à :

- prévenir toute forme de **travail des enfants** ;
- assurer la conformité aux **engagements internationaux** pris par le Gabon, notamment la **Convention n°138** de l'OIT (âge minimum) et la **Convention n°182** (travail dangereux des enfants).

2. Processus de vérification de l'âge des travailleurs

Avant toute embauche sur le projet, les prestataires, entrepreneurs, sous-traitants et l'unité d'exécution doivent mettre en œuvre un processus rigoureux de **vérification de l'âge** des travailleurs potentiels. Ce processus comprendra :

- la **présentation obligatoire d'un document d'identité officiel** (carte nationale d'identité, passeport ou acte de naissance) au moment du recrutement ;
- la conservation d'une **copie du justificatif d'âge dans le dossier du personnel** ;
- la **vérification croisée des données personnelles** en cas de doute ou d'incohérence (ex. : comparaison entre

apparence physique et date de naissance déclarée).

Aucune embauche ne pourra être formalisée sans cette vérification préalable. L'UCP (Unité de Coordination du Projet) se réserve le droit d'exiger des audits ou contrôles ponctuels des processus de vérification auprès des contractants et prestataires.

3. Procédure en cas de découverte de travailleurs mineurs

Si un travailleur âgé de moins de 16 ans est découvert au cours de l'exécution du projet, la procédure suivante devra être appliquée immédiatement :

1. **Identification et retrait immédiat** de l'enfant du lieu de travail, en s'assurant que cela se fasse sans préjudice ou exposition à des risques ;
2. **Évaluation sociale** de la situation du mineur par un spécialiste, en lien avec les autorités locales compétentes (direction du travail, protection de l'enfance) ;
3. **Référence à un programme de réintégration scolaire ou de soutien social** si nécessaire, en collaboration avec les acteurs nationaux de la protection de l'enfant ;
4. **Notification immédiate à l'UCP et à la Banque mondiale** ;
5. **Enquête interne** pour comprendre les causes de la défaillance du processus de vérification, et **prise de mesures correctives** (sanctions, suspension de contrats, renforcement des contrôles).

4. Évaluation des risques pour les jeunes travailleurs (entre 16 ans et 21 ans)

Bien que les travailleurs de **moins de 18 ans soient interdits** sur le projet, une attention particulière sera portée aux jeunes travailleurs âgés de **16 à 21 ans**, qui peuvent encore être exposés à des risques accrus en raison de leur **manque d'expérience ou de maturité physique**.

Les mesures suivantes seront mises en place pour cette tranche d'âge :

- **Évaluation des postes et tâches à risque élevé** (travaux en hauteur, manipulation de machines lourdes, exposition à des substances dangereuses, horaires de nuit, etc.) ;
- **Exclusion de ces jeunes travailleurs des tâches dangereuses** ou physiquement pénibles ;
- **Formation renforcée sur la santé, la sécurité et les droits au travail**, avant l'affectation à toute activité ;
- **Suivi médical régulier** pour détecter d'éventuels signes de surcharge physique, de stress ou de mal-être ;
- Intégration de cette population dans les **mécanismes de plainte et d'écoute spécifiques aux travailleurs vulnérables**.

L'UCP sera responsable de veiller à l'application effective de ces mesures par tous les partenaires d'exécution du projet.

5. Suivi et rapports

L'Unité de Coordination du Projet (UCP), en collaboration avec les responsables de la santé et sécurité et les prestataires, assurera un **suivi trimestriel** du respect de cette politique. Les données seront documentées et **incluses dans les rapports périodiques** transmis à la Banque mondiale, incluant :

- le nombre de travailleurs recrutés par tranche d'âge ;
- les cas de non-conformité identifiés ;
- les mesures de remédiation prises.

Chapitre : Gestion des Sous-traitants

1. Objectif

Ce chapitre définit les exigences minimales en matière de gestion de la main-d'œuvre par les sous-traitants et prestataires du projet PASBAP, conformément aux dispositions de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2) de la Banque mondiale, ainsi qu'aux lois du travail en vigueur en République Gabonaise. Il vise à assurer que les sous-traitants respectent les mêmes standards que l'Unité de Coordination du Projet (UCP) en matière de conditions de travail, d'éthique, de santé et sécurité, et de prévention du travail des enfants et du travail forcé.

2. Normes et exigences applicables

Tous les sous-traitants opérant sur le projet PASBAP devront se conformer aux normes suivantes :

- Code du Travail en vigueur en République gabonaise, notamment en ce qui concerne les conditions d'emploi, la santé et sécurité au travail, les droits syndicaux, et la non-discrimination ;
- Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2) de la Banque mondiale, relative à la gestion de la main-d'œuvre ;
- Procédures internes du projet PASBAP, y compris les politiques relatives à : l'âge minimum pour l'emploi ; la non-discrimination et le traitement équitable ; la prévention du harcèlement ; la santé, sécurité et bien-être des travailleurs ; la gestion des griefs des travailleurs ;
- Code de conduite à signer et à faire appliquer à tous les travailleurs du sous-traitant ;
- Clauses sociales obligatoires à insérer dans tous les contrats de sous-traitance.

3. Intégration des exigences dans les appels d'offres et les contrats

Pour garantir la conformité en amont, les documents d'appel d'offres (DAO) et les contrats de sous-traitance comprendront obligatoirement :

- Une clause engageant le sous-traitant à respecter toutes les normes nationales et internationales applicables en matière de travail ;
- L'obligation de présenter un Plan de gestion de la main-d'œuvre propre, en cohérence avec celui du PASBAP ;
- L'obligation de tenir des registres du personnel, incluant les pièces d'identité, contrats, attestations de formation et fiches de paie ;
- La mise en place d'un mécanisme de gestion des griefs interne pour ses propres travailleurs ;
- Des clauses de résiliation du contrat en cas de non-respect grave des normes sociales, notamment en cas de recours au travail des enfants, de conditions dangereuses ou d'abus de travailleurs.

Les soumissionnaires devront également démontrer leur capacité à mettre en œuvre des mesures de santé, sécurité et protection des droits humains, incluant la désignation d'un responsable HSE.

4. Processus de gestion et de suivi des sous-traitants

4.1. Évaluation préalable

Avant tout engagement contractuel, l'UCP effectuera une évaluation préalable de la conformité sociale du sous-traitant, incluant :

- une vérification de l'historique de conformité du soumissionnaire ;
- un examen des politiques RH et des procédures internes de gestion du personnel ;
- une évaluation des capacités du sous-traitant à appliquer les normes HSE et sociales.

4.2. Obligations pendant l'exécution

Les sous-traitants devront :

- soumettre des rapports mensuels sur la gestion de leur main-d'œuvre (effectifs, incidents, formations, plaintes reçues, etc.) ;
- participer aux réunions de coordination organisées par l'UCP ou l'Unité de Suivi Environnemental et Social (USES) ;
- faciliter l'accès aux sites de travail pour les inspections sociales et HSE effectuées par l'UCP ou ses représentants ;
- garantir que tous les travailleurs bénéficient d'un accès au mécanisme de réclamation des travailleurs du projet.

Tous les sous-traitants retenus devront :

- signer un engagement formel à respecter les exigences de gestion de la main-d'œuvre du PASBAP ;
- former leurs employés sur les droits au travail, la sécurité, et les mécanismes de recours disponibles ;
- afficher les droits des travailleurs sur les sites du projet dans une langue compréhensible ;
- désigner un focal point social en charge du suivi des questions liées à la main-d'œuvre.

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

La présence des travailleurs pour les besoins de ce projet dans les localités cibles est susceptible d'engendrer de multiples risques ci-dessous : .

4.1. Composante A : Renforcement des PIR pour améliorer les services de base

Activités

Les activités de composante portent sur :

- le renforcement de l'environnement des PIR des politiques institutionnelles et réglementaires, à travers notamment l'évaluation des options pour la réforme des secteurs de l'eau et de l'électricité et soutien à la mise en œuvre, l'opérationnalisation de l'ARSEE, l'établissement et mise en œuvre du FNEE (PBC), le développement de la chaîne de valeur de l'assainissement / CWIS, le renforcement des capacités des institutions du secteur, la réhabilitation du centre de formation Jean Violas, le Système d'information de gestion (SEEG et ARSEE), l'aménagement du laboratoire de contrôle de la qualité de l'eau, le renforcement des capacités des entités sectorielles en matière de planification, de développement, de gestion de suivi et de règlement des services d'eau, d'assainissement et d'électricité mais aussi
- L'amélioration de la performance des secteurs de l'eau, de l'assainissement et de l'électricité ainsi que le développement des stratégies sectorielles par le biais de la mise à jour du Schéma directeur eau du Grand Libreville (Eau), la mise à jour du plan directeur national pour la production, le transport et la distribution d'électricité (Énergie) ainsi que les études sur le barrage hydroélectrique de Booué et la ligne HTB associée.

