

Ministère de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme, Chargé des
Affaires Foncières et des Transports Terrestres

PROJET DE RELÈVEMENT POST-KENNETH ET DE RÉSILIENCE (PRPKR)

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

NOVEMBRE 2021

SOMMAIRE

Liste des abréviations et des acronymes.....	4
DÉFINITIONS	5
1. INTRODUCTION	9
1.1 Contexte et objectifs et composantes du Projet	9
1.2 Cadre de mise en œuvre du plan de gestion de la main-d'œuvre	10
1.3 Objectifs et portée du PGMO	10
2. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	11
2.1. Catégories de travailleurs.....	11
2.2. Les travailleurs directs	12
2.3. Travailleurs contractuels	12
2.4. Travailleurs Communautaires.....	12
2.5. Travailleurs migrants	12
2.6. Cas des Agents de l'État.....	13
2.7. Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre	13
3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE ET MESURES D'ATTENUATION	14
3.1. Principaux risques liés à la main d'œuvre	14
3.2. Mesures d'atténuation des principaux risques	16
4. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	25
4.1. Base législative	25
4.2. Gestion de la relation employeur-travailleur	26
4.1.1. Discrimination.....	26
4.1.2. Travail forcé	26
4.1.3. Harcèlement sexuel	26
4.1.4. Liberté syndicale	27
4.1.5. Licenciement.....	27
4.1.6. Salaires, rémunération et durée du travail	28
4.1.7. Congés	28
4.1.8. Droit des femmes	28
4.1.9. Travail des enfants.....	29
4.1.10. Travailleurs étrangers	29
4.3. Cadre institutionnel.....	30
5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	30
5.1. Réglementation en matière d'Hygiène et sécurité.....	31
5.2. Norme Environnementale et Sociale (NES 2) : Emploi et conditions de travail	32
6. PERSONNEL RESPONSABLE	34
6.1. Recrutement et gestion des travailleurs du Projet.....	34
6.2. Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants.....	35
6.3. Santé et sécurité au travail	35
6.4. Formation des travailleurs.....	35
6.5. Gestion des plaintes des travailleurs.....	35
7. POLITIQUES ET PROCÉDURES	35
7.1. Dispositions en cas d'accidents de travail	35
7.2. Afflux de main d'œuvre.	36
7.3. Conflits de travail sur les conditions d'emploi.....	36
7.4. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés.	36

7.5.	Considération des Violences basées sur le genre.....	36
7.6.	Travail forcé.....	37
7.7.	Covid 19.....	37
7.8.	Organisations professionnelles	37
7.9.	Surveillance et rapportage.	38
8.	AGE DE L'EMPLOI.....	38
9.	CONDITIONS GÉNÉRALES	38
9.1.	Contrat de travail.....	39
9.2.	Salaires et système de rémunération.....	39
9.3.	Congés	39
9.4.	Santé et sécurité au travail.....	39
9.5.	Licenciement	40
9.6.	La liberté d'association.....	40
10.	MECANISME DE GESTION DES DIFFERENDS DES TRAVAILLEURS.....	40
10.1	Catégories de plaintes pouvant touchés les travailleurs	41
10.2	Porte d'entrée des plaintes	42
10.3	Mode de traitement	42
10.4	Etape et durée de traitement des plaintes.....	43
10.5	Mode de traitement des cas spécifiques.....	44
10.5.1.	Cas de violences basées sur le genre (VBG).....	44
10.5.2.	Corruption.....	46
10.6	GESTION DES ENTREPRENEURS	46
10.7	LES AGENTS COMMUNAUTAIRES	47
10.8	EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	48
	Bibliographie.....	49
	ANNEXES.....	50

ANNEXE 1 : Codes de conduite pour les employés de l'entreprise pour la mise en œuvre des normes HSSE pour la prévention des violences basées sur le genre (VBG) 50

Annexe 2 : Codes pour la Direction de l'entreprise pour la mise en œuvre des normes HSSE pet SST pour la prévention des violences basées sur le genre (VBG) 54

Annexe 3 : Codes de conduite individuel pour la mise en œuvre des normes HSSE pour la prévention des violences basées sur le genre (VBG) 57

TABLEAUX

Tableau 1 : Composantes et sous-composantes du projet..... 9

Tableau 2 : Principaux risques liés à la main d'œuvre du projet Erreur ! Signet non défini.

