

BURKINA FASO, MAURITANIE, NIGER, TCHAD
Et L'ASSOCIATION DES UNIVERSITES AFRICAINE

UNITE DE GESTION DU PROJET



Projet d'intervention régionale du Sahel pour l'apprentissage et la
collaboration dans l'éducation
(P180260)

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

Septembre-2024

Sommaire

Sigles et abréviations	3
1 Introduction	4
1.1 Objectifs de l'étude	4
1.2 Résultats attendus.....	5
2 Aperçu sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet.....	5
2.1 Nombre de travailleurs du projet.....	6
2.2 Caractéristiques des travailleurs du projet	6
2.2.1 Travailleurs directs.....	7
2.2.2 Travailleurs migrants	Erreur ! Signet non défini.
3 Evaluations des principaux risques liés à la main-d'œuvre.....	7
4 Cadre juridique nationale lié au travail et à la santé et sécurité au travail des pays bénéficiaires	7
4.1 Burkina Faso	7
4.1.1 Recrutement et traitement salarial	9
4.1.2 Temps de travail, temps de repos et congés.....	11
4.1.3 Temps de repos et congés de maternité de la femme enceinte	11
4.1.4 Liberté d'association.....	12
4.1.5 Rupture de contrat.....	12
Réglementation en matière de santé et sécurité au travail	12
4.1.6.....	12
4.2 Niger.....	20
4.2.1 Salaires et retenues sur salaire	21
4.2.2 Temps de travail.....	22
4.2.3 Congés.....	22
4.2.4 Liberté d'association	22
4.2.5 Harcèlement sexuel.....	22
4.2.6 La sécurité sociale.....	23
4.2.7 Travail des enfants	23
4.2.8 Réglementation sur la santé et sécurité au travail.....	23
4.3 Tchad.....	25
4.3.1 Règlementation nationale du travail	25
4.3.2 Âge minimum d'admission à l'emploi	27
4.3.3 Hygiène sécurité au travail.....	27

4.3.4	Système de rémunération et horaire de travail.....	29
4.3.5	Liberté syndicale et liberté d'association.....	30
4.3.6	Non-discrimination et égalité des chances.....	31
4.3.7	Protection des mains d'œuvre : Travail forcé.....	31
4.4	Association des Universités Africaines (AUA)	31
4.4.1	Politique de développement professionnel et d'études du personnel de l'AUA.....	31
4.4.2	Politique contre la violence et le harcèlement sexuels dans le contexte professionnel de l'AUA.....	33
4.5	Les exigences de la Banque mondiale en matière d'emploi et de condition de travail..	34
5	Procédures générales applicables	35
5.1	Procédures de santé et sécurité au travail (SST)	36
5.2	Procédures liées à la COVID-19	Erreur ! Signet non défini.
5.3	Procédures de gestion des fournisseurs et prestataires.....	37
5.4	Travailleurs communautaires	38
5.5	Procédures concernant les fournisseurs principaux et prestataires	38
5.6	Hébergement des travailleurs	40
6	Dispositif institutionnel pour la mise en œuvre des procédures de gestion de la main- d'œuvre	40
7	Mécanisme de gestion des plaintes.....	41
8	Code de conduite	42

Liste des Tableaux

Tableau 1 : Heures et jours de travail	Erreur ! Signet non défini.
--	------------------------------------

Sigles et abréviations

AUA	Association des Universités Africaines
ANEVE	Agence Nationale des Évaluations Environnementales
BIRD	Banque International pour la Reconstruction et le Développement
BM	Banque Mondiale
CEA	Centres d'Excellence Africains
EAS/HS	Exploitation et Abus sexuel/ Harcèlement Sexuel
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
EIES	Etude d'Impact Environnemental et Social
IDA	Association Internationale de Développement
IRS	Institut Régional du Sahel
LBES	Livre Blanc sur l'Education au Sahel
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PASEC	Programme d'analyse des systèmes éducatifs
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
STIM	Sciences, Technologies, Ingénieries et Mathématiques
TIC	Technologie de l'Information et de la Communication
UGP	Unité de Gestion du Projet
URG	Unité Régional de Gestion
VBG	Violence Basée sur le Genre

1 Introduction

Le Projet Sahel Relance envisage de s'appuyer sur la collaboration régionale et renforcer la capacité régionale d'enseignement pour des systèmes éducatifs adaptatifs, inclusifs et redevables au Sahel. Il est essentiellement structuré autour de trois composantes, conçues pour s'appuyer sur les portefeuilles nationaux et régionaux existants dans les cinq pays du Sahel (Burkina Faso, Mauritanie, Niger et Tchad) et les bonifier, de même que pour renforcer l'harmonisation pour un plus grand impact sur le développement de l'éducation au Sahel. Le projet vise à renforcer la résilience au Sahel en contribuant à consolider les points forts de la région et en établissant des modèles de prestation régionaux dans le but de permettre aux systèmes éducatifs sahéliens de s'adapter à des conditions en évolution et de faire face aux perturbations dans la prestation de l'éducation à travers le Sahel.

Le projet s'articule autour de deux composantes clés : La première composante aidera les pays sahéliens participants à mieux harmoniser et gérer leurs systèmes éducatifs grâce à une série d'activités cruciales pour la performance des systèmes éducatifs (formation, évaluation, programmation de réformes efficaces) et la seconde composante offrira une remédiation et une résilience urgentes au système éducatif sahélien en rendant opérationnelle une école ouverte régionale qui répondra aux besoins de millions de jeunes dans la région. Une troisième composante soutiendra la gestion et le suivi/évaluation du projet.

Conformément aux dispositions de la Norme environnementale et sociale n° 2 (NES n° 2) de la Banque mondiale sur l'emploi et les conditions de travail, des procédures simplifiées de gestion de la main-d'œuvre ont été mises au point pour le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décrivent la manière dont tous les travailleurs du projet seront gérés par l'Unité Régionale du Projet et les Unités nationales de Gestion du Projet Sahel Relance (UGP), compte tenu des risques et des effets escomptés. Les objectifs des procédures de gestion de la main-d'œuvre sont les suivants :

- Identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'intervenir sur le projet ;
- Déterminer, analyser et évaluer les risques et les effets potentiels des activités du projet pour la main-d'œuvre ;
- Définir des procédures qui répondent aux exigences de la NES n° 2 sur l'emploi et les conditions de travail, de la NES n° 4 sur la santé et la sécurité des populations et de la législation nationale applicable.

1.1 Objectifs de l'étude

La Procédure de Gestion de la main d'œuvre (PGMO) vise à élaborer un plan de prévention des risques et de protection contre les effets néfastes du projet sur l'emploi et les conditions de travail afin d'assurer un cadre de travail sain et sécurisé aux travailleurs du projet sur leurs lieux de travail.

Spécifiquement l'étude vise à :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir la sécurité et la santé aux travailleurs sur leurs lieux de travail ;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la Norme Environnementale et Sociale (NES) no 2 relative à la main d'œuvre et conditions de travail) et les

travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, contre les risques et les effets néfastes des activités du projet sur l'emploi et les conditions de travail et les risques de EAS/HS sur le lieu de travail ;

- Prévenir et minimiser les risques d'EAS/HS ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec les textes en la matière ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail, notamment pour les plaintes liées aux EAS/HS.

1.2 Résultats attendus

Les principaux résultats attendus de l'étude sont :

- Les mesures de sécurité et de santé au travail sont définies et promues dans l'intérêt de toutes les parties prenantes (y compris les travailleurs) du projet ;
- Le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet sont encouragés ;
- Les mesures de protection des travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler conformément à la NES 2 et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, sont définies et appliquées,
- Le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants est empêché,
- Les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet sont autorisés et soutenus conformément aux textes à la matière ;
- Un mécanisme de gestion des plaintes pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière d'emploi et des conditions de travail est mis en place et accessible pour tous les travailleurs directs, contractuels et de leurs organisations.

2 Aperçu sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du Projet

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre s'appliquent à tous les travailleurs de projet, qu'ils soient employés sur la base d'un contrat à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier. Les types de travailleurs qui seront inclus dans le projet sont les suivants :

- **Travailleurs directs** — comprennent le personnel de l'Unité de Mise en œuvre du Projet qui sera composé, entre autres, d'un coordonnateur, d'un spécialiste environnemental et d'un spécialiste social (avec une connaissance profonde en question de genre), d'un spécialiste de la gestion financière, d'un comptable, d'un spécialiste en passation de marches, d'un spécialiste en suivi évaluation et d'un spécialiste en nouvelles technologies de l'information et de communication. Ces travailleurs concernent également des employés des agences de mise en œuvre (personnel des Ministère de l'Education National du pays) qui seront détachés pour travailler sur le projet pendant la durée de la préparation et de la mise en œuvre du projet.
- **Travailleurs contractuels** — Des consultants seront engagés par le projet pour entreprendre différents types de missions de courte durée, notamment pour fournir des capacités supplémentaires selon les besoins, par exemple pour la fourniture d'évaluations ou d'études techniques. La principale activité qui sera entreprise par les travailleurs sous contrat est la

construction/réhabilitation de l'Institut Régional du Sahel et des édifices pour abriter l'école ouverte du Sahel eu égard aux composante 1 et 2. Les termes et conditions de ces contrats seront conformes aux législations et réglementations nationales en matière de travail de chaque pays concerné par le sous-projet et seront guidés par les dispositions de l'ESS2 relatives aux travailleurs sous contrat. Elles doivent également être cohérentes avec les procédures de gestion des sous-traitants.

- **Travailleurs communautaires** — Les travailleurs communautaires pourraient être employés dans le cadre de ce projet.
- **Employés des fournisseurs principaux** — Ceux sont des fournisseurs qui, sur une base continue, fournissent des biens ou des matériaux directement au projet (pertinent pour la composante 1 et 2).

2.1 Nombre de travailleurs du projet

Le nombre total de travailleurs du projet par catégorie ne peut pas être estimé à ce stade car le projet est en cours de préparation. Cependant, le plan spécifique de gestion de la main d'œuvre préparé pour chaque pays précisera le nombre estimé de travailleurs nécessaires et sera mis à jour si nécessaire. Les activités du projet relatives entre autres aux composantes 1, 2, 3 exigeront l'utilisation d'un nombre conséquent de travailleurs. L'UGP sera donc tenue de fournir ces chiffres dans le cadre du suivi régulier et des mises à jour à la Banque mondiale.

2.2 Caractéristiques des travailleurs du projet

Le projet recrutera et assurera la gestion du personnel du projet en totale conformité avec les lois, règlements et directives des pays bénéficiaires (y compris ses sous-projets) ainsi qu'avec les normes environnementales et sociales de la Banque mondiale sur le travail et les conditions de travail (NES 2). Les caractéristiques attendues des travailleurs du projet peuvent être classées selon les deux niveaux d'expertise suivants :

- Main-d'œuvre qualifiée - personnel technique ayant reçu une formation spécialisée avancée, par exemple les consultants professionnels, les administrateurs de projet, etc.
- Main-d'œuvre semi-qualifiée - personnel auxiliaire ayant reçu une formation professionnelle appropriée, par exemple agents recenseurs, chauffeurs, etc.

Le projet veillera à ce que les travailleurs nationaux soient prioritaires en termes d'emploi. Pour s'assurer que la priorité à l'emploi est donnée aux travailleurs nationaux, l'UGP veillera à ce que les conditions suivantes soient respectées :

- Les annonces de postes vacants à pourvoir au niveau national sont diffusées sur des plateformes nationales telles que les journaux quotidiens et les sites web des ministères concernés.
- Les candidats nationaux sont pris en considération pour l'emploi lorsque les compétences requises sont disponibles localement.
- La main-d'œuvre semi-qualifiée sera réservée aux ressortissants des pays respectifs, par exemple les recenseurs, les ouvriers du bâtiment, les chauffeurs, les techniciens de l'équipement, etc.

Les travailleurs internationaux seront recrutés lorsque les compétences ne sont pas disponibles parmi les ressortissants nationaux. Les membres des groupes vulnérables (y compris les femmes, les personnes

handicapées et les personnes appartenant à d'autres groupes défavorisés ou marginalisés) seront prioritaires dans la mesure du possible. L'UGP veillera à ce que l'emploi/l'engagement de toute personne âgée de moins de 18 ans dans le cadre du projet, en tant que salarié direct ou en tant que travailleur engagé/employé par l'intermédiaire de sous-traitants ou de fournisseurs principaux, soit interdit.