4.2. Composante B : Services d'approvisionnement en eau et d'assainissement

Activités :

- Réalisation d'un plan d'action visant à améliorer les performances du secteur de l'eau
- Modernisation du système de télégestion
- Achats de Compteurs prépayés intelligents
- Étude sur les contrats PPP visant à soutenir la réduction des pertes de distribution
- Renforcement et réhabilitation des AEP ;
- Finalisation des travaux PASBMIR

- Renforcement et extension des mini -réseau AEP ;
- Pose des compteurs intelligents ;
- Construction d'une Station pilote de Traitement des Boues de Vidange

❖ Risques liés au travail :

- Le flux de travailleurs venu d'autres localités ;
- Le risque d'afflux de main-d'œuvre pouvant entraîner la survenance des cas de violences sexistes ;
- Risques liés aux VBG et au harcèlement morale ou sexuel ;
- Risques de discrimination dans le recrutement de la main d'œuvre ;
- Non performance du personnel sélectionné malgré le respect des procédures de recrutement ;
- Risque de transfert d'influence ou faible implication des spécialistes E&S dans la prise de décision ;
- Risque de non-paiement régulier des salaires ;
- Discrimination et inégalité des chances ou basées sur le genre ;
- Travail des enfants (moins de 18 ans) ;
- Non-respect des conditions de travail ;
- Non-paiement de la CNSS/CNAMGS ;
- Les risques liés au travail des enfants surtout parmi la main d'œuvre des entreprises prestataires de services ;
- Risques liés à l'afflux de main-d'œuvre (VBG : EAS/HS), risque de conflits avec les populations hôtes ; de non-respect des us et coutumes locales ;
- Les risques de maladies professionnelles (troubles musculo- squelettiques, tendinites, lombalgies, larmoiement) ;
- Risques d'accidents de chantier dus à la manipulation des engins et aux chutes de matériel ;
- Les risques liés à l'utilisation des équipements et matériaux (trébuchement, de chute de plein pied, l'exposition au bruit, à la poussière, chute d'objets, d'électrocution) ;
- Risque de contamination au IST-VIH/SIDA ;
- Les risques liés à la gestion et manipulation des substances toxiques ;
- Risques pour la santé et la sécurité des collectivités liés à la circulation ;
- Risques de conflits liés au traitement et gestion des salaires ;
- Risques d'accident de trajet.

4.3. Composante C : Services d'électricité

Activités :

- Réhabilitation et modernisation du dispatching
- 1. *Renouvellement des équipements informatiques et de communication.*
- 2. *Mise à niveau du système SCADA/EMS/DMS.*
- 3. *Intégration avec les équipements du réseau : Connexion aux postes HT/MT et les sites de productions.*
- 4. *Outils de visualisation et d'aide à la décision : Mise en place de cartographies dynamiques, d'alertes automatisées et de tableaux de bord pour faciliter le suivi et l'analyse des opérations¹.*
- Compteurs prépayés intelligents pour les gros consommateurs
- Renforcement des postes sources ;
- Construction des centrales hybrides PV-Diesel dans 3 localités ;
- Extension de réseau de HTA et BT en milieu rural et péri-urbain ; Réalisation de branchements électricité et pose de compteurs ;
- Finalisation des travaux du volet électricité du PASBMIR.

❖ Risques liés au travail :

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

4.4. Composante D : Gestion de projet

Activités

- Financement des couts opérationnels d'une unité de gestion de projet

❖ Risques liés au travail

- Risques de maladies socio-professionnelles ;
- Risque de VBG (HS/EAS) ;
- Risque de propagation et de contraction des IST/VIH-SIDA ;
- Risque d'accident de trajet.

V. RISQUES ET MESURES D'ATTENUATION

Tableau 3: Récapitulatif des risques et mesures d'atténuation par composante

Composantes	Risques au travail	Mesures d'atténuation
Composante A : Renforcement des PIR pour améliorer les services de base	• Risque de VBG (HS/EAS)	Partager, sensibiliser et faire signer le Code de conduite aux travailleurs indirects mobilisés pour les tâches ponctuelles
	• Risques liés à la survenance des cas de VBG ou de violence contre les enfants (VE) ; • Risques de discrimination dans la sélection de la main d'œuvre ; • Risques liés à la réalisation de travaux	• Elaborer un code de conduite interdisant les EAS/HS et le soumettre à la signature systématique de tous les travailleurs ; • Les vestiaires et/ou latrines doivent être distincts (Homme/femme) et bien

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

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

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

Composantes	Risques au travail	Mesures d'atténuation
		• Organiser en faveur des conducteurs du projet, un séminaire de renforcement des capacités sur les règles de sécurité routières (pour l'UGP et chacune des villes du PASBAP ; • Fournir aux ouvriers les EPI adaptés à l'exécution des différentes tâches ; • S'assurer que les entreprises adjudicataires ont signé des conventions/partenariats avec les structures sanitaires (adéquates) les plus proches des sites en chantiers ; • Vérifier l'état technique des véhicules et engins utilisés pour les chantiers et missions ; • Disposer des alcotests pour le contrôle régulier des chauffeurs et conducteurs d'engins ; • Sensibiliser les chauffeurs et conducteurs d'engin sur les règles de sécurité routière ; • Sensibiliser les entreprises et prestataires sur l'interdiction formelle du travail des enfants ; • Sensibiliser les travailleurs non locaux au respect des us et traditions des populations locales, du moment que ces us et coutumes ne portent pas préjudice ;

Composantes	Risques au travail	Mesures d'atténuation
		• Veiller à la prise en charge des mesures de sensibilisations des travailleurs dans les PGES ; • Intégrer des dispositions interdisant le travail forcé sur les chantiers ; • Mettre en place un dispositif de suivi des dispositions des contrats ; • Procéder à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre ; • Définir des indicateurs de suivi de l'insécurité au niveau des zones de travaux ; • Élaborer des fiches de sécurité par rapport aux substances dangereuses ; • Veillez à ce que tous les chantiers soient gérés de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST ; • Veillez à inclure les éléments relatifs au SST à tous les contrats des prestataires et sous-traitants ; • Former les travailleurs sur les risques et la gestion des risques sur les chantiers ; • Intégrer au PGES chantier des mesures SST.

Composantes	Risques au travail	Mesures d'atténuation
Composante C : Services d'électricité	• Risque d'accident lors des déplacements des experts d'une localité à une autre ; • Risques de maladies socio-professionnelles (lombalgie, troubles musculosquelettiques, etc.) ; • Risques de chute d'objet • Risques liés à la survenance des cas de VBG ou de Violence Contre les enfants (VCE) ; • Risques de discrimination dans la sélection de la main d'œuvre ;	• Procéder au contrôle périodique de l'état technique des véhicules de missions de terrain ; • Régulièrement Sensibiliser les chauffeurs de véhicules de mission sur les règles de sécurité routières (état de sobriété, les dépassements, les croisements ;

Composantes	Risques au travail	Mesures d'atténuation
	• Risque d'électrocution e • Risque de VBG (HS/EAS/VCE) ; • Risque de propagation et de contraction des IST/VIH SIDA ; • Risques psychosociaux (stress, etc.) ; • Risque de nuisance sonore	stationnements, traversées des villages, limitation de vitesses ; • Sensibiliser les équipes en mission sur les méthodes préventives et de lutttes contre la propagation des IST/VIH SIDA ; • Port Obligatoire des EPI
Composante D : Gestion de projet	• Risque de VBG (HS/EAS)	Partager, sensibiliser et faire signer le code de conduite aux travailleurs directs.
Composante E : Composante d'intervention d'urgence conditionnelle	• Risque de VBG (HS/EAS) à déterminer une fois les activités d'urgences connues	

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

6.1. Textes nationaux de base sur le travail

La Loi n°022/2021 du 19 novembre 2021, portant Code du Travail en République gabonaise, en ses articles 170 à 191, dispose ce qu'il suit :

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

Depuis 2015, le Gouvernement à travers le décret n°127/PR/MTEPS du 23 avril 2010 a rendu effectif le revenu minimum mensuel (RMM) à 150 000Fcfa pour toute personne employée sur le territoire Gabonais

qui effectue 40 heures de travail hebdomadaire. Il est constitué du SMIG (80 000Fcfa) et des primes du logement et du transport. Dans le cas où le salaire n'atteint pas 150 000Fcfa, l'employeur est astreint à payer une prime de solidarité dont le montant est égal à la différence entre le RMM et le salaire brut du travailleur. Toutes les entreprises exerçant sur le territoire gabonais doivent appliquer cette marge salariale.