Tableau 3 : Principaux risques liés à la main d'œuvre et mesures d'atténuation 18

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES

BM	: Banque Mondiale
CERC	: Composante « Contingence d'intervention d'urgence »
CES	: Cadre Environnemental et Social
CGES	: Cadre de gestion environnementale et sociale
CR	: Cadre de Réinstallation
DATUH	: Direction de l'Aménagement du Territoire de l'Urbanisme et de l'Habitat
DGE	: Direction Générale de l'Environnement
DP	: Demande de propositions
EIES	: Étude d'Impact Environnemental et Social
EPI	: Équipements de Protection Individuelle
GDC	: Gouvernement de l'Union des Comores
HSE	: Hygiène – Sécurité - Environnement
IST	: Infections Sexuellement Transmises
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
MST	: Maladies Sexuellement Transmissibles
NES	: Normes environnementales et sociales de la Banque Mondiale
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONG	: Organisation Non Gouvernementales
PAP	: Personne Affectée par le Projet
PR	: Plan de Réinstallation
PEES	: Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	: Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	: Plan de gestion de la main d'œuvre
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PRPKR	: Projet de Relèvement Post-Kenneth et de Résilience ou « le Projet »
SIDA	: Syndrome Immunodéficience Acquise
SST	: Santé et Sécurité au Travail
TdRs	: Termes de Référence
UdC	: Union des Comores
ESA	: Exploitation sexuelle et abus
VBG	: Violence Basée sur le Genre
VCE	: Violence Contre les Enfants
COVID 19	: Maladie à coronavirus 2019
EAS	: Exploitation et Abus Sexuels
EIES	: Étude d'Impact Environnemental et Social
HS	: Harcèlement Sexuel

DÉFINITIONS

Hygiène, Santé, Sécurité, Social et Environnement, (HSSE) : terme générique couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Santé et sécurité au travail (SST) : La santé et la sécurité au travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent. La jouissance de ces normes au plus haut niveau est un droit humain fondamental qui devrait être accessible à chaque travailleur.

Violence basée sur le genre (VBG) : terme générique désignant tout acte préjudiciable perpétré contre la volonté d'une personne et fondé sur les différences sociales (c'est-à-dire entre les sexes) entre les hommes et les femmes. Cela comprend les actes qui infligent des souffrances ou des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, les menaces de tels actes, la coercition et d'autres privations de liberté. Ces actes peuvent survenir en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans chaque société dans le monde) et agit comme une caractéristique unificatrice et fondamentale de la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme « tout acte de violence sexiste qui entraîne ou risque de causer un préjudice physique, sexuel ou psychologique ou une souffrance aux femmes » Les principaux types de VBG sont :

Les violences sexuelles :

- **Viol** : pénétration non consentuelle (même légère) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, une autre partie du corps ou un objet.
- **Agression sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel qui n'entraîne pas ou n'inclut pas la pénétration. Les exemples incluent : la tentative de viol, ainsi que les baisers non désirés, les caresses, ou le toucher des organes génitaux et des fesses.
- **Harcèlement sexuel** : ce sont des avances sexuelles non désirées, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils mais implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre selon son sexe. La conduite sexuelle est importune chaque fois que la personne qui la subit la considère comme indésirable (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et crier, dans certains cas, donner des cadeaux personnels)
- **Faveur sexuelle** : c'est une forme de harcèlement sexuel et consiste à faire des promesses de traitement favorable (par exemple promotion) ou de traitement défavorable (perte d'emploi, par exemple) dépendant d'actes sexuels ou d'autres comportements humiliants, dégradants ou exploités.
- **Exploitation sexuelle** : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).

- **Violence physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étouffer, couper, bousculer, brûler, tirer ou utiliser des armes, des attaques à l'acide ou tout autre acte entraînant des douleurs, des malaises ou des blessures.
- **Pratiques traditionnelles néfastes** : *excision, avortements clandestins, repassage de seins, crimes d'honneur, techniques de gavage, Mariage forcé* : le mariage d'un individu contre sa volonté...
- **Violence économique** : Déni de ressources, d'opportunités ou de services : refus d'accès légitime aux ressources / ressources économiques ou aux moyens de subsistance, éducation, santé ou autres services sociaux (par exemple, une veuve empêchée de recevoir un héritage, gains forcés pris par un partenaire intime ou un membre de la famille, une femme empêchée d'utiliser des contraceptifs, une fille empêchée d'aller à l'école, etc.).
- **Violence psychologique** : *Abus psychologique / émotionnel* : infliction de douleur ou de blessures mentales ou émotionnelles. Exemples : menaces de violence physique ou sexuelle, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement, attention non désirée, remarques, gestes ou écrits de nature sexuelle et/ou menaçante, destruction de choses chéries, etc.