2.2.1 Travailleurs directs

L'UGP travaillera avec le personnel des agences de mise en œuvre. Le projet emploiera des consultants, des conseillers techniques de projet et du personnel d'appui travaillant sur une base contractuelle dans le cadre de la mise en œuvre du projet. Les termes et conditions de ces consultants seront guidés par le présent cadre de gestion du travail et d'autres documents de projet pertinents qui doivent être cohérents avec les dispositions des NES 2 et NES 4 et toutes les autres dispositions pertinentes du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, et en conformité avec les diverses législations et politiques nationales du travail du pays.

3 Evaluations des principaux risques liés à la main-d'œuvre

Le projet pourrait entraîner les risques suivants pour la main-d'œuvre :

- Les règles de non-discrimination et d'égalité des chances des travailleurs appliquées peuvent ne pas être conformes à la législation nationale ou aux normes de la Banque mondiale
- Recours au travail des enfants ou au travail forcé
- Absence de sécurité sur le lieu de travail et mauvaises conditions de travail
- Blessures et accidents au travail, en particulier lors de l'utilisation d'équipements de chantier, de travaux en hauteur sur des bâtiments en construction et de la manipulation d'engins et de matériel lourds
- Risques liés à l'exposition à des substances dangereuses (poussière, ciment, produits chimiques utilisés pour la construction, etc.)
- Risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles ainsi que de harcèlement sexuel (EAS/HS) pour les travailleurs
- Risques d'EAS/HS pour les membres de la communauté, qui sont posés par les travailleurs extérieurs aux zones du projet
- Conflits entre travailleurs et populations
- Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureaux de l'UGP du projet et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accidents de trajet).

4 Cadre juridique nationale lié au travail et à la santé et sécurité au travail des pays bénéficiaires

Il existe plusieurs lois dans les pays bénéficiaires relatives au travail, aux conditions de travail et à la santé et sécurité au travail qui ont été résumées ici pour chaque pays et qui aideront à la préparation des plans de gestion de la main d'œuvre spécifiques à chaque pays.

4.1 Burkina Faso

Les principaux textes relatifs aux relations de travail et applicables dans le cadre du Projet Sahel Relance sont, de façon non exhaustive, présentés dans les lignes qui suivent :

- Loi constitutionnelle n° 072-2015/CNT du 5 novembre 2015 portant révision de la Constitution.
- La Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat ;
- La Loi n°033-2008/AN du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat ;
- La Loi n°003-2017/AN du 13 janvier 2017 portant statut de la Fonction Publique Territoriale ;
- La Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ;
- La Convention collective interprofessionnelle du 09 Juillet 1974 ;
- La Loi n° 015-2006/AN portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ;
- La Loi n°47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats ;
- La Loi 055-2003/AN du 21 octobre 2003 portant fixation du taux de cotisation pour pension à la caisse autonome de retraite des fonctionnaires ;
- La Loi n°033/98/AN du 18 mai 2018, portant institution d'une coordination entre le régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats et le régime de pension des travailleurs régis par le code de sécurité sociale ;
- La Loi 022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats ;
- La Loi n°055-98/AN du 10 décembre 1998 portant prise en charge des capitaux décès par le budget de l'Etat ;
- La Loi n°061-2015/CNT du 6 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes définit les violences à l'égard des femmes et des filles : « tout acte de violence dirigé contre les personnes de sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes et aux filles un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques, morales, économiques et culturelles y compris la menace de tels actes, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée ».
- La Politique Nationale Genre, 2009 ;
- La Stratégie Nationale Genre 2020-2024 ;
- La Stratégie nationale de promotion et de protection de la jeune fille de 2016 ;
- Le Plan stratégique national de promotion de l'élimination de la pratique des mutilations génitales féminines (2016-2020) : elle tire son fondement de la Politique Sanitaire Nationale (PSN) 2010.
- Le Décret n° 2017-0708/PRES/PM/MATD/MINEFID/ portant fixation du montant, détermination des conditions de paiement et modalités de répartition du capital décès des agents des collectivités territoriales.
- Le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- L'Arrêté n°2008-023/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 portant dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
- Le Décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;
- Le Décret N° 2010 – 356 /PRES/PM/MTSS/MS du 25 juin 2010, portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et aux femmes enceintes ;
- L'Arrêté N°2007-004/MTSS/DGT/DER fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles du 07 mars 2007 ;

- L'Arrêté N°2007-003/MTSS/DGT/DER portant réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération du 07 mars 2007 ;
- Le Décret N° 2005-024/PRES/PM/MTEJ/MFB du 31 Janvier 2005 portant fixation de l'âge de départ à la retraite des travailleurs salariés ;

De manière spécifique, les agents publics sont régis par différents statuts autonomes qui précisent les conditions et modes de recrutement, les mécanismes de gestion des contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail. Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso et le Décret 2018- 0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso.

Ces lois précisent également les droits et les obligations des travailleurs, des employeurs, ainsi que, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail.

Le projet se conformera aux dispositions suivantes dans la gestion de la main d'œuvre.

4.1.1 Recrutement et traitement salarial

En matière de recrutement, le personnel du projet sera régi par le Décret 2018- 0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale des projets et programmes de développement exécutés au Burkina Faso et la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

En effet, le Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 définit les conditions d'exécution des programmes en incluant celles relatives à l'emploi et la rémunération du personnel. L'article 59 du décret précité prévoit que le personnel des projets ou programmes de développement est prioritairement issu de l'administration. Toutefois sur autorisation du ministre de tutelle technique, le programme budgétaire peut recourir à une assistance technique et/ou procéder à un recrutement pour pourvoir aux postes qui exigent des compétences techniques spécifiques.

Selon l'alinéa 2 de l'article 60 dudit décret, le personnel de l'Etat pourra être nommé, affecté, détaché ou mis à la disposition du projet et programme par le ministère de tutelle technique sur proposition du responsable de programme budgétaire. L'article 61 précise que le personnel de l'Etat est régi par les textes en vigueur applicables aux agents publics de l'Etat. Il s'agit ici notamment de la Loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la Fonction publique d'Etat, mais aussi de tous les statuts autonomes qui régissent les autres agents publics. Ainsi, ils conservent leurs conditions de rémunération attachées à leur qualité d'agents publics de l'Etat. Toutefois, ils bénéficient d'une indemnité mensuelle en fonction du poste qu'ils occupent (confère article 62 Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale de projets et programmes de développement au Burkina Faso).

Par ailleurs, les travailleurs recrutés par le projet seront régis par les dispositions de l'article 68 du Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018 portant réglementation générale de projets et programmes de développement au Burkina Faso. Cet article renvoie la gestion de cette catégorie de travailleurs à la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, à la loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso et à la Loi 058-2017/AN du 20 Décembre 2017 portant code général des impôts du Burkina Faso. Il est complété par l'article 69 et suivant du Décret 2018-0092/PRES/PM/MINEFID du 15 février 2018

portant réglementation générale de projets et programmes de développement, qui précisent la procédure et les conditions du recrutement des travailleurs du projet.

Selon, l'article 4 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso qui dispose en substance que toute discrimination en matière d'emploi et de profession est interdite, on entend par discrimination :

- Toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, le handicap, l'état de grossesse, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ;
- Toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Cette disposition est complétée par l'article 38 de la loi précitée qui dispose que : « L'employeur doit s'interdire toute discrimination de quelque nature que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi ou de licenciement, notamment par rapport au statut sérologique de l'infection à VIH réel ou apparent. »

En matière de traitement salarial, c'est l'article 36 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso qui fait obligation à l'employeur de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels ; il évoque entre autres dispositions de :

- Conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ; de traiter le travailleur avec dignité ; de veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique ;
- Interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel ;
- Communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort. Ainsi, des mesures seront définies en vue de prévenir et de lutter contre les VBG/EAS/HS et les VCE.

En outre, l'article 182 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso dispose que : « A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. À défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération, doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre la main - d'œuvre masculine et la main - d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. ».

De même, le projet se conformera aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale qui indiquent entre autres que les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. La NES 2 prévoit également la prise de mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les

jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées internes et les travailleurs migrants.

Enfin, les dispositions de la Banque mondiale s'appliqueront dans le cadre du Projet sahel relance, aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit notamment des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et l'emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale de janvier 2011, version révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI) de juillet 2016.

4.1.2 Temps de travail, temps de repos et congés

L'article 155 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, traite du repos hebdomadaire et obligatoire qui est de vingt-quatre heures minimums par semaine tandis que les articles 156 et 165 portent sur le congé annuel. L'article 5 de l'arrêté 2009- 014/MTSS/DGT/DER relatif au régime et aux modalités de jouissance de congé payé du 18 décembre 2009 indiquent que le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi calendaires par mois de service effectif sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel. Ainsi, le droit de jouissance du congé est acquis après une période minimale de service effectif de douze mois.

Par ailleurs, pour le calcul de la durée du congé acquis, les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé ne sont pas déduites conformément à l'article 156 alinéa 4 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

4.1.3 Temps de repos et congés de maternité de la femme enceinte

Aux termes des articles 144 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, toute femme enceinte dont l'état a été dûment constaté, a le droit de suspendre son travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée comme une cause de rupture de contrat. La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines dont au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non.

Durant les quatorze (14) semaines de son congé de maternité, la femme a droit, à la charge de l'organisme de sécurité sociale, aux frais d'accouchement dans une formation sanitaire administrative agréée par l'État et, le cas échéant, aux soins médicaux ainsi qu'au salaire soumis à cotisation au régime de sécurité sociale qu'elle percevrait au moment de la suspension du contrat, la fraction du salaire non soumise à cotisation étant à la charge de l'employeur. Le congé de maternité peut être prolongé de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Enfin et pendant une période de quatorze mois à compter de la reprise de travail, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure et demie par jour de travail. Les repos pour allaitement sont rémunérés et comptabilisés dans la durée du travail conformément à l'article 148 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

4.1.4 Liberté d'association

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet, comme le disposent les articles 275 et suivants de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer librement. Ainsi, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national qui reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune. 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 sahel relance n'empêchera pas ces derniers de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Il n'exercera pas non plus une discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participeront ou souhaiteront participer à des organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes de ce genre. Par ailleurs, l'article 282 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, dispose que : « Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat bénéficient de la protection accordée aux délégués du personnel contre les licenciements et les mutations arbitraires. ».

4.1.5 Rupture de contrat

Selon les dispositions de l'article 60 de la Loi 028-2008/ AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie. L'inobservation par l'une des parties des conditions de rupture prévues par la loi ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie.

Quant au contrat à durée indéterminée (CDI), sa rupture est subordonnée à une condition de forme et de fond. L'article 65 de la loi précitée exige un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui est une condition de forme de la régularité de la rupture n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

Par contre, l'article 70 de la même loi exige à l'employeur de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement. Donc, l'employeur pour rompre un contrat de travail à durée indéterminée doit disposer dans le fond d'un motif légitime c'est-à-dire réel et sérieux. Par ailleurs, la loi permet au travailleur de mettre fin librement à son contrat de travail à durée indéterminée, à la seule condition de notifier par écrit sa démission avec ou sans préavis. Dans ce dernier cas il pourra être poursuivi pour paiement des montants équivalents au préavis. Enfin et en cas de rupture du contrat, les droits des parties seront déterminés et payés conformément à la législation du travail en vigueur au Burkina Faso.

4.1.6 Réglementation en matière de santé et sécurité au travail

La sécurité et la santé au travail est la discipline qui traite de la prévention des accidents de travail et des maladies liées au travail ainsi que de la protection et de la promotion de la santé des travailleurs. Elle vise à améliorer les conditions et le milieu de travail. L'essentiel des dispositions des Conventions de

l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par le Burkina Faso et portant sur la santé et sécurité au travail a été repris dans la réglementation nationale. Les fonctionnaires de l'État sont régis par la Loi n°022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicables aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats et ses textes d'application. Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso et ses textes d'application notamment :

- L'arrêté conjoint N°2008-024/MS/MTSS/SG/DGPS portant création, composition, attribution et fonctionnement d'un comité de santé chargé de déterminer l'origine professionnelle d'une maladie ;
- L'arrêté conjoint N°2008-025/MS/MTSS/SG/DGPS portant réglementation de l'expertise médicale ;
- L'arrêté conjoint N°2008-023/MS/MTSS/SG/DGPS portant modalités d'octroi des prestations d'action sanitaire et sociale.