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

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

les conditions de prise en charge des repas des travailleurs et les articles 178 à 182 du même décret celles d'accès au logement).

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

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

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

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

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

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

- a) Identification de dangers pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels (article 199 du Code du Travail) ;
- b) Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses (article 200 du Code du Travail) ;
- c) Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondant (articles 201 et 202 du Code du Travail) ;

- d) Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet (article 202 du Code du Travail) ;
- e) Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin coordonnées avec les mesures de préparation et de réponse aux situations d'urgences des populations considérées comme vulnérables touchées par le projet (article 5 du Code de Protection Sociale) ;
- f) Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle en tenant compte du niveau de salaire et de l'âge du travailleur du projet, de l'importance de l'impact négatif et du nombre et de l'âge des personnes à charge concernées (articles 6, 9, 11, 19, 21, 22, 25, 61, 116 et 117 de la Loi n°028/2016 portant

Code de Protection sociale et les articles 4, 12, 15, 44, 57, 61, 65, 68 et 87 de l'ordonnance n°0022/PR/2007 du 11 août 2007 instituant un Régime Obligatoire d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale en République Gabonaise).

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

6.2. Conventions de l'OIT Ratifiées par le Gabon

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

Il s'agit de :

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

La Banque mondiale, pour accompagner ses projets auprès des Emprunteurs, a mis en place des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS 2). Ce sont des documents de références techniques

qui présentent des exemples de bonnes pratiques internationales, de portée générale ou concernant une branche d'activité particulière. Lorsqu'un Etat membre participe à un projet du Groupe de la Banque mondiale, les directives ESS 2 doivent être suivies conformément aux politiques et normes de ce pays.

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

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

Sur le lieu du travail, pour permettre aux travailleurs du projet de signaler toutes les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses pour leur vie ou intégrité, les employeurs vont établir des procédures devant leur permettre de constater les motifs valables et se retirer. Un système d'évaluation régulière des performances en matière de santé et sécurité au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

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

6.2.1. Dispositions générales

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

La NES2 a pour objectifs de :

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

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

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

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

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

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

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

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

6.4. Analyse comparative du cadre national et la NES2 de la Banque mondiale

6.2.1. Concordances

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

Les deux cadres normatifs évoquent également les procédures de protection des catégories de travailleurs

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

6.2.2. Divergences

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

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

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

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

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

6.2.3. Complémentarités

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

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

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

6.2.4. Synthèse

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

VII. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

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

du Projet.

7.1. Définitions

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

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

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

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

7.2. Objectif global et spécifiques

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

De manière spécifique, ce mécanisme vise à :

- Informer le travailleur/travailleuse du projet de ses droits de communiquer ses préoccupations à l'équipe du projet ;
- Encourager la libre expression des griefs, des requêtes, des problèmes et des préoccupations se rapportant au projet par les travailleurs/travailleuses du projet ;
- Mettre à la disposition du personnel d'un dispositif accessible à tous pour permettre d'exprimer les préoccupations et réclamations de manière transparente ;
- Traiter de manière efficace, juste, impartiale et transparente les plaintes/doléances des travailleurs/travailleuses du projet ;
- Favoriser le recours aux procédés non judiciaires pour les préoccupations et réclamations des travailleurs/travailleuses du projet.

7.3. Importance du MGPT

Le MGPT est indispensable car il permet que :

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

7.4. Les principes du traitement des plaintes liées aux travailleurs

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

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

7.5. La typologie des plaintes en lien avec les travailleurs

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

comme suit :

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

- Mauvaise interprétation des dispositions d'un contrat ;
- Absence de transparence dans les procédures de recrutement du personnel du projet ;
- Non-diffusion des informations ;
- Discrimination fondée au genre etc. ;
- Comportement culturellement inapproprié ;
- Discrimination entraînant une différence de traitement dans les camps de travailleurs ;
- Absence de contrat écrit ;
- Non-respect des clauses de contrats ;
- Non-paiement de cotisations sociales ;
- Non-souscription de police d'assurance pour les travailleurs ;
- Discrimination diverse ;
- Retard de paiement des salaires ;
- Non-respect des clauses contractuelles dans le paiement des salaires et indemnité des travailleurs directs, contractuels, des prestataires de l'UGP ;
- Abus d'heures supplémentaires ;
 - Les conflits divers entre travailleurs.
 - Corruption ;
 - Abus d'autorité ;
 - A l'absence d'application des procédures au sein de la structure concernée ;
 - A l'environnement de travail malsain se manifestant par :
 - Le harcèlement ;
 - Des propos injurieux ;
 - Des invectives ;
 - Le refus de communiquer et de collaborer ;
 - Des malversations de toute nature ;
 - L'indisposition des collaborateurs par des actes qui sortent du cadre du travail (faire du bruit, générer de fortes odeurs, attitude condescendante, etc.),
 - Etc.

❖ **Plaintes/doléances liées aux VBG/EAS/HS**

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

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

Les plaintes de viol ou d'agression sexuelle ; le harcèlement sexuel en milieu de travail (entre collègues de l'UGP ou

le personnel des structures des prestataires partenaires du projet d'une part et entre les travailleurs et les communautés hôtes dans la zone d'intervention), etc.

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

7.6. Critère d'éligibilité de la plainte/doléance

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

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

7.7. Les différentes étapes de traitement des plaintes

Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte

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

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

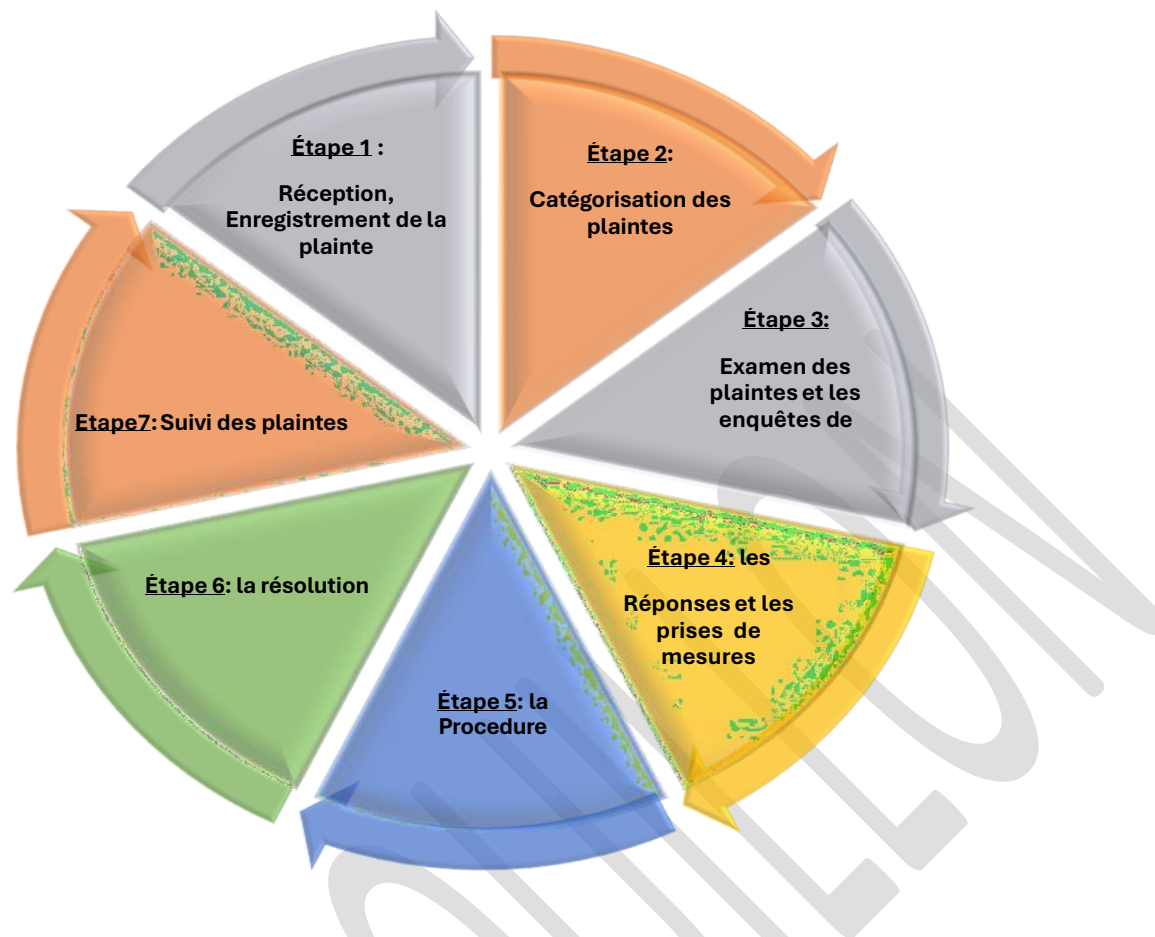
- Une fiche sur la plainte initiale comprenant la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- Un accusé de réception de la plainte est remis au plaignant à la suite de l'enregistrement ;
- Une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives);