Mesures de responsabilisation : ce sont les mesures mises en place pour garantir la confidentialité des Victimes et qui obligent les contractants, les consultants et le client à mettre en place un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

Plan de gestion environnementale et sociale des entreprise (PGES-E) : Plan élaboré par le contractant décrivant la manière dont il mettra en œuvre les travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

Enfant est utilisé de manière interchangeable avec le terme « mineur » et se réfère à une personne de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1 de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Protection de l'enfance (PE) : est une activité ou une initiative conçue pour protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de VCE.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention libre et volontaire d'un individu, son acceptation ou son accord à faire quelque chose. Aucun consentement ne peut être trouvé lorsque cette acceptation ou cet accord est obtenu en utilisant des menaces, de la manipulation, de la dissuasion, de la persuasion, de la force ou d'autres formes de coercition, d'enlèvement, de fraude, de tromperie ou de fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays dans lequel le Code de conduite est introduit à un âge inférieur. Une croyance erronée concernant l'âge de l'enfant et le consentement de l'enfant n'est pas un moyen de défense.

Consultant : c'est une entreprise, une personne, une organisation ou un autre établissement qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultation au projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Entrepreneur : entreprise, organisation ou tout autre établissement qui a obtenu un contrat pour exécuter des travaux de développement d'infrastructure pour le projet et a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela comprend également les sous-traitants embauchés pour entreprendre des activités au nom de l'entrepreneur.

Employé : toute personne offrant de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays sur ou hors du site de travail, sous un contrat de travail formel ou informel, généralement, mais pas nécessairement (y compris les stagiaires et bénévoles non rémunérés), en échange d'un salaire, sans responsabilité de gérer ou de superviser d'autres employés.

Procédure de déclaration VBG/EAS/HS : est la procédure à suivre pour signaler les incidents de VBG/EAS/HS.

Codes de conduite VBG/EAS/HS : Codes de conduite adoptés pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et les responsabilités des dirigeants et des individus en matière de VBG/EAS/HS.

Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) : processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

Personnel de direction toute personne offrant de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant, sur ou hors du lieu de travail, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, est responsable de contrôler ou diriger les activités de l'entrepreneur, et de superviser et de gérer un nombre prédéfini d'employés.

Auteur : la ou les personnes qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VBG/EAS/HS.

Protocole de réponse : mécanismes mis en place pour répondre aux cas de VBG/EAS/HS

Victime : la ou les personnes touchées par la VBG/EAS/HS. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des Victimes de la VBG.

Site de travail : c'est le secteur dans lequel les travaux de développement d'infrastructure sont menés, dans le cadre du projet. Les missions de conseil sont considérées comme ayant les zones dans lesquelles elles sont actives en tant que sites de travail.

Environnement du site de travail : est la « zone d'influence du projet » qui est une zone, urbaine ou rurale, directement affectée par le projet, y compris tous les établissements humains qui s'y trouvent.

Contractuel : toute personne dont la situation administrative est régie par un contrat individuel, accepté et signé par lui, le liant à l'administration.

Contrat de travail : le contrat de travail est un contrat par lequel une personne, dénommée employeur s'engage à fournir un emploi à une personne physique dénommée travailleur, qui lui est juridiquement subordonnée dans l'exécution du travail et qui accepte d'exécuter sa prestation moyennant une rémunération appelée salaire.

Contrat à durée déterminée : le contrat de travail conclu pour une durée déterminée est un contrat qui doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion ; il doit donc indiquer soit la date de son expiration soit la durée précise pour laquelle il est conclu.

Code de conduite concernant les VBG/EAS/HS : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG/EAS/HS.

Employeur : est considérée comme employeur et constitue une entreprise, toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, employant un ou plusieurs travailleurs, quelle que soit son activité ou son statut : entreprise commerciale, industrielle, agricole ou de services, profession libérale, institution de bienfaisance, organisation non gouvernementale, association, avec ou sans but lucratif etc...