En ce qui concerne la procédure de réparation des risques professionnels (accident du travail ou maladie professionnelle), elle est décrite dans les sections qui suivent.

Selon l'article 236 de la Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, le chef d'établissement prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires, les apprentis et les stagiaires. Il doit notamment prendre les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

En outre, l'article 261 de la Loi n° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso prévoit que l'employeur doit présenter ses travailleurs aux visites médicales et examens prescrits par la législation et la réglementation nationales, notamment les visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance spéciale, de reprise de travail, de fin de contrat.

Le temps mis pour effectuer les visites médicales et les examens complémentaires est considéré comme temps de travail effectif. Par ailleurs, conformément aux dispositions de la NES 2, des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, seront définies et mises en œuvre dans le cadre du projet. Ainsi, lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires travaillent sur un site, les parties qui emploient ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de Santé, Sécurité au Travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

De même, un système d'examen régulier des performances en matière de SST, ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de santé et sécurité, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du projet sahel relance. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les Termes de Référence (TDR) et les études sociales et environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires et en aval, que la mise en œuvre des PGES respecte l'application rigoureuse des Directives

générales et particulières des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires.

Néanmoins, les activités de ce projet n'impliqueraient que peu d'activités dangereuses. Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de la NES 2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet. Au niveau de la protection des travailleurs face à la COVID-19, le Burkina Faso n'a pas encore pris de mesures spécifiques au niveau de la SST, le projet et l'UCP suivront des lors les mesures de l'OMS quant à cette pandémie jusqu'à ce que le gouvernement burkinabè prenne les mesures spécifiques nécessaires. De plus, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS et du Gouvernement burkinabè au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale. Il sera primordial que le projet, les représentants des travailleurs soient assistés et conseillés par le Comité de Sécurité et Santé au Travail (article 250 de la Loi n° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso), afin d'évaluer le risque que chaque travailleur encourt, et de l'atténuer au maximum à travers l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel de sécurité et de santé au travail.

4.1.6.1 Les accidents de travail et maladies professionnelles

Selon l'article 51 de la Loi 015 portant régime de la sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, l'accident du travail couvre en fait deux événements : l'accident du travail proprement dit, et l'accident de trajet c'est-à-dire l'accident survenu entre le lieu de travail et les lieux suivants :

- Le lieu de résidence ;
- Le lieu où le travailleur prend habituellement son repas ;
- Le lieu où il perçoit sa rémunération ;
- Le lieu où il se rend habituellement pour motif d'ordre familial.

A cela, s'ajoutent également, les accidents survenus pendant les voyages dont les frais sont supportés par l'employeur en vertu des textes en vigueur.

Cependant, selon l'article 52 de la loi précitée, est considérée comme maladie professionnelle, toute maladie désignée dans le tableau des maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau. Leur réparation ou leur prise en charge se fait selon la démarche suivante :

- Faire constater l'accident par les services compétents (police, gendarmerie) ;
- Faire constater la maladie par un médecin spécialisé dans la pathologie en cause ;
- Informer le supérieur hiérarchique immédiat dans les 24 heures qui suivent l'accident ou la première constatation médicale de la maladie ;
- Faire la déclaration : le supérieur hiérarchique immédiat doit le faire dans un délai de 48 heures (deux jours ouvrables) suivant l'accident ou la première constatation médicale de la maladie. En cas de défaillance du supérieur hiérarchique immédiat, la victime (ou ses ayants droits) peut faire la déclaration dans un délai de deux ans ;
- Soumettre un dossier au comité de santé.

4.2 Mauritanie

En termes de référentiels de politiques et de procédures dans le domaine du travail, la Mauritanie elle a ratifié neuf conventions de l'OIT concernant les droits de travail que le projet ECOREAB respectera et fera respecter :

- Convention sur le travail forcé (1930), ratifiée en juin 1961 ;
- Convention sur l'abolition du travail forcé (1957), ratifiée en avril 1997 ;
- Convention sur les pires formes de travail des enfants (1999), ratifiée en décembre 2001 ;
- Convention sur l'âge minimum (1973) (âge minimum spécifié par la Mauritanie : 14 ans), ratifiée en décembre 2001 ;
- Convention sur l'égalité de rémunération (1951), ratifiée en décembre 2001 ;
- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), ratifiée en juin 1961 ;
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949), ratifiée en décembre 2001 ;
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (1958), ratifiée en novembre 1963 ;
- Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie) (1948), ratifiée en novembre 1963

En outre, les lois mauritaniennes suivantes s'appliquent au projet

- Loi 025/2003 portant répression de la traite des personnes ;
- Ordonnance 81-234 portant abolition de l'esclavage ;
- Ordonnance 2005-015 portant protection pénale de l'enfant (pénalisant le travail des enfants avant 14 ans) ;
- Loi 025/2003 portant répression de la traite des personnes.
- Loi 2010-044 du 22 juillet 2010, portant code des marchés publics,
- Décret 2017-126/PM du 2 novembre 2017, abrogeant et remplaçant les dispositions des décrets d'application de la Loi 2010-044 régissant les marchés publics,
- Directives sur la passation des marchés de la Banque Mondiale « sélection et emploi des consultants par des emprunteurs de la banque mondiale édition 2011, révisée en juillet 2014 »,
- Loi N° 93-09 du 18 Janvier 1993 portant statut général des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif.

4.2.1 Travail des femmes et des enfants

L'employeur doit veiller au respect des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique, en particulier à l'égard des femmes et des enfants. Selon le Code mauritanien de travail, les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis avant l'âge de 14 ans ou si, ayant dépassé cet âge, ils sont encore soumis à l'obligation scolaire. Aucun enfant âgé de douze ans révolus et de moins de quatorze ans ne peut être employé sans l'autorisation expresse du ministre chargé du travail. Il est interdit d'employer des enfants de moins de dix-huit ans sauf extrême nécessité et dans ce cas respecter scrupuleusement les dispositions énumérées au paragraphe ci-dessus.

Aussi, il est interdit de demander aux femmes et aux femmes enceintes d'effectuer des travaux excédant leurs forces ou qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont effectués sont susceptibles de porter atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou de blesser leur moralité.

Des arrêtés du ministre du travail déterminent : i) les travaux interdits aux enfants et aux femmes ou des travaux interdits seulement aux enfants ou seulement aux femmes ; ii) les établissements dans lesquels l'emploi des femmes et des enfants est, soit interdit, soit autorisé sous certaines conditions.

Ces dispositions ne sont pas en contradiction avec celles de la NES N°2. Cette dernière soumet le travail de l'enfant ayant dépassé l'âge minimum (14 ans), mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans aux conditions : i) de non risque de présenter un danger pour lui, ii) de non compromission de son éducation ou nuisance à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social, iii) d'évaluation appropriée des risques, laquelle évaluation est effectuée avant que son travail ne commence, et iv) que le Projet veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.

Dans le cadre du Projet Sahel Relance, le travail des enfants est interdit. L'âge minimum est de 18 ans.

4.2.2 Travail forcé

Le travail forcé est 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. La loi N° 2004-017 portant code du travail (article 5) interdit le travail forcé ou obligatoire (voir encadré ci-dessous).

L'Article 5 du code de travail mauritanien soutient le Principe de la liberté du travail et l'interdiction du travail forcé. Il dispose que le travailleur s'engage librement. Est interdit le travail forcé ou obligatoire par lequel un travail ou un service est exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel cette personne ne s'est pas offerte de son plein gré. Est interdite également, toute relation de travail, même si elle ne résulte pas d'un contrat de travail et dans laquelle une personne fournirait un travail ou un service pour lequel elle ne s'est pas offerte de son propre gré. Toute infraction aux présentes dispositions est passible de sanctions pénales prévues par la loi 2003- 025 du 17/07/2003 portant répression de la traite des personnes.

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. Aussi, la Mauritanie a ratifié, en juin 1961, la Convention N°29 de l'Organisation Internationale du travail sur le travail forcé.

4.2.3 Heures de travail

La semaine de travail normale est de 40 heures, moins pour les moins de 18 ans. Le nombre d'heures par jour et de jours par semaine est défini dans le contrat/accord entre l'employeur et l'employé. Des pauses pour le repos et les repas doivent être prévues, dont la durée est fixée par les conventions collectives. En outre, les travailleuses doivent avoir le temps d'allaiter leurs enfants si nécessaire. Les détails du temps libre sont fixés dans les contrats de travail et/ou les conventions collectives.

Des heures supplémentaires peuvent être exigées jusqu'à deux heures par jour pendant deux jours pour les travailleurs ayant des conditions de travail difficiles et jusqu'à quatre heures par jour pour les autres emplois. Les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser un certain nombre d'heures par an (voir Tableau 1).

Tableau 1 : Heures et jours de travail

Récapitulation : Régime des heures	Heures de travail (6 jours)
Équipes de jour : de 6H à 14H	<ul style="list-style-type: none"> 40H à 48H seront payées à +15%.

<p>Équipes de nuit : de 16H à 24H Les services effectués entre 22 heures et 5 heures du matin sont considérées comme du travail de nuit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De 48H à 54H à +40%. • Au-delà de 54H à +50%. • Toutes les heures de nuit des jours ouvrables, ainsi que les heures de jour les jours fériés et les dimanches sont rémunérées à +50%. • Toutes les heures de nuit des jours fériés et des dimanches sont rémunérées à +100%.
--	---

4.2.4 Conditions de remuneration

Le Code de travail mauritanien prévoit que la rémunération du travailleur est déterminée, soit par convention collective, soit par arrêté, soit par accord des parties dans le respect du minimum prévu par la réglementation ou la convention collective en vigueur. Les travailleurs doivent obligatoirement être informés individuellement ou collectivement, par écrit ou par affichage ou par tout autre moyen approprié à la situation de l'entreprise, des conditions de salaires qui leurs sont applicables avant de commencer le travail ou à l'occasion de tout changement de ces conditions. Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé payé, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement et des dommages intérêts. Le montant à prendre en considération, à ce titre, est la moyenne mensuelle calculée sur les douze derniers mois d'activité, des éléments visés au précédent alinéa ou sur la période d'activité si celle-ci est inférieure à douze mois.

4.2.5 Non-discrimination et égalité des chances

Les conditions établies par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. La discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, le sexe, la religion, etc. est interdite. Les décisions concernant le recrutement ou le traitement des employés au sein du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins du poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés sur la base de l'égalité des chances et d'un traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans aucun aspect de la relation de travail, y compris le recrutement et l'embauche, la rémunération (y compris les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, l'affectation des tâches, la promotion, le licenciement ou la retraite, ou les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion du personnel décriront les mesures visant à prévenir et à combattre le harcèlement, les brimades et/ou l'exploitation sur le lieu de travail. Les mesures de protection et d'assistance spéciales visant à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste particulier en fonction des besoins spécifiques de ce poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme de la discrimination, à condition qu'elles soient conformes à la législation nationale.

Le projet prendra les mesures de protection et d'assistance appropriées pour les personnes vulnérables travaillant sur le projet, y compris celles appartenant à des catégories de travailleurs telles que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler). Ces mesures peuvent s'avérer nécessaires à certains moments, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

4.2.6 Les congés

Les travailleurs mauritaniens ont droit à plusieurs types de congés : congés payés, congés annuels, congés de maternité et de garde d'enfants, etc. En plus des neuf jours de congés payés nationaux par an, les travailleurs doivent bénéficier d'au moins 24 jours de congés payés, les travailleurs de moins de 18 ans d'au moins 30 jours et les travailleurs handicapés d'au moins 35 jours. En outre, ceux qui travaillent dans des conditions dangereuses et difficiles doivent bénéficier d'au moins sept jours supplémentaires, ou d'au moins huit jours s'ils travaillent dans des conditions météorologiques défavorables. Les travailleurs peuvent également bénéficier de congés supplémentaires en fonction de leur ancienneté. Des congés non rémunérés peuvent également être pris par certains groupes de personnes et peuvent également être couverts par des contrats. En cas de cessation d'emploi, les salariés sont payés pour les congés non utilisés et peuvent les utiliser pour la recherche d'un emploi ou en déduction du préavis. Les femmes ont droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 70 jours civils, ou de 86 jours en cas de complications. Le congé de maternité est calculé au total et payé en une somme forfaitaire, quel que soit le nombre réel de jours de congé.