Une fiche de clôture du dossier, dont une copie sera remise à l'UGP et au plaignant après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche.

Toute plainte réelle ou fictive sera saisie dans le système et débouchera sur une inspection au maximum dans les sept

(7) jours suivants.

Figure 2: Etapes de traitement des plaintes.



Étape 2 : Catégorisation des plaintes

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

Étape 3 : Examen des plaintes et les enquêtes de vérification

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

Étape 4 : Les réponses et les prises de mesures

Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d’examen et d’enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé.

Étape 5 : la Procédure d’appel

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

Étape 6 : la résolution

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

Étape 7 : le suivi

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

Tableau 4: Résumé des différentes étapes de traitement des plaintes

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

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

Étape 8: La clôture sociale d'une plainte

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

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

Étape 9 : Recours à la justice

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation à l'Entrepreneur ou au projet ne lui enlève pas le droit de recourir à la justice pour ses revendications. Ainsi, en cas de non-satisfaction à l'issue du traitement de

sa plainte, un travailleur peut saisir l’Autorité Étatique compétente, les tribunaux de première instance et d’appel si nécessaire, auxquels il soumet ses réclamations. Les décisions rendues par les juridictions nationales sur les demandes du travailleur s’imposent à l’Entrepreneur et à l’UGP et à tous les autres contractants qui travaillent en vertu d’un contrat du projet.

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

Mode de traitement des cas spécifiques

➤ Cas de l’exploitation, abus et harcèlement sexuel

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

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

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

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

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

8.1. Le MGP pour la VBG : EAS/HS

Tableau 5: Rôles et responsabilités des acteurs du MGPT

Titre	Rôles/ responsabilités	
	Plaintes/Doléances	VBG/EAS/HS

(les travailleurs/ travailleuses du projet, contractuelles/ travailleurs/travailleuse s des structures partenaires	- o Connaître le MGPT ; - o Saisir le MGPT pour signaler les plaintes/doléances ou en lien avec les activités du PASBAP	- o Connaître les VBG/EAS/HS en lien avec l'activité ; - o Connaître et utiliser les structures d'aide ; - o Saisir le MGPT
---	--	---

BROUILLON

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

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

7.9. Plan de communication et budget de la mise en œuvre du mécanisme de Gestion des Plaintes

7.2.1. Plan de Communication du MGPT

Les procédures prévues par le Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGPT) feront l'objet d'une large diffusion auprès de toutes les parties prenantes interpellées par le PASBAP. L'information portera notamment sur les points suivants : (i) pourquoi le MGP ; (ii) l'importance et les avantages du MGP ; (iii) les objectifs visés par le MGP ; (iv) les structures en charge du MGP ; (v) les canaux et outils de saisine prévus par le MGP ; (v) les délais de traitement des réclamations ; (vi) les recours et voies d'appel prévus. Le président du comité ou son représentant à chaque niveau doit communiquer à chaque occasion opportune de l'existence d'un mécanisme de gestion de plaintes et encourager le personnel des entreprises à y recourir. Les informations seront diffusées à tous les niveaux aux fins de permettre aux éventuels plaignants de bien connaître les procédures du MGP pour les utiliser en cas de besoin. Le numéro de téléphone, les adresses postales et courriel du Projet seront rendus publics.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tableau 6: Exemple formulaire d'enregistrement des plaintes du MGPT

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

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

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

7.2.2. Enregistrement des plaintes relatives aux EAS/AS

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

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

Tableau 7: Formulaire d'enregistrement des plaintes relatives aux EAS/HS

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

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

VIII. Politique Santé Sécurité au Travail (SST) du PASBAP

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

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

8.1. Mobilisation d'au moins un Responsable HSE au sein de chaque Entreprise des travaux

Chaque Entreprise devra désigner un Responsable Hygiène/Sécurité/Environnement (HSE), dont le CV devra être validé par le Projet. Ce responsable veillera à ce que les règles d'hygiène, de sécurité, de protection de l'environnement soient rigoureusement suivies par tous et à tous les niveaux d'exécution, tant pour les travailleurs que pour la population et autres personnes en contact avec le chantier. Le personnel devra être

autonome en termes de moyens (véhicule, équipement informatique, bureau, appareil photo numérique, petit équipement de terrain...) et de responsabilité (rattachement hiérarchique direct à la direction de travaux, aptitude à stopper l'exécution de travaux non-conformes, etc.).

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

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

8.2. Travail des mineurs

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

8.3. Fatalité et incidents graves

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

8.4. Afflux de main d'œuvre

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

8.5. Conflits de travail sur les conditions d'emploi

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

8.6. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés

L'emploi des travailleurs sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes et les personnes

handicapées), l'UGP demandera au contractant d'employer ces groupes dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiées. Le contractant sera également tenu de se conformer au Code du Travail national sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriés, séparées des hommes et des femmes.

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

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

8.8. Travail forcé

Le PASBAP n'aura pas de recours au travail forcé (tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré). Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. L'UGP procédera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

8.9. Surveillance et rapport

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

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

ANNEXES

Annexe 0 : Tableau 5: Comparaison de la NES 2 à la législation nationale

Tableau 8: Comparaison des la NES 2 à la législation nationale

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

Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
--	--	--

PROJET

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
justificatifs de ces paiements leur seront fournis.		
Organisations des 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	Loi n°0022/2021 du 19 novembre 2021 portant code du travail en République gabonaise 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.

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.		
B. Protection de la main-d'œuvre		
<i>Travail des enfants et âge minimum</i>		
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 où les seuls employés sont les membres d'une même famille, et des apprentis en raison du caractère particulier de certaines activités. Article 206 Le travail de nuit des enfants dans l'industrie est réglementé par décret pris sur proposition du Ministre en charge du Travail après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Le repos compensateur journalier des enfants doit	L'UGP appliquera le Code du Travail.

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
	avoir une durée de douze heures consécutives au minimum. Article 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'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. 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	

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
	appréhender par les forces de sécurité. Enfin, il est tenu de dénoncer tout fait constitutif d'exploitation des enfants à des fins de travail dans le cadre du secteur moderne ou du secteur informel. L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement des indemnités de rupture.	
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.		L'UCP 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,		L'UGP appliquera le Code du Travail.

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.		
Travail Forcé		
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.		Le code du travail satisfait les exigences de la NES 2.
C. Mécanisme de gestion des plaintes		
Paragraphe 21	Loi n°0022/2021 du 19 novembre 2021 portant code du travail en République gabonaise	Les dispositions réglementaires sont en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent spécifique dans le Code du Travail, somme toute quelques dispositions

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
		particulières semblent offertes. Le Projet appliquera les prescriptions de la NES 2 sur ce point.
D. Santé et sécurité au travail (SST)		
Paragraphe 24 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.	Article 234 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. Article 235 Les dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail s'appliquent à toute société, tout établissement quel que soit son secteur d'activité et quelle que soit sa taille. De même, elles s'appliquent aux apprentis, aux stagiaires et aux membres d'une entreprise familiale. Sont également soumis à ces dispositions, les établissements similaires relevant des administrations civiles et militaires, des offices publics et ministériels, des professions libérales, des organisations syndicales et de la société civile ou des associations de quelque nature que ce soit. L'application des présentes dispositions ne dispense pas les entreprises et établissements cités ci-dessus de l'observation d'autres dispositions concernant la sécurité et la santé au travail, édictées par les textes réglementaires particuliers pris	Les dispositions réglementaires sont en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
	par le Ministre en charge du Travail, après avis du comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail. Article 241 Tout travailleur est tenu de se conformer aux dispositions des lois et règlements relatives à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'aux instructions du règlement intérieur, notamment en ce qui concerne: l'exécution du travail; l'utilisation et le maintien en bon état du matériel, machines et installations mis à sa disposition; l'emploi et l'entretien des équipements de protection individuelle qui lui sont fournis. Article 243 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.	
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	Article 249	

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.		