Migrants : travailleurs étrangers qui ne peuvent exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée et dont l'obligation leur est faite de disposer de permis de travail ;

Personne handicapée : est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi ;

Personne morale : ce terme est utilisé en opposition à une personne physique et désigne une entité (Cabinet d'étude, entreprise prestataire, société, groupe, ONG) régulièrement constituée suivant les normes en vigueur.

Personne physique : au sens du droit, c'est un être humain auquel on attribue la jouissance de certains droits.

1. INTRODUCTION

1.1 Contexte et objectifs et composantes du Projet

Le 24 avril 2019, l'Union des Comores (**UdC**) a été frappée par le cyclone Kenneth de catégorie 3, qui a causé d'importants dégâts et des dommages considérables sur les principaux secteurs d'activités du pays.

Avec l'appui de différents partenaires économiques et financiers, un plan de relèvement et de reconstruction a été élaboré en juin 2019. C'est dans ce cadre que l'Union des Comores a reçu de la Banque Mondiale un financement pour soutenir **le Projet de relèvement Post-Kenneth et de résilience (PRPKR)**, conçu par le pays dans sa démarche visant à soutenir le relèvement post-Kenneth, d'infrastructures publiques et privées ciblées dans les zones touchées par le Cyclone, et d'accroître leur résilience face aux catastrophes naturelles et climatiques

Les interventions du PRPKR ciblent principalement les populations comoriennes des communes touchées par le Cyclone Kenneth de **Ngazidja (Grande Comore)**, Cembenoi Lac Salé, Cembenoi Sada, Djoulamlima, Mitsamiouli, NyumaKomo, Nyumakomo Kiblan, Mboinkou, Pimba, Nguoungo, **Ndzuwani (Anjouan)** Mutsamudu, Sima et **Mwali (Mohéli)**, Fomboni, Nyoumachiwa, Djoiezi.

Le tableau qui suit présente les composantes et les sous-composantes du PRPKR.

Tableau 1 : Composantes et sous-composantes du projet

Composantes	Sous-composantes
1 : Relèvement et résilience du secteur du logement/habitat	1.1 : Aide à la reconstruction/réhabilitation de logements
	1.2 : Renforcement du système urbain et des normes de constructions
2 : Résilience des zones côtières et réhabilitation des infrastructures	2.1 Résilience des zones côtières et réhabilitation des infrastructures
	2.2 Assistance technique
3 : Gestion intégrée des risques de catastrophes et sous-composante de contingence de réponse d'urgence (CERC)	3.1 : Appui à la réponse d'urgence
	3.2 : Renforcement de la gestion intégrée des risques de catastrophes
	3.3 : Composante de contingence de réponse d'urgence CERC
4 : Gestion du projet, gestion des risques, suivi et évaluation	

Le PRPKR est mis en œuvre par **le Ministère de l'Aménagement du territoire, de l'Urbanisme, Chargé des Affaires Foncière et des transports terrestres**, à travers **une Unité de Gestion de Projet (UGP)** implantée au sein de la Direction Générale de l'Équipement et de l'Aménagement du Territoire (**DGEAT**).

L'UGP travaille en étroite collaboration avec différentes structures et services techniques, et également avec différents autres acteurs (nationaux et internationaux), publics, privés (firmes et consultants individuels) et associatifs qui auront à intervenir à travers des prestations de services, dans le suivi et l'évaluation, etc.

1.2 Cadre de mise en œuvre du plan de gestion de la main-d'œuvre

Le PRPKR aura des impacts positifs considérables en termes de relèvement, de création de richesse et d'emplois. Il a été classé à « **risque substantiel** » selon les critères de classification du Cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale, qui a pour objectif de protéger les personnes et l'environnement contre les impacts négatifs potentiels qui pourraient découler des projets financés par la Banque, et fait la promotion du développement durable. Par conséquent, des exigences en matière de traitement des travailleurs et de conditions de travail devront être respectées.

Conformément à la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) : Emploi et conditions de travail du CES, un Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) avait été esquissé dans le CGES de 2020, lors de la préparation du projet. À cette étape de mise en œuvre du PRPKR, il est prévu d'actualiser et mettre en œuvre le Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO), afin d'établir et de maintenir une bonne relation entre les employeurs, et les travailleurs, et d'améliorer leurs performances et les effets attendus du projet sur les communautés et personnes ciblées.