4.2.7 Conflits du travail

Les conflits du travail sont des "désaccords non résolus entre l'employeur et l'employé sur l'interprétation du code et d'autres actes juridiques normatifs fixant les conditions de travail prévues dans le contrat de travail et les conventions collectives". Les différends peuvent être réglés par des commissions composées d'un nombre égal de représentants des employés et des employeurs (les représentants des employés étant élus par les employés). Les commissions doivent examiner les problèmes dans un délai de sept jours. Si la commission ne prend pas de décision dans les sept jours, toute partie peut faire appel aux tribunaux. Les recours auprès de la commission ou du tribunal doivent être introduits dans un délai limité après l'événement qui a déclenché le litige : dans un délai de trois mois pour les recours auprès d'une commission et dans un délai plus ou moins long pour les recours auprès d'un tribunal.

Les conflits collectifs sont des "désaccords non résolus entre les employeurs (associations d'employeurs) et le collectif des travailleurs (représentants des travailleurs) sur l'établissement et le développement des conditions de travail dans les organisations, la conclusion et la mise en œuvre de conventions et d'accords collectifs, ainsi que sur l'application des dispositions du présent code et d'autres actes juridiques normatifs, des conventions et des accords collectifs". Dans les conflits collectifs, les médiateurs sont choisis d'un commun accord par les parties (c'est-à-dire le syndicat et les représentants de l'employeur) et doivent rendre leur décision dans un délai de 10 jours.

Les décisions sont contraignantes, sauf si l'une des parties s'y oppose dans le délai fixé par la loi. Si aucune décision n'est prise dans ce délai ou en cas de désaccord, un "tribunal arbitral du travail" est mis en place par les parties "avec la participation des autorités gouvernementales locales, qui choisissent les membres et le président de l'arbitrage". L'arbitrage dispose de 10 jours pour prendre une décision. Si un accord ne peut être trouvé, il est renvoyé au collectif de travail ou au syndicat. Le syndicat peut utiliser tous les moyens légaux pour résoudre le problème, y compris la grève. En outre, les conflits collectifs peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire à la demande de l'une des parties.

4.2.8 Liberté syndicale

Tous les travailleurs ou employeurs d'une même profession ou de professions similaires ou connexes, d'une même entreprise ou d'entreprises différentes, peuvent s'associer librement pour la défense de leurs

intérêts communs, sans autorisation préalable, à condition de remplir les formalités légales prévues par le Code dans les délais impartis. Nul ne peut être contraint d'adhérer ou non à un syndicat. Toute clause ou convention contraire est considérée comme nulle et non avenue.

4.2.9 Santé et sécurité au travail (SST)

En respect des normes fondamentales du droit de travail définies par l'organisation internationale du travail (OIT), la Mauritanie a un Code du Travail qui correspond aux normes du travail défini par l'OIT pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail et au sein de la population. Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, en conformité avec les articles¹ prévus dans les Titres V et VI du Livre III du Code de travail mauritanien, seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section.

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques².

Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle. Le Projet doit se préoccuper d'obtenir et de prouver l'existence d'excellents résultats en termes de santé et sécurité au travail en contrôlant leurs risques. Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler, à travers le MGP, des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

Les parties qui emploient ou engagent des travailleurs du projet qui travaillent ensemble sur un site, collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

¹ Les articles 238, 239 et 240 (livre III, titre V, chapitre I) portant sur la réglementation et les procédures relatifs aux mesures de sécurité et d'hygiène ; les articles 243, 244, 245 (livre III, titre V, chapitre II, section II) réglementant les conditions de vente et d'utilisation des produits nocifs ; les articles 255 à 258 (livre III, titre VI) portant sur la prise en charge des services médicaux d'entreprise par l'office national de la médecine du travail

² Conformément aux articles 243, 244, 245 (livre III, titre V, chapitre II, section II) réglementant les conditions de vente et d'utilisation des produits nocifs

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. Et, ce, en conformité avec les dispositions énoncées dans les articles 255 à 258 du Code de travail et de la NES N°2. A cet effet, le Projet aura à signer une convention avec le CNAM et/ou la médecine de travail, à travers laquelle, le groupement effectue au bénéfice des salariés du Projet les examens médicaux suivants :

- La visite médicale d'embauche,
- La visite médicale périodique,
- La visite médicale de reprise du travail suite à: un accident du travail - une maladie professionnelle – des absences de plus de 21 jours ou des absences répétées, pour raison de santé,

Et éventuellement :

- Des visites spontanées en cas d'urgence.
- Des visites des lieux du travail en vue d'évaluer les différents risques professionnels, et l'amélioration des conditions de travail, y effectuer des études de poste de travail.
- De l'éducation sanitaire, l'information et la sensibilisation du personnel.

Une Fiche d'Aptitude Professionnelle doit être établie par Le Médecin du Travail pour chaque salarié ayant bénéficié de la visite médicale périodique, et ce conformément aux articles 255 à 258 énoncés dans les Titres V du Livre III du Code de travail mauritanien. Un exemplaire de ces fiches est remis à l'intéressé, l'autre au service du personnel du Projet. De plus, l'employeur est mis en demeure d'y remédier par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé des travailleurs non visés par les décrets et arrêtés pris pour l'application des dispositions du code du travail, La mise en demeure, faite par écrit, doit préciser les infractions ou dangers constatés et fixer les délais dans lesquels ils devront avoir disparu. En cas d'accident de travail survenu ou de maladie professionnelle constatée dans l'entreprise, l'employeur est tenu d'en aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante-huit heures. Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation spéciale applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

4.3 Niger

Les dispositions suivantes seront suivies par le projet dans la gestion de la main d'œuvre. Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République du Niger et porte sur les conditions générales de travail. Dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière d'emploi au Niger repose sur les lois et les règlements ci-après :

- La Constitution du 25 novembre 2010 ;
- La Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail au Niger et ses textes d'application ;
- La Convention collective interprofessionnelle du 25 décembre 1992 ;
- Loi n°2018-22, déterminant les principes fondamentaux de protection sociale du 27 avril 2018 ;
- Loi n°2007-26 du 23 juillet 2007 portant statut général de la fonction publique et modifications subséquentes.
- Décret n°2017-682/PRN/MET/PS, portant partie réglementaire du Code du Travail du 10 août 2017 ; partie réglementaire du Code du Travail ;

- Décret n° 96-412/PRN/MEF/P, portant réglementation du travail temporaire du 4 novembre 1996 ;
- Décret n° 96-413/PRN/MFPT/E, déterminant les conditions de forme de certains contrats de travail du 4 novembre 1996 ;
- Décret n°2012-358/PRN/MFPT, fixant les salaires minima par catégories professionnelles des travailleurs régis la convention collective interprofessionnelle du 17 août 2012.
- Décret n°60-055/MFP/T du 30 mars 1960, réglementant le nombre et les diverses indemnités matérielles allouées aux fonctionnaires des administrations et établissements publics de l'Etat et les textes modificatifs subséquents.
- Décret n°65-117/PRN/MFPT du 18 août 1965, fixant les règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.
- Décret n°98-161/PRN/MFRE/P/MP du 04 juin 1998, fixant les indemnités allouées au personnel des directions des projets d'investissement.
- Décret n°2008-244/PRN/MFP/T du 31 juillet 2008 portant modalités d'application de la loi n°2007-26 du 23 juillet 2007 portant statut général de la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n° 2015-641/PRN/MET/SS/MEF du 15 décembre 2015, modifiant et complétant le décret n° 65-117/PRN/MFPT du 18 août 1965, déterminant les règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse nationale de sécurité sociale.
- Décret n°2020-014/PRN/MET/PS du 10 janvier 2020, fixant les modalités d'application de la loi n°2018-22 du 27 avril 2018, déterminant les principes fondamentaux de la protection sociale.

Les agents de l'État sont régis par la loi N°2007-26 du 23 juillet 2007 portant Statut Général de la Fonction Publique qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail au Niger et ses textes d'application. Cette loi réglemente les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

Spécifiquement, les dispositions suivantes seront suivies par le projet dans la gestion de la main d'œuvre.

4.3.1 Salaires et retenues sur salaire

Dans les conditions prévues par le Code du travail (article 158), tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient, leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. Les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et classifications professionnelles, ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être identiques pour les travailleurs des deux sexes. Dans tous les cas, les méthodes d'évaluation des emplois doivent reposer sur des considérations objectives basées essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent.

En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant le magistrat du lieu de la résidence ou à défaut l'inspecteur du travail, pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur (article 180 du Code du travail). Les dispositions de la présente section ne font pas obstacle à l'institution de régimes légaux ou réglementaires de prévoyance ou de retraite.

4.3.2 Temps de travail

La durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, est fixée à quarante (40) heures par semaine (article 99 du code du travail). Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire. Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire.

4.3.3 Congés

Le congé annuel est un droit accordé à tous les salariés sous contrat de travail. Les jours de congé annuel sont pris dans la détermination de la durée de travail hebdomadaire. Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut quitter le travail sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat. A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives dont huit (8) semaines postérieures à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches (articles 110 et 111 du Code du travail).

4.3.4 Liberté d'association

Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel (article 123 du Code du travail). Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession. Il en est de même des personnes ayant quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession sous réserve d'avoir exercé ces dernières pendant un an au moins.

4.3.5 Harcèlement sexuel

Le code du travail (loi n°. 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail en République du Niger) prévoit en son article 5 qu'" aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la race, la religion, la couleur, les opinions politiques et religieuses, le handicap, le VIH-SIDA, la drépanocytose, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou la rupture du contrat de travail ". Le même code du travail interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, par abus d'autorité, pour obtenir d'autrui des faveurs de nature sexuelle (article 45). En outre, le code pénal nigérien prévoit que le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes pour obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni de trois à six mois d'emprisonnement et d'une amende de 10 000 à 100 000 francs. Si le harcèlement est commis par une personne abusant de l'autorité que lui

confèrent ses fonctions, la peine sera de trois mois à un an de détention et l'amende de 20.000 à 200.000 francs (article 281.1).

L'article 22 de la Constitution du Niger stipule que " le gouvernement prend des mesures pour lutter contre les violences faites aux femmes et aux enfants dans la vie publique et privée ". Les abus et harcèlements sexuels sont également traités par les articles 45 de la loi N°2012 45 du 25 septembre 2012 portant code du travail de la République du Niger et 281-1 du code pénal ; l'article 122 du décret N° 2017-682 du 10 août 2017, l'article 11 de la Constitution " la personne humaine est sacrée. L'État a l'obligation absolue de la respecter et de la protéger ". Le code pénal nigérien modifié par la loi 2003-026 du 13 juin 2003 et d'autres textes réglementaires punissent les actes de violence de lourdes peines sous différentes rubriques : coups et blessures, violences et voies de fait, viol, mutilation génitale féminine, attentat à la pudeur, attentat aux mœurs, harcèlement sexuel.

4.3.6 La sécurité sociale

La sécurité sociale au Niger est assurée par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), créée par la loi n° 2003-34 du 5 août 2003 portant création d'un établissement public à caractère social dénommé CNSS. Aux termes de cette loi, la CNSS est chargée de gérer les différentes branches de la sécurité sociale instituée au profit des travailleurs tels que définis à l'article 2 du Code du travail. La protection sociale telle que gérée par la CNSS au Niger a été instituée par la loi n°65- 004 du 8 février 1965, abrogée et remplacée par la loi n°2003-34 du 5 août 2003 portant création d'un établissement public à caractère social dénommé CNSS. Ses statuts ont été adoptés par le décret n°2005-64/PRN/MFP/T du 11 mars 2005. Conformément aux dispositions en vigueur, la CNSS est dotée de la personnalité morale et financière. Elle est placée sous la tutelle du Ministère du Travail et administrée par un Conseil d'Administration tripartite composé de membres représentant les administrations de l'Etat, les employeurs et les travailleurs. La CNSS a pour mission de gérer les différentes branches de la sécurité sociale instituées en faveur des travailleurs salariés, à savoir :

- La branche des allocations familiales qui vise à soulager les assurés sociaux des frais inhérents à la naissance, à l'entretien et à l'éducation des enfants.
- La branche des risques professionnels qui a pour objet de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles et, le cas échéant, de réparer les conséquences de la réalisation de ces risques (incapacité temporaire ou permanente et décès).