Aperçu de la Législation sur le Travail : Santé et Sécurité au Travail en République Gabonaise

La République Gabonaise dispose d'un cadre juridique structuré pour encadrer la santé et la sécurité au travail, principalement régi par le Code du Travail (Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994) et ses textes d'application. Ce cadre légal impose aux employeurs publics et privés des obligations précises pour protéger la santé physique, mentale et sociale des travailleurs.

1. Principes fondamentaux de la législation nationale

L'article 168 du Code du Travail gabonais stipule que tout employeur est tenu d'assurer des conditions de travail qui garantissent la sécurité et préservent la santé des travailleurs. Il doit notamment :

- mettre en place des moyens de prévention adaptés aux risques professionnels identifiés dans l'entreprise ;
- fournir gratuitement des équipements de protection individuelle (EPI) appropriés ;
- organiser des visites médicales obligatoires, notamment à l'embauche et de manière périodique ;
- garantir un accès aux soins en cas d'accident ou de malaise sur le lieu de travail ;
- tenir un registre des accidents du travail et assurer leur déclaration aux autorités compétentes ;
- former les travailleurs à la sécurité, à l'usage des équipements, et aux procédures d'urgence.

En outre, dans les entreprises de plus de 50 salariés, la loi impose la création d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et d'Amélioration des Conditions de Travail (CHSCT) chargé de veiller au respect des normes sanitaires et de sécurité sur le lieu de travail.

2. Institutions et mécanismes de contrôle

La mise en œuvre de cette réglementation est assurée par :

- l'Inspection Générale du Travail, qui réalise des contrôles réguliers sur les lieux de travail ;
- la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), qui gère les prestations liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- les services de médecine du travail, présents dans certaines entreprises et chargés de la surveillance médicale des employés.

Les manquements graves aux règles de santé et sécurité peuvent entraîner des sanctions administratives et pénales, ainsi que des indemnisations en faveur des victimes.

3. Exigences complémentaires de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2)

Dans le cadre du projet PASBAP, financé par la Banque mondiale, la mise en œuvre de la gestion de la main-d'œuvre doit également se conformer à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2). Cette norme va souvent au-delà des exigences nationales, en introduisant des standards internationaux qui doivent être appliqués lorsque ceux-ci sont plus exigeants que la réglementation locale.

Les exigences de la NES 2 incluent notamment :

- l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de santé et sécurité au travail adapté au projet ;

- la prévention proactive des risques professionnels, notamment pour les travailleurs vulnérables (jeunes, femmes, sous-traitants) ;
- la mise en place de mécanismes de plainte sûrs et confidentiels pour permettre aux travailleurs de signaler les abus ou dangers sans crainte de représailles ;
- la documentation des incidents et la prise en compte des leçons apprises pour prévenir leur répétition ;
- la garantie que tous les travailleurs, y compris les contractuels et sous-traitants, bénéficient d'un traitement équitable, non discriminatoire, et sécurisant.

4. Alignement et engagement du projet PASBAP

Le projet PASBAP s'engage à respecter les exigences les plus strictes entre celles du droit gabonais et celles de la NES 2. À cet effet, les dispositions suivantes seront mises en œuvre :

- un Plan de Santé et Sécurité au Travail spécifique au projet, incluant des protocoles de prévention, de gestion des incidents et de réaction en cas d'urgence ;
- une formation systématique de tous les travailleurs et sous-traitants sur les risques spécifiques au projet et les mesures de protection ;
- des évaluations régulières des conditions de travail sur les sites du projet, en coordination avec les autorités nationales ;
- la création d'un registre des accidents/incidents, régulièrement mis à jour et analysé ;

l'établissement d'un mécanisme de réclamation des travailleurs clairement identifié et accessible.

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

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

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

1. Généralités

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

2. Travailleurs Ciblés

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

- Conducteurs de travaux et chefs de chantier;
- Électriciens, monteurs de lignes HTA/BT ;
- Techniciens et chefs d'équipe poste HTA/BT ;
- Ingénieurs et techniciens Hydraulique, électromécanique ;
- Plombier de réseaux ;
- Ingénieur et techniciens Génie-civil ;
- Automaticiens et télégestion ;

- Manœuvres et conducteurs d'engins (terrassament, levage)
- Animateurs et coordinateurs HSE chantiers
- Nouveaux arrivants nécessitant une habilitation initiale, etc.

3. Modules de Formations

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

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

3.2. Module de formation Spécifique selon les Risques de Poste

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

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

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

3.4. Module de Formation sur la Prévention Incendie

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

3.5. Module de Formation sur les Procédures d'Urgence

Public concerné : Tous les travailleurs.

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

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

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

3.7. Module de Formation sur les risques liés aux VBG EAS/HS

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

3.8. Module de Formation sur les IST et VIH/Sida

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

4. Moyens Pédagogiques et Méthodes Utilisées

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

5. Suivi et Évaluation du Programme

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

6. Communication et Sensibilisation Continue

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

BROUILLON

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

1. Résumé de l'incident / accident

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

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

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

3. Déroulement de l'incident / accident

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

4. Causes de l'incident / accident

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

5. Conséquences de l'incident / accident

- Détailler les conséquences immédiates et potentielles
 - Conséquences humaines : Blessures, état psychologique du salarié, nombre de jours d'arrêt, etc ;
 - Conséquences matérielles : Dégâts sur l'équipement, interruption de l'activité ;
 - Conséquences financières : Coûts estimés des réparations, impact sur la production ;

- Conséquences organisationnelles : Perturbation des opérations, réorganisation du travail.

6. Mesures d'urgence prises

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

7. Propositions de mesures préventives et correctives

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

8. Annexes

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

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

1. Contexte et historique médical

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

2. Bilan médical initial

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

3. Suivi médical à court et moyen terme

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

4. Rééducation et réadaptation

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

5. Capacité de travail et restrictions

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

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

6. Recommandations pour la suite

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

7. Conclusion

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

8. Annexes

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

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

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

1. Informations générales

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

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

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

3. Évaluation médicale initiale

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

4. Plan de traitement et suivi

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

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

5. Évolution de l'état de santé

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

6. Préconisations pour la reprise du travail

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

7. Conclusion

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

8. Annexes

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

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

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

1. Résumé du Contexte

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

2. Démarches Entreprises

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

3. État Actuel du Travailleur

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

4. Évaluation des Objectifs

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

5. Conclusion et Clôture

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

6. Annexes

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

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

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

1. Identifier les Objectifs et les Parties Prenantes

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

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

2. Élaborer un Plan de Communication Structuré

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

3. Créer des Supports de Communication Adaptés

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

- Affiches et flyers :

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

4. Impliquer les Travailleurs dans la Communication

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

5. Renforcer la Formation et la Sensibilisation Continue

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

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

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

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

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

7. Adapter la Communication aux Situations d'Urgence

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

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

8. Évaluer et Réajuster la Stratégie de Communication

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

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

1-OBJET

Ce Plan d'Intervention d'Urgence (PIU) et Protocoles d'Evacuation décrit les mesures à prendre pour gérer efficacement les situations d'urgences et évacuations pouvant survenir lors de la mise en œuvre du Projet d'accès aux services sociaux de base et améliorations des performances (PASBAP).

L'objectif est d'assurer une réponse coordonnée et efficace aux urgences pour garantir la santé et sécurité des travailleurs, des populations touchées et pour minimiser, atténuer et compenser les impacts qui pourraient se produire. Il s'agit aussi de faciliter le retour rapide à des conditions de travail sûres et de réduire les dommages matériels et environnementaux.

2-DOMAINE D'APPLICATION

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

3-REFERENCE

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

4-RESPONSABILITE :

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

5-TERMINOLOGIE

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

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

PASBAP : Projet d'accès aux services sociaux de base et améliorations des performances.