En effet, la NES 2 reconnaît l'importance de la création d'emplois et des activités génératrices de revenus à des fins de réduction de la pauvreté et de promotion d'une croissance économique solidaire, et encourage les Emprunteurs à promouvoir de bonnes relations entre travailleurs et employeurs, en traitant les travailleurs du projet de façon équitable, et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres. Elle encourage la mise en œuvre d'une approche systématique pour améliorer la gestion des risques et des effets liés à l'emploi et aux conditions de travail dans le cadre des projets financés par la Banque.

La gestion de la main d'œuvre dans le cadre du PRPKR se conformera donc aux exigences de la NES2 de la Banque mondiale, aux dispositions des conventions internationales, et aux textes nationaux sur les conditions de travail en vigueur aux Comores.

Il est important de préciser que le PGMO est un document évolutif qui sera révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet.

La préparation du présent PGMO a été réalisée à travers une démarche participative impliquant les parties prenantes et différents acteurs (Syndicats, organisations patronales, inspection de travail, sécurité sociale, services décentralisés et déconcentrés impliqués sur la gestion de l'emploi aux Comores, etc.).

1.3 Objectifs et portée du PGMO

Le PGMO a pour objectif principal de décrire la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES2. Il permet également d'identifier les problèmes potentiels liés à la gestion de la main-d'œuvre en rapport avec le projet, et de dégager des solutions appropriées permettant d'anticiper, et de trouver des solutions appropriées aux conflits potentiels qui pourraient survenir durant la mise en œuvre du projet.

De façon spécifique, le PGMO permettra de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet ;

- Promouvoir un travail décent¹ aux employés ;
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables, tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs et autres prestataires, le cas échéant ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

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

Le PGMO indique la manière dont la NES2 et la réglementation nationale s'appliqueront aux différentes catégories de travailleurs (« directs » et « indirects »), et les obligations que les projets financés par la Banque imposeront aux tiers la gestion de leurs employés et personnels.

Durant la mise en œuvre, le PRPKR fera appel à différentes prestations de service intellectuelles et de travaux. Toute personne physique² ou morale de nationalité Comorienne, ou disposant d'un permis de travail comorien valide, répondant aux profils des besoins exprimés, peut donc être employée ou prestataire.

Conformément à la NES2, les personnes physiques et les personnes morales seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts et des prestations à fournir, en écartant tout traitement discriminatoire lié au genre, à la religion, aux handicaps, et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, et conformément aux dispositions des procédures de gestion de la main d'œuvre de la Banque.

2.1. Catégories de travailleurs

Les directives de la NES2 s'appliquent à tous les travailleurs du projet, les travailleurs à temps plein, temporaires, saisonniers et migrants.

Le champ d'application de la NES 2 dépend du type de relation qui lie l'Emprunteur aux travailleurs du projet. Dans le contexte du PRPKR, on entend donc par « travailleur du projet » les catégories de personnes suivantes :

¹ Conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants).

² La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires, association, fédération ou groupement, etc.) régulièrement constituée suivant la législation comorienne.

2.2. Les travailleurs directs

Les travailleurs directs sont des personnes employées pour effectuer des tâches qui sont donc directement liées à la gestion du projet. Les travailleurs directs du PRPKR sont constitués de personnel l'Unité de Gestion du Projet (UGP); dont un Coordinateur, un spécialiste en Suivi-Évaluation, un Responsable Administratif et Financier, un spécialiste en passation de marché, un spécialiste en sauvegarde environnementale, un spécialiste en sauvegarde sociale, une spécialiste des questions de VBG, un assistante en passation des marchés, un spécialiste en communication, un comptable, une assistante au coordinateur, trois chauffeurs, et un technicien de surface.

2.3. Travailleurs contractuels

On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet, les personnes employées ou recrutées par des tiers (des cabinets, des prestataires de services, des ONG, des entreprises qui ont un contrat avec le projet) qu'il est difficile d'estimer à cette phase de mise en œuvre du projet. Toutefois les activités des composantes 1 et 2, principalement constituées de grands travaux (reconstruction des maisons, protection du littoral, réhabilitation ou construction de route, etc.) vont mobiliser un nombre très important de travailleurs de différentes spécialités et catégories, dont une main-d'œuvre non spécialisée qui devrait être recrutée prioritairement au sein des communautés locales.