4.3.7 Travail des enfants

Pour les enfants, l'âge minimum de travail au Niger est de 14 ans dans les conditions de l'apprentissage légal (article 99 du Code du travail : "Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même en qualité d'apprentis, avant l'âge de 14 ans, sauf dérogation accordée par décret pris en Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.

4.3.8 Réglementation sur la santé et sécurité au travail

Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des agents de l'État comme des travailleurs du secteur privé. Le Niger a ratifié plusieurs Conventions portant sur la santé et sécurité au travail. Il s'agit de :

- Convention n° 148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations) ratifiée le 28 janvier 1995 ;

- Convention n°155 relative à la santé et sécurité au travail signée par le Niger le 19 février 2009 et entrée en vigueur le 19 février 2011 ;
- Convention n°161 relative aux services de santé au travail signé par le Niger le 11 février 2009 et entrée en vigueur le 11 février 2011.
- Convention n°187 relative au cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail. Signée par le Niger le 19 février 2009 et entrée en vigueur 19 février 2011

Le Niger a élaboré également plusieurs textes législatifs et réglementaires pour la protection de la santé et de la sécurité au travail dont des textes de portée générale relevant du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection sociale travail et des textes sectoriels (des Ministères des Mines, du Pétrole, des Transports, de l'Agriculture, l'Urbanisme...).

Les principaux textes de portée générale en matière de sécurité et santé au travail sont :

- Le code du travail : Chapitre II – De l'hygiène, de la sécurité et santé au travail ;
- La partie réglementaire du Code du travail : Décret n° 96-408/PRN/MFPT/E portant modalités de création d'organisation et de fonctionnement des comités de santé et de sécurité au travail du 4 novembre 1996 ;
- Le décret n °65-117 du 18/08/1965 portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles par la CNSS modifié par le décret n °67-123/MFP/T du 07/09/1967 et le décret n°67-168/MFP/T du 30/11/1967.

Par rapport à la question de la santé et sécurité des agents de l'administration publique et des Collectivités Locales, la loi de 2017 portant Statut de la Fonction Publique instaure d'une part, l'obligation de sécurité et de santé incombant soit à l'État, soit aux collectivités territoriales et d'autre part, prévoit la création de services et de comités de santé au travail. L'État ou la commune organise des visites médicales périodiques au profit des agents publics. Il assure le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

Lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs

du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle. Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet Sahel Relance. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les TDR et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuses des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires.

4.4 Tchad

Le Tchad a ratifié un certain nombre de conventions internationales auprès de l'Organisation International du Travail (OIT) qui régissent les conditions de travail et les règles en matière de santé et sécurité au Travail. Il s'agit de :

- Convention n°29 : sur le travail forcé
- Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé
- Convention n°138 sur l'âge minimum au Travail
- Convention n°52 sur les congés payés

4.4.1 Règlementation nationale du travail

Le Tchad dispose également de lois, décrets, arrêtés et des conventions collectives nationales qui régissent les conditions des travailleurs mais aussi des normes et directives pour les employeurs.

Charte du Comité Militaire de Transition

Après le décès du Président Idriss Deby, une charte de transition a été promulgué par ordonnance N°001/CMT/PCMT/2021. Cette charte qui est aujourd'hui la loi fondamentale reconnaît dans ses différents articles les devoirs et droits au Travail. L'article 8 de cette charte stipule que : « la personne humaine est inviolable. Elle a droit au respect de sa vie, de son intégrité physique et morale de son identité personnelle et à la protection de l'intimité de sa vie privée et familiale », l'article 10 de la charte précise aussi que « aucun citoyen ne peut être soumis à des traitements dégradants ou humiliants ni à la torture » et encore plus loin, l'article 20 souligne que « tout citoyen a droit au travail et à une juste rémunération. Nul ne peut être lésé dans son emploi, en raison de son origine, de son sexe ou de ses opinions. »

Loi n° 038/PR/96 du 11 Décembre 1996 portant code du travail

- Le code préserve les intérêts essentiels du travailleur (contrat de travail, conditions d'emploi, conditions d'exécution du travail : salaire, durée, repos et congés, ...). Ce code de travail tchadien comprend 509 articles subdivisés en 6 Livres, 23 titres, 58 chapitres : il comprend :
- Le contrat du travail : sa conclusion, son exécution, sa forme, sa suspension, sa modification, sa rupture et les pénalités ;
- Les types de travail : apprentissage, travail déplacé, travail intérimaire, travail à temps partiel, travail journalier, travail à domicile, sous-traitance, travail saisonnier et le contrat de tâcheronnat ;
- Les conditions d'exécution du travail : salaire, durée, repos et congés, transports ;

- Les conditions particulières de travail de certains travailleurs : femmes, enfants, personnes handicapées, étrangers ;
- Les conditions d'hygiène, de sécurité et d'environnement du travail : discipline générale, propreté, ambiance des locaux de travail, installation individuelle des travailleurs, protection contre certains risques liés au travail ;
- Les relations professionnelles entre travailleurs et employeurs : en termes d'organisation par les organisations des travailleurs, délégués du personnel, comité d'entreprise ; en termes d'outils avec le règlement intérieur, les accords d'établissement et la convention collective ; en termes institutionnels par le biais du conseil national du patronat, de l'inspection du Travail et de l'Office National pour la Promotion de l'emploi ;
- La formation professionnelle : formation dont bénéficient les travailleurs, congéformation ;
- Les différends de travail : différend individuel devant l'inspection du travail et des juridictions du travail ; différend collectif et les modalités de son règlement (négociation, médiation, arbitrage), la grève ;
- Les organismes et moyens de contrôle du travail.

Loi N° 007/PR/2015 du 10 février 2015, portant sur la protection des données à caractère personnel.

Cette loi a pour objectif de mettre en place un dispositif de protection de la vie privée et professionnelle consécutive à la collecte, au traitement, à la transmission, au stockage et à l'usage des données à caractère personnel, sous réserve de la protection de l'ordre public.

Loi n°17/PR/2001 portant statut général de la fonction public

Les agents de l'État sont régis par la Loi n 017-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la Fonction publique au Tchad, qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires. La section 4 et Article 93 de cette loi fait référence à la mise en disponibilité d'un fonctionnaire tchadien en activité.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad. Cette loi régleme les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le travail forcé est interdit de façon absolue et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, le handicap, etc. est interdite.

Ordonnance 11-014 2011-02-28 PR portant code de l'hygiène

Cette loi met en vigueur les dispositifs d'hygiène que tout citoyen est habilité à respecter dans son milieu de travail. à son article 3, la loi stipule que « Toute personne physique ou morale qui produit ou détient des déchets, dans des conditions de nature à produire des effets nocifs sur le sol, la flore ou la faune, à dégrader les paysages, à polluer l'air ou les eaux, à engendrer des bruits ou des odeurs et d'une façon générale à porter atteinte à la santé de l'homme, de l'animal et à l'environnement est tenue d'en assurer ou d'en faire assurer l'élimination conformément aux dispositions de la présente loi »

Décret 69-058 1969-02-08 PR-MTJS-DTMOPS relatif au travail des femmes et des femmes enceintes.

Le décret décrit d'une part à son Titre 1 les dispositions spéciales au travail des femmes et d'autre part à son titre II les dispositions particulières au travail des femmes enceintes ou allaitant leurs enfants. L'article 8, 7, 9 décrivent les interdictions d'employer des femmes pour certains travaux et aussi l'interdiction de fréquenter certains lieux de travail dangereux à leur portée.

4.4.2 Âge minimum d'admission à l'emploi

Au niveau national, l'âge minimum pour un travail professionnel est de 14 ans suivant l'article 52 du Code de travail tchadien qui stipule que :«les enfants ne peuvent être employés dans une profession quelconque avant l'âge de quatorze ans sauf dérogations fixées par décret sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de la Santé Publique, compte tenu des tâches qui peuvent être demandées à ces enfants». Dans les établissements assujettis à la présente Loi, les enfants mineurs et les apprentis âgés de moins de treize (13) ans de deux sexes ne peuvent être employés a un travail effectif. Ainsi, jusqu'à nos jours, aucun décret n'a été pris par les Ministères concernés pour une application.

Selon la NES 2 au paragraphe 18 et 19 il est dit que « Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum 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. 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 :

- I. S'il n'ya pas des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.
- II. Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et
- III. 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.

Pour le projet RELANCE, l'âge minimum de l'emploi est de 18 ans.

4.4.3 Hygiène sécurité au travail

En matière de santé et sécurité des agents de l'administration publique et des collectivités locales, la Loi 038 du 11 décembre 1996 portant code du travail, stipule en son article 224, alinéas 2 que : Les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail sont définies par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale, après avis du comité technique consultatif. Ce décret assure aux travailleurs tout en prenant en considération les conditions locales, des normes d'hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l'Organisation Internationale du Travail et d'autres organismes techniques reconnus sur le plan international.

L'alinéa 3 précise dans quels cas et dans quelles conditions, l'Inspecteur ou le Médecin-Inspecteur du Travail doit recourir à la procédure de mise en demeure. Toutefois, en cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'Inspecteur ou le Médecin-Inspecteur du Travail ordonne des mesures immédiatement exécutoires.

L'Article 226 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail stipule aux alinéas 3 et 4 que l'employeur doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents de travail et des maladies professionnelles.

En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent. Les machines mécaniques, appareils de transmission, outils et engins mécaniques ou manuels doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection à moins qu'ils ne soient hors de portée des travailleurs. Que « les lieux où s'exécute le travail seront tenus en état constant de propreté et devront présenter les conditions d'hygiène et de salubrité, nécessaires à la santé du personnel », et en son article 228 précise « qu'il est interdit d'introduire et de consommer des boissons alcooliques sur les lieux et pendant les heures de travail ». La distribution d'eau et des boissons non alcooliques sur les lieux et pendant les heures de travail est assurée par l'employeur. Ces boissons doivent faire l'objet de contrôles périodiques par l'Inspecteur ou le Médecin-Inspecteur du Travail. En outre, il est précisé à l'article 233 que : « Le comité d'hygiène et de sécurité doit être réuni par l'employeur au moins deux fois par an. Sept jours avant la réunion annuelle, l'employeur remet chaque membre du comité le rapport d'activités de l'année en cours et une copie anonyme de toutes les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui ont été adressées à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale au cours de l'année écoulée ».

Politiques et procédures de traitement des cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles

La loi du 11 novembre 1966 sur les pensions civiles et son texte d'application organisent un régime spécial de réparation pécuniaire accordée au fonctionnaire en cas d'invalidité résultant de maladie ou d'accident survenus dans l'exercice de ses fonctions. Le statut général de la Fonction Publique prévoit en ses articles 65 et suivants, un régime de congé maladie en faveur du fonctionnaire atteint d'une maladie non professionnelle ou professionnelle et du fonctionnaire victime d'un accident de travail.

Au Tchad, l'organisation de la prise en charge des victimes de lésions professionnelles dans le secteur public repose sur deux textes essentiels : le décret n°07/PR/68 du 9 février 1968 et le décret n°05 du 25 juin 1971. La procédure de réparation comporte trois phases : la demande, l'instruction et la décision d'indemnisation. La demande accompagnée des justificatifs est formulée par écrit, adressée à la direction des pensions et des risques professionnels des personnels civils de l'Etat. L'instruction du dossier est respectivement conduite par le conseil de santé (volet médical) et par la commission de réforme (volet administratif). Ce dernier volet est basé sur la recherche du lien de causalité entre la lésion et l'activité de la victime. Enfin, la décision qui précise le montant et les modalités de versement des allocations émane exclusivement du ministre de la fonction publique. Les étapes préliminaires à la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle (risques professionnels) se présentent comme suit :

- Faire constater l'accident par les services compétents (police, gendarmerie) ;
- Faire constater la maladie par un Médecin spécialisé dans la pathologie en cause ;
- Informer le supérieur hiérarchique immédiat dans les 24 heures qui suivent l'accident ou la première constatation médicale de la maladie ;

- Faire la demande d'allocation pour infirmité : l'introduction la demande d'allocation pour infirmité est la déclaration de l'accident ou de la maladie professionnelle. Elle doit se faire dans un délai de 5 ans, à partir de la date de l'accident, de début de la maladie ou du décès auprès de la direction des pensions et des risques professionnels des personnels civils de l'Etat du ministère de la fonction publique. En cas d'invalidité ou de décès, les ayant droits de la victime peuvent faire la déclaration dans le même délai ;
- Soumettre un dossier à la direction des pensions et des risques professionnels des personnels civils de l'Etat.