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

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

6- MESURES DE CONTROLE TECHNIQUES

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

Tableau 9: Mesures de contrôles techniques

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

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

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

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

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

Tableau 10: Dispositif d'identification des équipement d'urgence

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

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

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

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

❖ Désignation des responsables d'urgence

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

Responsables de zone : Dans les grands chantiers, chaque zone à risque doit avoir un responsable de sécurité qui connaît bien les dangers spécifiques de son secteur et sait comment réagir en cas d'incident. **Secouristes désignés** : Des employés formés aux premiers secours doivent être identifiés et répartis sur le chantier pour réagir immédiatement en cas de blessure ou de malaise.

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

Affichage des noms et contacts

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

Le tableau ci-dessous est un modèle.

Figure 3: Pictogramme de chantier

The figure consists of two parts. The left part is a safety information sheet titled 'Identification de l'entreprise' and 'Consignes incendie'. The right part is a set of safety signs titled 'RESPECTEZ LES CONSIGNES DE SECURITE'.

Identification de l'entreprise

Intervenant : R
Nom juridique : Activité :
Nom de responsabilité : Numéro de sécurité :
Adresse :

Consignes collectives/Accords entreprise

Intitulé et/ou n° de convention : L'entreprise s'engage à respecter les règles de sécurité en vigueur.

Lieu et modalités de consultation :

Inspection du travail

Adresse : Nom de l'inspecteur :
Métier : Adresse :

Numéros de téléphones d'urgence

15 SAMU	17 ANTI POISON
18 POLICE	18 SOS MAINS
112 POMPIERS	112 URGENCE EAU
112 URGENCE EUROPEEN	112 ELECTRICITE
112 HOPITAL	112 GAZ

CONSIGNES INCENDIE

1. Alerte les secours et les occupants de la maison ou de l'immeuble
2. Evacuez d'urgence l'ensemble avec les secours ou votre personnel
3. Evacuez les lieux et rendez-vous à l'endroit de rassemblement prévu
4. Assurez-vous qu'il ne manque personne et que les locaux ont été complètement évacués

COORDONNATEUR OU RESPONSABLE DE LA SECURITE SUR LE CHANTIER

Nom : Prénom : Adresse :

Horaires de travail et jours hebdomadaires de repos

Jour	Matin	Après-midi	Nuit	Equipe	Collectif
Lundi					
Mardi					
Mercredi					
Jeudi					
Vendredi					
Samedi					
Dimanche					

RESPECTEZ LES CONSIGNES DE SECURITE

Obligations législatives et réglementaires
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (si plus de 50 salariés) Lieu de consultation de la liste :
Règlement du personnel (si plus de 50 salariés) Règlement intérieur (si plus de 50 salariés) Lieu de consultation de la liste :
Lieu de consultation :

ENTREE INTERDITE AUX PERSONNES NON AUTORISEES

UTILISEZ LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION

SOYEZ ATTENTIFS AUX RISQUES DE DANGERS

18 112

LA SECURITE EST L'AFFAIRE DE TOUS

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

8.2. MOYENS DE NOTIFICATION DES PERSONNES DESIGNÉES

❖ Systèmes de communication disponibles

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

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

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

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

❖ Notification hiérarchique

Notification immédiate : Dès qu'un incident se produit, l'employé témoin ou la personne en charge de la zone doit immédiatement alerter le chef de chantier et les secouristes désignés via téléphone ou radio. Cascade d'informations : Le chef de chantier informe ensuite, par ordre de priorité, les services d'urgence externes (pompiers, ambulances), les responsables de zones, et, si nécessaire, l'administration de l'entreprise (maître d'ouvrage, représentants syndicaux).