2.4. Travailleurs Communautaires

Le terme désigne les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Pour certains travaux le projet favorisera l'approche HIMO (Haute intensité de main d'œuvre). Ces travailleurs communautaires seront aussi impliqués dans la mise en œuvre de certains sous-projets, et pourront recevoir une rémunération monétaire, ou « en nature » en conformité avec la NES2. Le Projet veillera à ce que l'âge minimum soit respecté ainsi que les conditions de Santé et Sécurité au travail requises.

2.5. Travailleurs migrants

Les travailleurs migrants sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une autre région pour trouver un emploi. Toute personne de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés et au cadre réglementaire des Comores (muni de la carte spéciale de travailleur étranger conformément à l'Article 150 du Code du travail) peut être employée. Les travailleurs seront recrutés sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire. Le Projet veillera à ce que les travailleurs migrants bénéficient des mêmes droits que les nationaux, notamment en matière d'âge minimum d'accès à l'emploi, d'égalité de traitement avec les nationaux en matière de salaires, d'accès à l'information, à la formation, etc.

2.6. Cas des Agents de l'État

La NES2 n'a pas pour objet de s'immiscer dans la relation entre l'État et ses agents, lesquels sont normalement employés selon des dispositions juridiques spécifiques. Si des agents de l'État sont amenés à travailler sur le projet, par exemple, au sein de l'Unité de gestion du projet (UGP), leur statut d'agent de l'État n'est pas affecté pour autant.

Lorsque des agents de l'État travaillent sur un projet, si leur poste n'est pas légalement et effectivement transféré au projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public. La NES N2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus par les dispositions portant sur la Protection de la main-d'œuvre (en particulier sur le Travail des enfants et âge minimum, le travail forcé, etc.). Cependant, s'il arrive qu'ils soient associés aux activités du projet en vertu des fonctions qu'ils exercent au sein de l'administration, les risques et les effets potentiels que ces personnes encourent dans le cadre du projet doivent être évalués conformément aux dispositions de la NES N°1, y compris les considérations professionnelles, sanitaires et sécuritaires (NO 8.3.).

Toutefois, la NES2 s'applique dans les cas où un agent de l'État est officiellement muté ou est engagé sur un projet ou prend une mise en disponibilité pour travailler sur un projet. Dans ces cas, les travailleurs ne sont plus soumis aux obligations légales concernant les agents de l'État, mais sont plutôt employés directement par le projet et régis par les dispositions de la NES2 concernant les travailleurs directs (NO 8.2).

2.7. Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre

Le personnel de l'UGP recruté dès le démarrage du projet jusqu'à maintenant est actuellement au nombre de 11, sera au cours de la mise en œuvre, à la lumière des besoins, renforcé par avis d'appel à manifestation d'intérêt au recrutement d'experts ou personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés.

À cette phase de mise en œuvre du projet les besoins en travailleurs indirects ne peuvent être déterminés avec précision. Les effectifs et les catégories d'emplois créés seront mis à jour durant la mise en œuvre du projet. Toutefois les activités de la **composante 2: Résilience des zones côtières et réhabilitation des infrastructures** principalement constituées de grands travaux (reconstruction des maisons, protection du littoral, réhabilitation ou construction de route, etc.) vont mobiliser un nombre très important de travailleurs de différentes spécialités et catégories, dont un nombre important issu de la main-d'œuvre non spécialisée qui sera recrutée prioritairement au sein des communautés locales et des prestataires locaux.

Selon les estimations du CGES, les activités des composantes 1 et 2, en particulier les travaux de reconstruction et de réhabilitation de maisons, et de génie civil et génie côtier, pourraient générer environ 200 emplois par site. Ceci va permettre d'accroître les revenus des populations, améliorer les conditions de vie des ménages, contribuant ainsi à réduire de façon significative les incidences de la pauvreté, et à renforcer la résilience face au changement climatique.

3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE ET MESURES D'ATTENUATION

Cette section décrit les risques potentiels au cours de l'exécution du projet et les mesures pour y faire face.

3.1. Principaux risques liés à la main d'œuvre

Les principaux risques associés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet seront de diverses natures, dont ceux relatifs aux conditions de travail et d'emploi, de santé et sécurité au travail (SST³), les maladies professionnelles (troubles musculo-squelettiques, stress, accidents de trajet, burn-out); les risques de discrimination et d'inégalité des chances, de travail des enfants, de travail forcé, de violences basées sur le genre et plus précisément les exploitations et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS), les conflits sociaux avec les communautés locales, les pertes d'actifs, de revenus, les risques liés à la pandémie de la Covid-19 (en rapport avec le contexte les activités du projet notamment les réunions et missions de terrain pourraient impliquer des interactions avec des personnes infectées), les risques de transmission de maladies infectieuses (IST- VIH/SIDA, etc.); les conflits sociaux dus aux interactions entre employeurs et travailleurs, le manque de formation comme facteur de risques d'accident ou de maladie professionnelle, de méconnaissance des bonnes pratiques de travail, des consignes de sécurité ou des règles de prévention, etc.