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans la loi N° 07/66 du 04 mars 1966 portant Code du Travail et de la Prévoyance Sociale. Par cette loi, les prestations familiales, la maternité, les risques d'accidents du travail et les maladies professionnelles sont pris en compte.

Cette loi est complétée par le décret N° 99/P-CSM/78 du 26/04/1978, instituant le régime d'assurance pensions. Ainsi, les risques pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès sont couverts :

- L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident de travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise.
- La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

Décret 1634/PR/PM/MFPT/09 du 04 décembre 2009 fixant le taux des cotisations dues au titre des accidents du travail et maladies professionnelles (4 % exclusivement en charge de l'employeur). Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles sont de deux sortes :

A. Prestations en nature et en espèces :

Les prestations en nature comprennent les soins médicaux que requiert l'état de la victime à savoir : a) assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ; b) fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ; c) entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ; d) fourniture, entretien et renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin-conseil de la CNPS comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ; e) réadaptation fonctionnelle, rééducation professionnelle et reclassement de la victime ; f) transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ; g) frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

B. Prestations en espèce :

Elles comprennent : a) les indemnités journalières ; b) les allocations et rentes d'incapacité ; c) les rentes de survivants.

4.4.4 Système de rémunération et horaire de travail

Selon les dispositions du code de travail tchadien, la durée de travail hebdomadaire ne peut excéder trente-neuf (39) heures par semaine, soit huit (8) heures par jour du lundi au vendredi (Article 194). Sauf décrets pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale

fixant les modalités de répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude et la durée maximale journalière du travail³.

Le Décret n° 129/PR-MTJS-DTMOPS du 6 mai 1969 fixe les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations et la réglementation des heures supplémentaires pour les établissements relevant du régime de la semaine de quarante heures. Il contient des dispositions communes à tous les établissements relatifs à la répartition du travail sur les jours de la semaine, à l'horaire de travail, aux activités ne pouvant être interrompues, à la récupération des heures perdues et aux heures supplémentaires. Ce décret prévoit également des dispositions particulières applicables aux différentes branches d'activité (travaux publics, transport, commerces, etc.). Les rémunérations des employés seront en fonction des postes occupés et de leurs compétences et suivant une grille salariale définie pour le projet et ayant l'aval du Partenaire technique et financier.

Le Décret n° 11-055 PR/PM/MFPT du 21 janvier 2011 portant relèvement du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) et du Salaire Minimum Agricole Garanti (SMAG) est précis. Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et le salaire minimum agricole garanti (SMAG) sont fixés d'un commun accord par les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs. Le salaire doit être payé par l'employeur en monnaie ayant cours légal sur le lieu de travail ou à proximité. Si un travailleur est absent le jour de la paie, il peut le retirer le lendemain pendant les heures de travail et conformément au règlement intérieur de l'entreprise. L'employeur est tenu de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie dont la contexture est fixée par décret sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale. L'employeur doit également conserver un document attestant le paiement du salaire qui pourrait être présenté à la demande de l'Inspecteur du Travail. Les salaires sont payés sur une base horaire, journalière ou mensuelle. Le paiement mensuel du salaire doit être effectué dans les huit jours après la fin de la période qui donne droit au salaire. En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités sont versés à la cessation du service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du Président du Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale, la retenue temporaire de tout ou partie des sommes dues. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national et les travailleurs du Projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les salaires des fonctionnaires seront à la charge de chaque Ministère. Cependant les indemnités en cas de déplacement en mission seront prises en charge par le Projet.

4.4.5 Liberté syndicale et liberté d'association

La liberté syndicale et la liberté d'opinion sont garanties par la constitution tchadienne et relayée par l'article 294 du Code de Travail tchadien qui précise que « L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garanties par la Constitution », les conventions 87 et 98 ainsi que par la NES n° 2. Les travailleurs du projet sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Toutefois l'exercice de ce droit devrait être conforme aux dispositions de la loi stipulant en son article 140 que « dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus de respecter la légalité ». Le syndicat est libre de la désignation de ses représentants dans les entreprises dans les conditions précitées par le code du travail.

³ Article 194. La durée légale du travail qui était de quarante heures dans le code du travail du 4 mars 1966 est abrogée par l'actuel code en vigueur qui dit qu'elle ne doit pas dépasser trente-neuf heures. Sous l'ancien code de travail, le décret n°129|PR|MTJS|DTMOPS du 6 mai 1969 fixant les modalités d'application, des dérogations et la réglementation des heures supplémentaires par les établissements du régime de la semaine de 40 heures

4.4.6 Non-discrimination et égalité des chances

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Toute discrimination fondée sur la couleur, le sexe, la religion, l'appartenance politique ou syndicale etc., est interdite. L'Article 6 du Code de Travail stipule que : « Sous réserve des dispositions expresses du présent code, ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge ou la nationalité des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail ».cet article est entériné par l'ordonnance 012/PR/18 instituant la parité dans les fonctions nominatives et électives, ceci pour renforcer le statut et la position des femmes.

4.4.7 Protection des mains d'œuvre : Travail forcé

En matière de protection des mains d'œuvre, l'article 05 du code de travail tchadien interdit le travail forcé ou obligatoire au Tchad. De même, le Tchad a ratifié la Convention N°29 de l'Organisation Internationale du Travail sur le travail forcé en Novembre 1962 stipulant en son article premier que tout membre l'ayant ratifié s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible, en son article 2, le terme travail forcé ou obligatoire désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré.

4.5 Association des Universités Africaines (AUA)

4.5.1 Politique de développement professionnel et d'études du personnel de l'AUA

L'Association des Universités Africaines s'engage à fournir un environnement favorable et gratifiant à ses employés et reconnaît que la qualité, la réactivité et le professionnalisme de son personnel sont indubitablement liés à la réalisation de la mission et des objectifs stratégiques de l'organisation.

L'objectif de la politique de développement professionnel est d'encourager et d'aider les employés à poursuivre activement leur développement professionnel et de carrière en tant que partie intégrante de leur emploi au sein de l'organisation. L'organisation reconnaît que le développement professionnel continu contribue à la satisfaction personnelle au travail, à la productivité du lieu de travail, à la récompense et à la reconnaissance.

Le développement professionnel comprend l'offre d'opportunités et d'activités d'apprentissage et de développement visant à étendre et à élargir le champ des capacités professionnelles des employés dans le cadre de leur rôle et de leurs responsabilités. Les activités de développement professionnel s'appuient sur les connaissances et l'expérience collectives des employés et leur offrent la possibilité d'acquérir, de mettre en pratique et d'adopter de nouvelles connaissances, améliorant ainsi l'apprentissage et les capacités individuelles, collectives et organisationnelles.

A travers cette politique, l'AUA s'engage à fournir à ses employés

- La possibilité de développer des capacités qui contribuent aux objectifs de l'organisation et de l'unité de travail ;
- La possibilité d'élaborer un plan de carrière et de participer à des activités de développement de carrière qui étendent et améliorent leurs capacités et leurs aptitudes à progresser au sein de l'organisation ;
- L'égalité d'accès aux opportunités de développement professionnel ;
- L'éligibilité à une promotion pertinente, le cas échéant et sous réserve des accords contractuels, du mandat, de la durée du projet, entre autres, en cas d'obtention d'un diplôme supérieur pendant l'exercice des fonctions.

Les unités organisationnelles (superviseurs et chefs d'unité) peuvent planifier et hiérarchiser les besoins de développement de leurs employés en fonction des objectifs de l'organisation. Les employés sont encouragés à jouer un rôle actif dans leur propre développement continu et à appliquer leur apprentissage de la manière la plus efficace possible. Seuls deux membres du personnel peuvent suivre une formation au sein de leur unité au cours de l'année. Le cours doit être en rapport avec leur poste actuel et avec les objectifs de l'AUA.

4.5.1.1 Admissibilité au congé d'étude

- Le personnel doit avoir travaillé à l'AUA pendant cinq (5) ans ou plus.
- L'évaluation des performances doit être durablement satisfaisante.
- Le cours/programme doit correspondre à la description de poste actuelle de l'agent et être pertinent pour l'organisation.
- Le membre du personnel doit démontrer que le programme n'aura pas d'incidence négative sur ses services et ne nécessitera pas l'engagement d'un remplaçant.

L'Organisation n'approuvera la demande d'un membre du personnel que si elle dispose d'un budget suffisant pour le cours et si le membre du personnel est éligible. En outre, le personnel peut prendre en charge le coût de sa formation à condition que celle-ci n'interfère pas avec son horaire de travail à l'AUA.

Un employé peut participer à un cours de courte durée (cours de courte durée allant normalement d'une demi-journée à cinq jours au cours d'une année, dispensés sur des jours consécutifs ou sur une période donnée, proposés par un prestataire externe et ne débouchant normalement pas sur une qualification) ou à une conférence en rapport direct avec son travail, sa carrière ou son développement professionnel, sous réserve du soutien de son chef d'unité et d'autres critères d'éligibilité énoncés.

Le soutien prendra la forme d'un octroi de temps de travail pour assister au cours de courte durée ou à la conférence et/ou d'une contribution aux frais d'inscription et de déplacement à charge du budget de l'unité, sous réserve de la disponibilité des fonds et des autres critères d'éligibilité énoncés.

Lorsque le chef d'unité demande à un employé de suivre un cours jugé essentiel à l'exercice de ses fonctions, le coût de sa participation doit être couvert par l'organisation, sous réserve de la disponibilité des fonds.

4.5.1.2 Aide à l'éducation

Le renforcement des capacités d'un employé comprend des cours de courte ou de longue durée qui sont sanctionnés par un diplôme. Un employé qui entreprend un cours formel approuvé (cours qui mène à une

qualification délivrée dans le secteur de l'enseignement supérieur et qui est reconnu par des organismes professionnels pertinents et authentiques) peut bénéficier d'un soutien à l'éducation sous la forme d'un congé d'études rémunéré pour un maximum de deux mois par an si le personnel travaille à l'AUA depuis plus de cinq (5) ans et s'il a répondu de manière satisfaisante aux attentes en matière de performances.

L'étude approuvée et la pertinence du cours pour l'évolution de la carrière de l'employé et son affectation à l'AUA doivent être discutées et approuvées par le supérieur hiérarchique et le gestionnaire des ressources humaines, avant que la demande ne soit soumise au secrétaire général.

Lorsqu'un employé entreprend des études qui ne nécessitent pas une formation en présentiel, il doit s'assurer que le programme n'a pas d'incidence négative sur son travail (au bureau).

La politique en matière d'émoluments concernant le personnel travaillant virtuellement tout en suivant un cours formel approuvé en dehors du bureau s'applique. À cet égard, le personnel ne percevra pas un salaire mensuel complet ni les avantages qui y sont associés, conformément à cette politique.

Une exception à cette politique s'appliquera au personnel qui a accumulé des jours de congé, avec l'approbation des supérieurs immédiats. Elle doit également être organisée de manière à ne pas perturber le bon fonctionnement de l'organisation.

4.5.1.3 Congé d'étude

Un employé peut demander un congé d'études rémunéré pour suivre une formation officielle agréée. Le congé d'études doit être recommandé par le chef d'unité et approuvé par le secrétaire général, et doit être conforme aux dispositions de l'accord contractuel en vigueur avec le personnel.

Le congé d'études pour l'achèvement d'études de recherche de troisième cycle sera accordé sous réserve que l'employé remplisse les conditions requises pour une progression professionnelle et académique satisfaisante et pour l'achèvement du programme dans le délai le plus court possible.