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

8.3. ÉTABLISSEMENT DES ETAPES DE NOTIFICATION

Étape 1 : Identification et évaluation de l'incident

**A-Signalement de
l'incident**

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

**B-Évaluation rapide de
l'urgence**

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

Étape 2 : Notification des intervenants internes

A-Notification des secouristes

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

B- Mobilisation des responsables de zones

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

D- Mise en sécurité immédiate

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

Étape 3 : Notification des services externes

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

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

Étape 4 : Information des autres parties prenantes

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

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

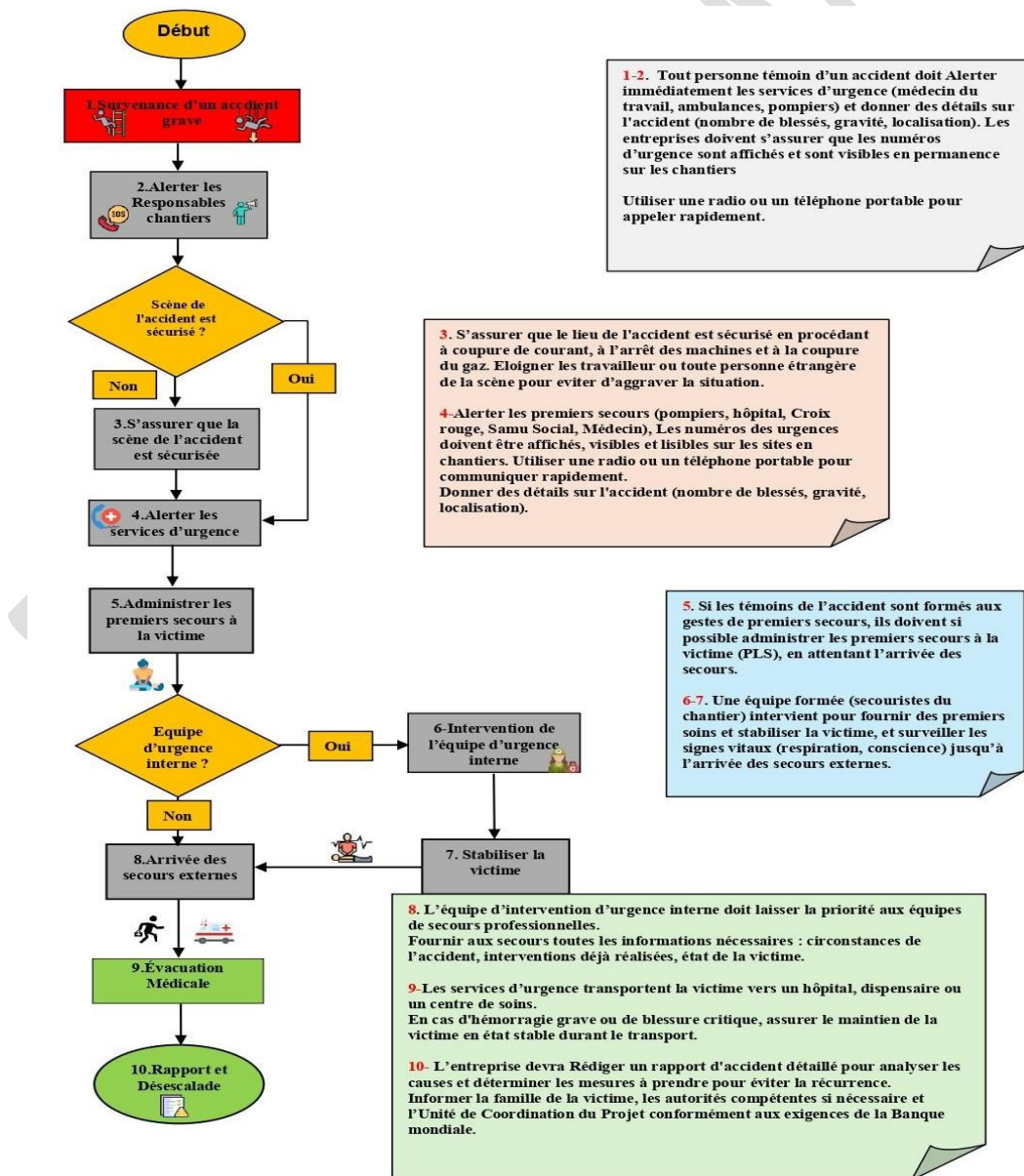
8.4. SYSTEMES DE SUIVI ET DE DOCUMENTATION DES NOTIFICATIONS

Journal des interventions d'urgence

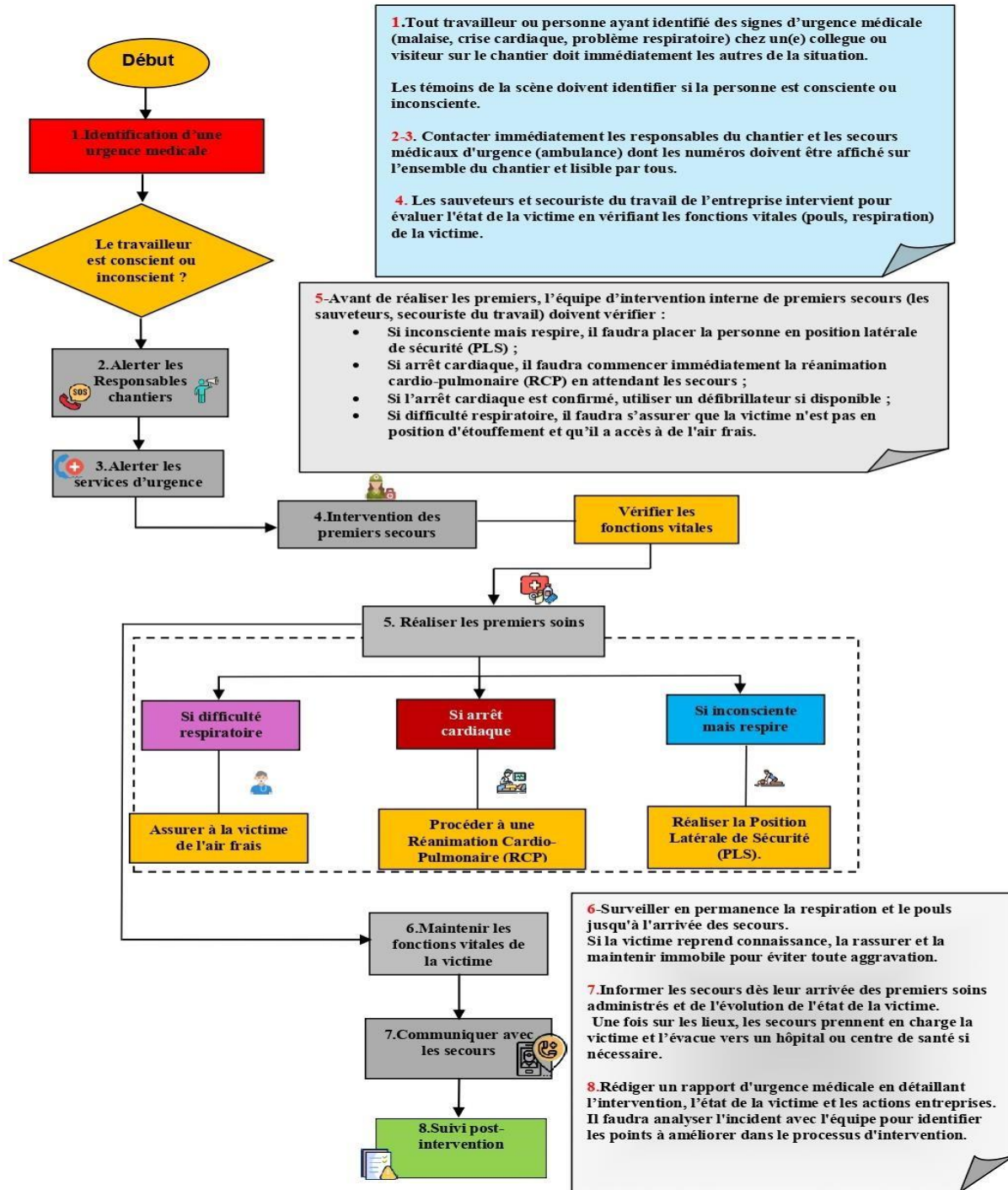
Tenue d'un registre : Chaque incident doit être consigné dans un registre spécifique où seront notés le type d'incident, les personnes contactées, les actions entreprises, et les délais de réaction.

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

9.2. PROCEDURE GESTION DES ACCIDENTS GRAVES



9.3. URGENCE MEDICALE



Annexe 10 : Procédures pour la sélection, la distribution, l'utilisation, et la maintenance des équipements de protections individuelles (EPI)

1-BUT DE LA PROCEDURE

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

2-DOMAIN D'APPLICATION

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

3-REFERENCE

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

4. TERMINOLOGIE ET ABREVIATIONS

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

PASBAP : Projet d'accès aux services sociaux de base et améliorations des performances.

SST : Santé Sécurité au Travail

5. CONTENU

A. RESPONSABILITE :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B-DIRECTIVES

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

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

C-PROCEDURE D'ENTRETIEN DES EPI

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

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

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

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

Travailleurs

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

❖ Visiteur

- Interruption de la visite

❖ Fournisseurs -sous-traitants et autres intervenants externes

- Suspension ou arrêt des travaux ;
- Expulsion.

E-TABLEAU SOMMAIRE EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS

Tableau 11: Liste des EPI

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

F- EXEMPLE DE PERIODICITE DE REMPLACEMENT DES EPI DE BASE

BROUILLON

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

Annexe 11 : Provinces, Localités et investissements programmés

Tableau 12: Liste des investissements volet eau

N°	Provinces	Villes/localités	Note conceptuelle version Mars 2025
			Nature des activités/Travaux
	Estuaire	Cocobeach	- Construction d'une unité de production de 100m ³ /h + aménagement de la conduite de transport jusqu'à la station de traitement
2	Haut Ogooué	Aboumi	- Réalisation AEP (forage) + Extensions
		Franceville	- Renforcement et Réhabilitation de l'AEP + extensions
		Moanda	- Renforcement AEP + extensions
		Mvengué	- Renforcement AEP+ Extensions
		Ngouoni	- Renforcement AEP + Extensions
		Okondja	- Renforcement et réhabilitation AEP + Extensions
3	Moyen Ogooué	Ndjolé	Déplacement de la prise d'eau sur l'Ogooué
		Bifoun (Ebel Abanga)	- Renforcement AEP
4	Ngounié	Mouila	Renforcement production + restructuration de réseau
		Malinga	- Réalisation AEP + Extensions
		Mabanda	- Réalisation AEP + Extensions
		Mimongo	Réalisation AEP + Extensions
5	Nyanga	Mayumba	- Réhabilitation production et restructuration du réseau
		Tchibanga	- Réhabilitation production et restructuration du réseau
6	Ogooué-Ivindo	Ovan	- Réhabilitation de la station + extension de réseau et mise en conformité
		Makokou	Renforcement AEP
7	Ogooué-Iolo	Koula-Moutou	- Réhabilitation de la station + extensions de réseau et mise en conformité AEP
		Matsatsa	Construction d'une mini AEP + station + extensions de réseau et mise en conformité AEP
		Bitam	- Renforcement AEP

9	Woleu Ntem	Oyem	- Renforcement et réhabilitation AEP + Extensions
		Bikondom	Mise en place d'un système AEP
		Minvoul	Construction et amélioration AEP

Tableau 13: Finalisation des travaux PABSMIR

N°	Provinces	Villes/localités	Note conceptuelle version Mars 2025
			Activités proposées
2	Haut Ogooué	Bakoumba	- Fourniture, transport et pose de 100 compteurs et de 400 bouchons
8	Ogooué-Maritime	Gamba	- Renforcement de station de traitement par la pose des filtres - Pose du château d'eau existant - Fourniture, transport et pose de 400 bouchons manquants - Fourniture, transport et pose de 121 compteurs manquants - Renforcement de la production par la construction d'un forage à gros débit - Correction des malfaçons sur les façades - Fourniture transport et pose de 70 bouchons manquants - Fourniture, transport et pose de 57 compteurs manquants
3	Moyen Ogooué	Lambaréné	- Fourniture, transport et pose de 797 compteurs et de 1712 bouchons
9	Woleu Ntem	Medouneu	- Pose du château d'eau existant - Fourniture, transport et pose de 100 bouchons manquants - Fourniture, transport et pose de 121 compteurs manquants
4	Ngounié	Ndéndé	- Fourniture, transport et pose de 217 compteurs et de 840 bouchons

Tableau 14: Résumé des travaux d'assainissement

N°	Provinces	Villes/localités	Note conceptuelle version Mars 2025
			Activités proposées
1	Estuaire	Libreville	- Construction d'une station de traitement de boues de vidange
2	Haut Ogooué	Aboumi	- Construction des Points d'eau, Construction et Réhabilitation des blocs sanitaires
		Franceville	
		Moanda	
		Mvengué	
		Ngouoni	
		Okondja	
	Moyen Ogooué	Lambaréné	- Construction des Points d'eau, Construction et Réhabilitation des blocs sanitaires