De façon générale, les grands travaux entraînent des perturbations sur la mobilité dans la zone d'influence en raison des mouvements d'engins et des véhicules. Sont également à craindre dans les chantiers de grands travaux, des accidents impliquant le personnel ou les riverains, et des accidents et/ou désagréments liés aux pollutions et à l'insalubrité, notamment si des mesures de sécurité et d'hygiène ne sont pas respectées.

Des risques spécifiques sur le personnel de l'UGP, sont également à considérer, il s'agit :

- Des efforts physiques et psychologiques liés au volume de travail, et autres nuisances éventuelles liées aux locaux, aux équipements, à l'air conditionné, etc.,
- Des risques liés aux déplacements lors des missions sur le terrain,
- La fatigue visuelle due au mauvais éclairage et/ou aux contraintes liées au travail sur écran,

Le tableau qui suit résume pour chaque facteur, les risques qui y sont associés.

Tableau 2 : Principaux risques liés à la main d'œuvre du projet

Facteurs de risques	Risques au travail
Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none">• Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux

³ Les Directives ESS générales sur la santé et la sécurité au travail peuvent être consultée aux adresses suivantes; http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/our+approach/risk+management/ehsguidelines

Facteurs de risques	Risques au travail
	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel, de maladie, de maternité, pour raison familiale, etc. • Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ • Exposition aux bruits, désagréments, nuisances, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants
Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs • Non recrutement de la main d'œuvre locale • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, de l'accès à l'information, etc. • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) • Discrimination et Violence Basée sur le Genre (VBG)
Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect du rôle des organisations de travailleurs • Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives • Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes
Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale • Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants ayant dépassé l'âge minimum, compromettant leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social
Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> • Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré • Emploi de victime de trafic humain
Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> • Exposition des travailleurs à des substances dangereuses • Stress et surmenage • Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail • Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail • Utilisation de la machinerie en mauvais état • Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables • Propagation de la Covid 19, des IST et VIH/SIDA en cas de comportement à risque

Facteurs de risques	Risques au travail
	<ul style="list-style-type: none"> • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène
Santé et sécurité des communautés riveraines	<ul style="list-style-type: none"> • Non-conformité aux clauses des PGES-E et du code de conduite pouvant affectées la santé et sécurité des populations riveraines • Nuisances causées par l'insalubrité due aux dépôts sauvages de déchets, à l'affluence de poussières de chantier (tant au niveau des chantiers mais également au niveau des gîtes d'emprunt, des carrières exploités) • Non-respect des limitations de vitesse des engins de chantier • Non respect de la mise en place des panneaux de signalisation des tranchées, des excavations, des travaux de réhabilitation des routes, des infrastructures de protection des zones côtières
Contractualisation	<ul style="list-style-type: none"> • Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers • Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs

3.2. Mesures d'atténuation des principaux risques

Ce sont principalement les activités des sous-composantes, Reconstruction/réhabilitation de logements, Résilience des zones côtières et réhabilitation des infrastructures, qui présentent le plus de risques sur la santé et la sécurité des travailleurs, et sur les populations.

En rapport avec ces activités, les chantiers de génie civil génèrent en général beaucoup de déchets et pollutions qui peuvent affecter la santé des populations et des travailleurs. Des risques d'accidents pourraient également survenir durant les travaux et durant le fonctionnement des aménagements et des infrastructures réalisés.

Dans le domaine de la santé et de la sécurité, les travaux pourraient générer donc localement de la poussière et des fumées, pouvant être sources de maladies et de nuisances diverses (maladies oculaires, toux, troubles respiratoires, etc.) ou d'accidents, et de déchets, qui peuvent constituer une atteinte à la salubrité.

Le brassage des ouvriers avec les populations pourrait augmenter la prévalence des MST/SIDA dans la zone du projet. Les comportements sexuels à risques peuvent entraîner des contaminations par certaines maladies infectieuses, notamment les IST et le VIH/SIDA, si des mesures adéquates ne sont pas prises.