Le droit au congé d'études rémunéré est limité à une période maximale de deux mois par an. Le congé d'études peut être utilisé pour assister à des cours magistraux hebdomadaires ou être accumulé et utilisé en bloc lorsqu'un employé est tenu d'effectuer, par exemple, un stage, de passer des examens ou de participer à un programme résidentiel pour satisfaire aux exigences du cours. Si le temps nécessaire dépasse cette durée, le solde doit être pris sur d'autres formes de congé, comme le congé annuel.

4.5.2 Politique contre la violence et le harcèlement sexuels dans le contexte professionnel de l'AUA

L'Association des universités africaines (AUA) s'engage à créer et à maintenir un environnement sûr par la mise en œuvre d'approches proactives, visibles, accessibles et efficaces pour prévenir et répondre à la violence sexuelle. En outre, l'AUA reconnaît l'importance cruciale de garantir un environnement équitable dans lequel tous les membres du personnel, les contractants, les consultants et les experts sont respectés, en sécurité et à l'abri de la violence, en particulier de la violence sexuelle.

La politique contre la violence et le harcèlement sexuel stipule que, le travail à l'AUA doit être effectué dans un environnement où chacun peut donner le meilleur de lui-même sans aucune restriction, et la violence et le harcèlement sexuels ne permettront pas d'atteindre cet objectif primordial. L'AUA ne tolère aucune violence sexuelle telle que définie dans politique et tout membre du personnel impliqué dans des actes de violence sexuelle sera sommairement sanctionné. L'AUA doit rester un environnement de travail

sûr et toutes les mesures sont mises en place pour protéger les intérêts contre toute forme de harcèlement.

Aux fins de la présente Politique, Le terme « harcèlement sexuel » désigne une forme de harcèlement qui crée, généralement dans un environnement de travail, une atmosphère d'intimidation, d'hostilité ou d'agression. Le harcèlement sexuel couvre notamment les actes suivants : demande importune de faveurs sexuelles, demande de faveurs sexuelles liées aux perspectives de carrière, contacts physiques intempestifs, proposition d'activité sexuelle ou pression en ce sens, suggestions répétées de relations sociales en dehors du lieu de travail lorsque les suggestions sont jugées inappropriées, présentation d'images, d'objets ou de textes sexuels dégradants, sifflements et gestes suggestifs, comportement sexuellement suggestif et remarques offensantes de nature sexuelle.

La politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'AUA, aux consultants et aux experts mobilisés par l'AUA, ainsi qu'aux divers fournisseurs et sous-traitants de l'AUA.

L'objectif principal de cette politique est de garantir l'engagement de l'AUA à créer et à maintenir un environnement professionnel sûr et sain pour le travail et la cohésion socioprofessionnelle de l'ensemble du personnel, des consultants et des experts, grâce à la sensibilisation et à la prévention de toutes les formes de violence sexuelle. Cette politique vise à promouvoir une culture du consentement et du respect.

Plus précisément, la politique vise également à :

- a. Présenter la Déclaration des valeurs et des engagements de l'AUA en matière de prévention de la violence sexuelle ;
- b. Fournir des informations sur les soutiens et les services disponibles à l'AUA et dans la communauté et assurer le suivi d'un incident signalé à l'AUA ;
- c. Fournir des informations sur le processus de l'AUA pour répondre et traiter les incidents et les plaintes de violence sexuelle ;
- d. Répondre aux besoins des plaignants, des personnes interrogées et de toute personne touchée par la violence sexuelle.
- e. Remplir les obligations de l'AUA en vertu de son engagement en matière de sensibilisation et de prévention de la violence sexuelle ;
- f. Respecter les lois et règlements pertinents.
- g. Mettre en place un système de traitement des plaintes et des rapports.

4.6 Les exigences de la Banque mondiale en matière d'emploi et de condition de travail

Les objectifs de la NES n° 2 du cadre environnemental et social de la Banque mondiale sont :

- 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 ;

- Eviter 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 du projet des mécanismes accessibles pour soulever les préoccupations professionnelles.

Lorsque le droit national limite 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 (Note d'orientation à l'intention des emprunteurs NES 2, paragraphe 16).

Pour permettre à chaque employé d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées dans le cadre du Projet protection sociale adaptative.

5 Procédures générales applicables

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) Sahel Relance et les fournisseurs et prestataires appliqueront les directives suivantes dans leurs relations avec les travailleurs du projet :

- Il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.
- Les mesures nécessaires seront prises pour prévenir ou combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation.
- Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné ne seront pas considérées comme des actes de discrimination.
- Des mesures de protection appropriées seront prises à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires établiront des contrats de travail comportant des modalités et conditions claires, notamment les droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, de congé annuel et de congé de maladie, de congé de maternité et de congé pour raison familiale. Le code de conduite inclus dans ces procédures de gestion de la main-d'œuvre s'appliquera à tous les travailleurs du projet.
- L'UGP veillera au respect du code de conduite, notamment en organisant des séances d'information et de sensibilisation sur celui-ci.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires veilleront au respect des procédures de santé et de sécurité au travail et des procédures relatives à la COVID-19 (voir ci-dessous), en faisant notamment en sorte que les travailleurs soient correctement formés à l'application des normes pertinentes pour le travail.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires retenus veilleront à ce qu'aucune personne âgée de moins de 18 ans ne soit employée sur le projet. Les fournisseurs et prestataires seront chargés de vérifier l'âge de tous les travailleurs.

- L'UGP recrutera localement fournisseurs, prestataires et main-d'œuvre, dans la mesure où ceux-ci sont disponibles.
- Les travailleurs seront engagés de leur plein gré, et aucun travailleur ne sera forcé ou contraint à travailler.
- L'UGP veillera au respect des prescriptions ci-dessus.
- Tous les travailleurs seront informés de l'existence d'un mécanisme de gestion des plaintes (voir ci-dessous) auquel ils pourront soumettre leurs griefs concernant le travail, ainsi que toute question sensible et grave en lien avec l'EAS/HS.

5.1 Procédures de santé et sécurité au travail (SST)

L'objectif de ces procédures est d'assurer et de maintenir un cadre de travail sain et sûr pour tous les travailleurs du projet (travailleurs contractuels et travailleurs communautaires) et pour la communauté d'accueil.

- En ce qui concerne la passation des marchés, l'UGP mettra le CGES à la disposition des fournisseurs et prestataires candidats afin que ceux-ci incluent les besoins financiers liés à la mise en œuvre des mesures SST dans leurs offres respectives.
- Le fournisseur ou le prestataire établira et maintiendra un système de gestion de la santé et la sécurité au travail qui est proportionné à l'envergure des travaux et doit inclure des mesures et procédures relatives à tous les sujets énumérés ci-dessous et conformes à la législation locale et aux bonnes pratiques internationales d'un secteur d'activité concerné (tel que défini dans les Directives ESS du Groupe de la Banque mondiale). Le système de gestion doit être aligné sur la durée du marché et les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre.
- Le fournisseur ou le prestataire procédera au recensement des dangers sur le lieu de travail et adoptera toutes les mesures d'atténuation des risques environnementaux et sociaux applicables conformément aux dispositions pertinentes de la législation locale et aux Directives ESS du Groupe de la Banque mondiale.
- Le fournisseur ou le prestataire désignera une personne responsable de la supervision des questions SST sur le site du projet et définira les rôles et responsabilités des chefs de projet et des gestionnaires des marchés en matière de santé et sécurité au travail.
- Le fournisseur ou le prestataire devrait établir des procédures pour permettre aux travailleurs du projet de dénoncer des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser que celles-ci présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, sans crainte de représailles.
- Le fournisseur ou le prestataire met en place des mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses, sur la base de l'évaluation et du plan. Chaque fois que des EPI sont requis pour des raisons professionnelles, ils doivent être fournis gratuitement aux travailleurs.
- Le fournisseur ou le prestataire devrait évaluer le niveau d'exposition des travailleurs à des agents dangereux (bruit, vibrations, chaleur, froid, vapeurs, produits chimiques, contaminants atmosphériques, etc.) et adopter des mesures adéquates conformément à la réglementation locale et aux Directives ESS de la Banque mondiale.
- Les fournisseurs et prestataires mettent à disposition des installations adaptées aux conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans

le cas où des services d'hébergement sont fournis aux travailleurs, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

- Le fournisseur ou le prestataire assure la formation et l'initiation des travailleurs du projet aux problématiques SST et la conservation des registres correspondants.
- Le fournisseur ou le prestataire consigne par écrit les accidents, les maladies et les incidents professionnels conformément aux dispositions du CGES, et établit des rapports correspondants.
- Le fournisseur ou le prestataire met en place des dispositifs de prévention des urgences, comme les accidents de travail, les maladies professionnelles, les inondations, les incendies, les épidémies, les mouvements sociaux et les problèmes de sécurité, de préparation à ces dernières et d'intervention le cas échéant.
- Le fournisseur ou le prestataire met en place des solutions pour remédier à des effets négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle, conformément à la réglementation locale et aux bonnes pratiques internationales du secteur d'activité concerné.
- Le fournisseur ou le prestataire conserve tous les registres d'activités liées à la gestion environnementale, sanitaire et sécuritaire qui seront soumis à l'examen de l'UGP ou de la Banque mondiale.
- Les fournisseurs et prestataires devraient s'assurer que les travailleurs sont embauchés localement dans la mesure du possible.

5.2 Procédures de gestion des fournisseurs et prestataires

L'objectif de cette procédure est de faire en sorte que l'UGP ait le pouvoir contractuel d'assurer la surveillance des fournisseurs et prestataires et de prendre des mesures à leur encontre en cas de non-respect des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

- L'UGP mettra à disposition la documentation pertinente pour faire connaître aux fournisseurs et prestataires les conditions requises pour une mise en œuvre efficace des procédures de gestion de la main-d'œuvre.
- L'UGP inclura les dispositions du CGES, des procédures de gestion de la main-d'œuvre et d'autres documents pertinents dans la section Cahier des charges du dossier d'appel d'offres. Les fournisseurs et prestataires devront se conformer à ce cahier des charges.
- Les fournisseurs et prestataires sensibiliseront les travailleurs au Code de conduite.
- Les fournisseurs et prestataires démontreront l'existence de mesures de santé et sécurité au travail et de procédures de préparation aux situations d'urgence.
- L'UGP assurera le suivi de la mise en œuvre des mesures environnementales et sociales prévues dans le cadre du marché lors de ses visites régulières sur le chantier sur la base des rapports des fournisseurs et prestataires ou des consultants externes recrutés pour le contrôle ou la supervision des travaux, le cas échéant. S'il y a lieu, L'UGP peut suspendre le paiement d'un fournisseur ou prestataire ou utiliser d'autres moyens de recours prévus par le contrat, le cas échéant, jusqu'à ce que des mesures correctives soient appliquées en cas de manquement grave aux procédures de gestion de la main-d'œuvre, comme le défaut de signalement d'incidents et d'accidents [à l'organisme d'exécution].

5.3 Travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales, fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les relais communautaires, les groupements de femmes, de jeunes et/ou d'autres associations de développement.

Ce recrutement sera fait sur la base des directives de recrutement validées par la Banque mondiale. Les travailleurs communautaires seront employés directement par l'UGP, ils seront soumis aux procédures de gestion de la main-d'œuvre précédemment énoncées.

Toutefois, l'entreprise qui aura jugée opportun de recourir à des travailleurs communautaires devra en ce cas fournir la documentation nécessaire justifiant ce choix. La documentation devra exposer, entre autres éléments :

- Les mesures à mettre en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire ;
- La nature et l'envergure des activités spécifiques du projet auxquelles vont contribuer les travailleurs communautaires ;
- Les procédures de gestion de la main d'œuvre ;
- Les conditions de travail ;
- La santé et sécurité au travail ;
- Le système de rémunération ;
- Les modalités de paiement ;
- Les horaires de travail ;

5.4 Procédures concernant les fournisseurs principaux et prestataires

L'objectif de ces procédures est de s'assurer que les risques pour la main-d'œuvre, en particulier le travail des enfants et le travail forcé, ainsi que les graves problèmes de sécurité que pourraient rencontrer les travailleurs des fournisseurs principaux et prestataires sur le projet, sont maîtrisés. L'UGP et tous les fournisseurs et prestataires prendront les mesures suivantes :

- S'approvisionner auprès de fournisseurs légalement constitués.
- Dans la mesure du possible, faire preuve de diligence raisonnable pour s'assurer que les fournisseurs principaux vérifient l'âge de leurs travailleurs, n'ont pas recours à la force ou à la contrainte pour recruter leur main-d'œuvre et maintiennent des systèmes élémentaires de santé et sécurité au travail.