3		Bifoun Ebel Abanga	- Néant
		Ndjolé	
4	Ngounié	Malinga	- Construction des Points d'eau, Construction et Réhabilitation des blocs sanitaires
		Mouila	
		Mimongo	
5	Nyanga	Mabanda	- Construction des Points d'eau, Construction et Réhabilitation des blocs sanitaires
		Mayumba	
		Tchibanga	
6	Ogooué-Ivindo	Makokou	- Construction des Points d'eau, Construction et Réhabilitation des blocs sanitaires
		Ovan	
7	Ogooué-lolo	Koula-Moutou	- Construction des Points d'eau, Construction et Réhabilitation des blocs sanitaires
		Matsatsa	
9	Woleu-Ntem	Bitam	- Construction des Points d'eau, Construction et Réhabilitation des blocs sanitaires

Tableau 15: Centrales Hybrides

N°	Provinces	Villes/localités	Note conceptuelle version Mars 2025
			Activités proposées
4	Ngounié	Malinga	- Travaux de construction des centrales hybrides à partir des équipements existants de la SEEG sur le réseau BT
		Nzénzélé	
		Mimongo	
5	Nyanga	Ndindi	
		Moabi	
7	Ogooué-Ivindo	Mékambo	
		Ovan	

Tableau 16: Extension des réseau HTA/BT

N°	Provinces	Villes/localités	Note conceptuelle version Mars 2025
			Activités proposées
1	Estuaire	Bikélé (l'Amanguier, Memphis, Poste 714)	
		Makwengué (boucle carrefour Santa Clara – 1 ^{er} Campement)	
		Nzeng-Ayong (Ebacatère)	
2	Haut Ogooué	Andjogo-Okondja	
		Aliga-Onga	

3	Moyen Ogooué	Bifoun–Ekoredou	- Travaux d’extension du réseau HTA/BT existant de la SEEG
4	Ngounié	Yombi-Mandji	
7	Ogooué-lolo	Lastourville-Ndangui	
		Koula-Moutou	
8	Ogooué-Maritime	Zone Cap Lopez -Fort de l’Eau	
9	Woleu Ntem	Assok Ngomo - Bolosoville	- Travaux d’extension du réseau HTA/BT existant de la SEEG
		Koumassi–Akam Essatouk	
		Thok – Alen Esseng	
		Bikondom	- Travaux d’extension du réseau HTA/BT existants de la SEEG
		Sam	

Tableau 17: Réseaux de transport

N°	Provinces	Villes/localités	Note conceptuelle version Mars 2025
			Activités proposées
1	Estuaire	Libreville	- Travaux de renforcement du réseau de transport à partir des équipements de la SEEG au Poste 90/90/20 Kv à L’Amanguier au Pk 18

Tableau 18: Finalisation des travaux du PASBMIR volet électricité

N°	Provinces	Ville/localités	Note conceptuelle version Mars 2025
			Activités proposées
1	Ngounié	Ayenano-Sindara	Travaux d’extension des réseaux HT/BT de l’axe Ayenano-Sindara
2	Haut –Ogooué et l’Ogooué-lolo	Aboumi et Ndangui	- Travaux de renforcement des capacités de production par l’hybridation des centrales thermiques diesel et extension des réseaux BT des localités d’Aboumi et Ndangui
3	Ogooué Ivindo et la Ngounié	District Batouala et Commune de Guiétsou	- Travaux de renforcement des capacités de production par l’hybridation des centrales thermiques diesel et extension des réseaux BT du District Batouala et de la Commune de Guiétsou

Annexe 12 : Check-list des éléments à contrôler sur les mesures sociales et les conditions de travail sur l’Hygiène, la sante et la sécurité sociale pendant la phase la mise en œuvre du PASBAP

Check-list mesures sociales à contrôler

Dans le cadre de la mise en œuvre du PASBAP, l'UGP et les entreprises/sous-traitants et autres prestataires adjudicataires des marchés sont tenus de mettre en place des mesures de contrôles sur l'ensemble des chantiers et lieux de travail afin de minimiser les risques d'incidents ou accidents et de maladies.

Tableau 19: Mesures de controles

Point de contrôle	Actions		Moyens de contrôle et de vérification	Périodicité
	Hygiène			
Contrôles des lieux de repos, de restauration et ceux d'aisances	Inspection des installations	- S'assurer que les installations soient construit conformément aux règles de l'art en matière de génie-civil et en bon état	- Fiches techniques des installations - Fiche de non-conformité - PGES-chantiers	Mensuel en dehors des inspections inopinées
	Vérification de l'état de propriété	- Les lieux de repos, restauration et d'aisances de chaque chantier doivent être nettoyer avec des produits appropriés - Chaque chantier et lieux de travail de l'UGP doivent disposer des lieux d'aisances (Hommes/Femmes) - S'assurer que les eaux usées et vannes issues des lieux d'aisances soient gérées conformément à la réglementation en vigueur.	- Fiche de la checklist - Observation directe - Factures - PGES-chantiers - Bordereau d'enlèvement des déchets liquides	Quotidien
	Mesures sociales : Santé et Sécurité sociale			
	Inspection des mesures sociales	- S'assurer que l'UGP, les entreprises/sous-traitants/fournisseurs, missions de contrôles et autres prestataires adjudicataires des	- PGES-chantiers - Contrats - Observations directes sur les	Mensuel

	(santé et sécurité sociale)	marchés ce sont acquittés de leurs obligations contractuelles conformément à la réglementation en vigueur en matière de la gestion du personnel	chantiers et à l'UGP, - Enquêtes - Rapports mensuels ESHS des missions de contrôle etc.	
Contrôles des conditions sociales de travail	Vérification de la disponibilité des documents sociaux contractuels en lien avec la gestion du personnel/travailleurs/ouvriers	- S'assurer que le personnel de l'UGP ait contrat, soit assuré et le prélèvement des impôts soit reversé à la Direction générale des impôts - S'assurer que le personnel/travailleurs des entreprises/sous-traitants/ et autres prestataires, missions de contrôles (MdC) adjudicataires marchés disposent d'un contrat, soient immatriculés à la CNSS/CNAMGS et les cotisations prélevées par les entreprises et autres prestataires directs et indirects du PASBAP soient reversées à la CNSS/CNAMGS - S'assurer que les entreprises/sous-traitants des travaux, MdC et autres prestataires disposent des conventions signées avec des structures de santé publiques ou privées en cas d'incidents ou d'accidents graves - S'assurer que les entreprises/sous-traitants, MdC et autres prestataires organisent pendant le recrutement du personnel/travailleurs/ouvrier	- PGES-chantiers - Observations directes sur le terrain et à l'UGP - Contrats signés - Quittance de versement du prélèvement de l'impôt sur le revenu de la direction générale des impôts (DGI) - Quittances de versement de prélèvement des cotisations des travailleurs à la CNSS/CNAMGS - Liste des travailleurs immatriculés à la CNSS/CNAMGS avec la factures de paiements, les numéros, nom et prénoms - Conventions signées - Certificats médicaux	Mensuel

		s les médicales d'embauche et régulièrement (tous les 3 mois) ; - S'assurer que les entreprises/sous-traitants, MdC et autres prestataires respectent les heures réglementaires et supplémentaires prévues par le code du travail et la convention du BTP - S'assurer que les entreprises/sous-traitants, MdC et autres prestataires adjudicataires des travaux dans le cadre de la mise en œuvre du PASBAP, approvisionnent de manière régulière l'eau potable aux travailleurs/ouvriers dans chaque chantier et assurent également le transport de ces derniers des points de rassemblement vers les chantiers ou encore bénéficient d'une indemnité de transport - S'assurer que le personnel de l'UGP et les travailleurs des entreprises/sous-traitants, MdC et autres prestataires disposent de ; (i) Code de conduite, (ii) réglementent intérieur de chaque entreprise/prestataire/sous-traitants, MdC et les MGP (MGP du Projet, MGP des travailleurs et le MGP spécifiques aux VBG : HS-EAS-VCE)	- Factures de paiement de l'eau potable - Bulletin de salaire - Enquêtes - Attestation d'Immatriculation CNSS/CNAMGS	
--	--	---	---	--

		- S'assurer que le règlement intérieur et le code de conduite soient affichés à l'UGP et dans les différents chantiers des entreprises/sous-traitants et autres prestataires adjudicataires des travaux		
--	--	---	--	--

PROJET