Le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES 2.

De même, le projet mettra en place des dispositions pour la gestion des questions liées à la main d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance des fournisseurs en relation avec les exigences de la NES 2. En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec les fournisseurs et partenaires, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. Le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Le projet n'a jusqu'à cette étape pas encore une idée précise des partenaires et fournisseurs qui seront sollicités dans le cadre de la mise en œuvre des activités. Toutefois, le projet devra opérer une sélection des partenaires sur la base d'un diagnostic sur le partenariat au sein de l'organisation ou des procédures d'appels d'offre (ouvert ou restreint) conformément à la réglementation en vigueur.

De même pour tout partenaire : entrepreneur, fournisseur ou consultant, le projet définira une politique de partenariat qui promeut le respect des mesures de sauvegarde sociale. Il s'agira pour les contractants d'élaborer dans le cadre de leur mandat une documentation (Code du travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre et à communiquer aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux.

De même, le contractant devra également garantir les exigences suivantes :

- 1) Fournir une formation en matière de santé et de sécurité au personnel, notamment sur les travailleurs du projet et tout le personnel que le contractant utilisera sur les différents sites (y compris le personnel et les autres employés - personnel assistant - dans l'exécution des activités de projet ;
- 2) Mettre en place des procédures sur le lieu de travail pour que les travailleurs puissent signaler les situations et conditions de travail ne respectant pas les dispositions normatives en matière de santé et sécurité eu travail ;
- 3) Donner au personnel le droit de signaler les situations de travail qu'il juge dangereuses ou malsaines. Le droit doit également leur être donné de se retirer d'une situation de travail présentant un danger certain et grave pour leur vie ou leur santé, sans pour autant faire l'objet de représailles ;
- 4) Exiger que des mesures soient prises pour éviter ou minimiser la transmission de maladies infectieuses ou non pouvant être associées à l'afflux temporaire ou permanent de main-d'œuvre.

Les dispositions des présentes PGMO s'appliqueront aux partenaires, aux travailleurs contractuels et autres sous-traitants dès qu'ils seront mobilisés dans le cadre du projet.

Il n'y aura aucune discrimination sur la base de caractéristiques personnelles non liées aux exigences inhérentes à l'emploi, notamment en ce qui concerne la rémunération, le recrutement, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, l'affectation, la promotion, la cessation d'emploi ou la retraite, et les pratiques disciplinaires.

Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires en ce qui concerne l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap et le sexe. Le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet qui n'ont pas le droit de former des syndicats en vertu de la législation nationale, de former d'autres comités pour représenter leurs intérêts.

Dans un souci de gestion de la durabilité et du risque, les fournisseurs rempliront un questionnaire qui couvre plusieurs aspects dont les droits humains, les standards de travail, la gestion de la qualité et de l'environnement ainsi que le code de bonne conduite contre l'EAS/HS.

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

Les conditions générales de contrat de prestataires devront contenir la signature et un code de conduite à respecter. Le langage doit être clair et sans ambiguïté en interdisant la VBG/EAS/HS et avec des sanctions claires en cas de non-respect.

Le présent manuel des procédures de gestion de la main d'œuvre recommande l'utilisation des modèles de contrats types recommandés par les procédures de passation de marchés de la Banque mondiale et prévus par la législation internationale.

5.5 Hébergement des travailleurs

Si des logements sont fournis aux travailleurs, les fournisseurs et prestataires veilleront à ce que ceux-ci respectent les normes d'hygiène, qu'ils disposent d'eau potable, de lits propres, de toilettes, de douches, de chambres propres, de casiers et d'espaces séparés pour la cuisine et les repas, qu'ils soient bien éclairés et bien aérés, et qu'ils soient équipés d'un système électrique sûr et d'un dispositif de protection contre les incendies et la foudre. Des logements séparés seront prévus pour les hommes et les femmes. Les fournisseurs et prestataires devront se conformer aux dispositions de la note d'information de la SFI et de la BERD intitulée : « *Workers' Accommodation : Processes and Standards : A guidance Note* ».

6 Dispositif institutionnel pour la mise en œuvre des procédures de gestion de la main-d'œuvre

L'UGP sera responsable au premier chef de la mise en œuvre et du suivi des procédures de gestion de la main-d'œuvre. [Les parties responsables au sein de l'organisme d'exécution] choisiront les activités, prépareront les documents de conception et le dossier d'appel d'offres, et recruteront les fournisseurs et prestataires pour les sous-projets. [Les parties responsables au sein de l'organisme d'exécution] seront chargées de la supervision des fournisseurs et prestataires et du chantier, de l'assurance technique de la qualité, de la certification ainsi que du paiement des travaux. [Les parties responsables au sein de l'organisme d'exécution] veilleront à ce que les procédures de gestion de la main-d'œuvre soient incorporées à la section Cahier des charges des dossiers d'appel d'offres et des contrats.

7 Mécanisme de gestion des plaintes

Un mécanisme de gestion des plaintes sera établi spécifiquement pour les travailleurs du projet conformément au processus décrit ci-dessous. Ce mécanisme utilisera des moyens adaptés à la culture locale pour répondre aux préoccupations des travailleurs directs et contractuels. Les procédures d'enregistrement des plaintes et des griefs sont définies, ainsi que les délais de traitement dans chaque cas. Les travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes qui les concerne lors de leur recrutement, et leur droit de recours, la confidentialité des procédures et la protection contre des représailles éventuelles de la part de l'employeur seront indiqués dans le contrat.

Plaintes courantes

La procédure prévue par le Mécanisme de gestion des plaintes est la suivante :

- Tout travailleur peut déposer une plainte en personne ou par téléphone, par message texte, par poste ou par courriel (y compris anonymement si nécessaire) auprès du fournisseur ou du prestataire qui est le premier référent pour l'information et les plaintes. Lorsqu'une plainte a été traitée de manière satisfaisante pour le travailleur lésé ou pour le fournisseur/prestataire dans un délai d'une semaine à compter de sa date de réception, l'incident et la suite qui y aura été donnée font l'objet de procès-verbaux qui seront communiqués aux experts en sauvegardes sociales au sein de l'UGP sur une base mensuelle.
- Lorsque la plainte n'est pas traitée au bout d'une semaine, le fournisseur ou le prestataire (ou le plaignant directement) transfère le dossier aux comités de gestion des plaintes au niveau du site ou à l'échelon local ou régional. Ces derniers s'emploieront à la traiter et la juger, puis rendront compte au travailleur concerné dans les meilleurs délais, en particulier si la plainte est liée à une situation d'urgence qui est susceptible de causer un préjudice à la personne ou de la mettre en danger, comme le manque d'EPI nécessaires pour prévenir la propagation de la COVID-19. S'agissant des plaintes non urgentes, les comités de gestion des plaintes au niveau du site ou à l'échelon local ou régional s'efforceront de les traiter dans un délai de deux semaines. Pour les plaintes traitées de manière satisfaisante par les comités de gestion des plaintes au niveau du site ou à l'échelon local ou régional, l'incident et la suite qui y aura été donnée seront consignés par les experts en sauvegardes sociales au sein de l'UGP dans des procès-verbaux qui seront transmis mensuellement aux comités nationaux de gestion des plaintes dans le cadre de rapports réguliers. Lorsque la plainte n'a pas pu être jugée, les comités de gestion des plaintes au niveau du site ou à l'échelon d'une localité ou d'une région la transféreront aux membres du comité de gestion des plaintes au niveau national pour qu'elles prennent des mesures supplémentaires ou une décision définitive.
- Les travailleurs conserveront le droit d'engager des poursuites judiciaires, conformément au droit national du travail.

Au niveau du comité de gestion des plaintes au niveau national, chaque dossier de plainte devrait recevoir un numéro unique indiquant l'année à laquelle la plainte a été reçue, ainsi que l'ordre et le lieu d'enregistrement de celle-ci. Les dossiers de plainte (lettre, courriel, compte rendu de conversations) doivent être conservés ensemble, par voie électronique ou sur papier. L'UGP nommera un référent du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs qui sera chargé de passer l'ensemble des plaintes en

revue tous les mois afin de recenser les problèmes communs et d'y donner suite. Ce référent s'occupera également de la supervision, du suivi et de l'établissement de rapports sur le Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.

Plaintes graves

Si un travailleur est victime de mauvais traitements graves, tels que harcèlement, intimidation, abus, violence, discrimination ou injustice sur le lieu de travail, il peut le signaler directement au fournisseur/prestataire ou au comité de gestion des plaintes au niveau local, régional, oralement ou par écrit. Le fournisseur ou le prestataire transfère immédiatement le dossier à l'UGP. L'équipe d'enquêteur de l'UGP enquête sans délai sur ce dossier en préservant la confidentialité des informations et l'anonymat du travailleur.

Dès l'entrée en vigueur du projet, l'UGP désignera un ou plusieurs référent(s) pour les plaintes graves. Ces référents recevront une formation aux techniques d'enquête sur des plaintes relatives à des faits graves, aux lois et règlements pertinents et aux normes de la Banque mondiale, notamment concernant les droits des plaignants. L'UGP et la Banque mondiale définiront conjointement des rôles, responsabilités et procédures adaptées à la culture et la situation locales pour cette fonction.

Dans le cas où un travailleur direct ou un agent de l'État est victime de faits graves, il peut contacter directement le référent pour les plaintes graves, oralement ou par écrit.

Toutes les plaintes reçues seront enregistrées et tenues confidentielles. À des fins statistiques, les dossiers seront anonymisés et regroupés pour éviter que soient identifiées les personnes impliquées.

Plaintes des travailleurs communautaires

Le système de gestion des plaintes tiendra compte des travailleurs communautaires qui seront informés de la possibilité de soumettre des doléances. Le système de gestion des plaintes respectera les mêmes principes, modes et étapes de traitement des plaintes développés dans le cadre du MGP des travailleurs directs et contractuels.

L'UGP procèdera alors à l'analyse de la documentation fournie afin de vérifier sa conformité avec les PGMO du Projet et sollicitera l'avis de non-objection de la Banque mondiale sur ledit document. Étant entendu que :

- L'âge minimum d'emploi des travailleurs communautaires est fixé à 18 ans ;
- Les travailleurs communautaires recrutés percevront un salaire journalier ou mensuel défini conformément au code de travail en vigueur dans les pays bénéficiaires.
- Le salaire sera indiqué dans le contrat ou la fiche d'embauche. Il sera calculé de telle sorte qu'il procure au travailleur un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

8 Code de conduite

- Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur origine ethnique, leur langue, leur religion, leur opinion politique ou

autre, leur nationalité, leur classe sociale, leur statut au regard de la citoyenneté, leur patrimoine, leur handicap éventuel, leur filiation ou de toute autre situation.

- Ne pas faire usage d'un langage ou d'un comportement qui serait inapproprié, s'apparenterait à du harcèlement ou serait abusif, sexuellement provocateur, humiliant ou culturellement inapproprié.
- Ne pas avoir de relations sexuelles avec des membres de la collectivité.
- Ne pas échanger de faveurs sexuelles ou avoir d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
- Ne pas s'engager dans une quelconque activité qui consiste à payer pour des relations sexuelles avec des membres des communautés riveraines du lieu de travail.
- Signaler par l'intermédiaire du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs tout acte de violence sexiste présumée ou réelle perpétré par un collègue contre une personne de tout genre ou toute violation du présent Code de conduite.
- Utiliser à bon escient les ordinateurs, les téléphones mobiles ou les caméscopes numériques, et ne jamais exploiter ou harceler les femmes, les enfants ou une personne vulnérable par le biais de ces médias.
- Se conformer à toutes les lois locales pertinentes.
- Se livrer à l'une quelconque des activités illicites mentionnées ci-dessus peut être un motif de licenciement, de responsabilité pénale et/ou de sanctions d'autre nature.