Des clauses très strictes seront insérées dans les DAO pour prendre en considération et minimiser ces différents risques, et des mesures de sécurité seront rigoureusement appliquées durant les travaux et durant fonctionnement des infrastructures et aménagements réalisés. Le Projet

veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité stipulées dans les contrats des entreprises soient mises en œuvre et suivies durant toutes les phases.

Le stress, le tabagisme, l'alcoolisme, la toxicomanie etc., constituent également des risques émergents et des fléaux souvent répertoriés dans le secteur des grands travaux de génie civil. Les employeurs seront tenus d'informer et de sensibiliser les travailleurs sur ces risques et fléaux et de mettre en place des mesures de bonnes pratiques et un cadre ergonomique de travail.

Le risque de Covid 19 est également à considérer. Le contexte mondial reste marqué par la COVID-19 qui affecte toutes les communautés. Selon les sources du Ministère de la santé à la date du 28/10/2021 la situation globale aux Comores était la suivante : nombre total de cas : 4 233 ; nombre de décès : 147 ; le pourcentage de personnes complètement vaccinées à la date du 19 octobre 2021 est estimé à 18,6 % de la population.

Les autorités sanitaires du pays sont en train de mener diverses actions pour éradiquer ce fléau à travers des campagnes de vaccinations et des programmes d'information et de sensibilisation (sur les gestes barrières ; la distribution et la sensibilisation sur le port de masques, l'utilisation de gel hydro alcooliques, le lavage des mains, la vaccination, etc.

Malgré les vaccinations, les gestes barrières doivent toujours être respectés. L'UGP du PRPKR s'est déjà inscrite dans cette dynamique, et durant les travaux, des mesures barrières seront appliquées, et des campagnes d'information et de sensibilisation sur la Covid 19 seront menées en destination des personnes impliquées dans la mise en œuvre des activités du projet, et des populations vivant dans la zone d'influence du projet.

Le non-recrutement de la main-d'œuvre locale et le non-respect des bonnes pratiques et coutumes par les travailleurs du projet peuvent conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées. Des mesures rigoureuses de bonnes pratiques et de respect des us et coutumes locaux, etc., seront préconisées et appliquées afin de minimiser ces différents risques.

Concernant les risques de violence basée sur le genre (VBG), suite à l'afflux éventuel de la main d'œuvre, les travailleurs (dont certains vivent en dehors de leurs sphères sociales) pourraient nouer des relations avec des femmes des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables et indécents, allant à des avances agressives non désirées, aux exploitations sexuelles, au harcèlement sexuel, des viols, des grossesses non désirées, des mariages précoces/forcés, de la prostitution, aux violences sexistes à l'égard des femmes etc. Les prestataires seront tenus dans leur contrat de s'engager à introduire des mesures prévention/d'atténuation contre la EAS/HS et VCE, conformément au Plan d'Action VBG/EAS/HS du projet. Des mécanismes, pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect, seront mise en œuvre et accessibles à tout travailleur et bénéficiaire du projet.

Toute personne qui travaille avec le projet doit signer un Code de Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de VBG/EAS/HS, avec les sanctions en cas de non-respect. En plus des IST/VIH/SIDA, les programmes d'information et de sensibilisation prendront donc en compte la Covid 19, et les questions sur les violences basées sur le genre (VBG), afin de réduire ces risques. Un mécanisme de prévention et de prise en charge des VBG intégré au mécanisme de gestion des plaintes (MGP) du PRPKR est en cours de finalisation.

Si d'autres risques liés à la main-d'œuvre surviennent au cours de la mise en œuvre du projet, l'UGP réactualisera les procédures visant à les prévenir et les atténuer.

Le tableau ci-après présente les principaux risques auxquels seront exposés la main-d'œuvre qui sera mobilisée par le projet, et les mesures d'atténuation de ces risques.

Tableau 3 : Principaux risques liés à la main d'œuvre et mesures d'atténuation

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération, d'avantages sociaux, etc. • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congés annuels, de maladie, de maternité, de raison familiale, etc. • Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ ; • Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres désagréments et nuisances, aux IST, VIH/SIDA 	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller au respect des dispositions du code de travail, de la norme NES2 de la Banque relatives aux conditions de travail ; • Élaborer et mettre en pratique un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet⁴ ; • Mettre à disposition des travailleurs des équipements adéquats et des EPI pour atténuer et réduire les risques d'accidents ; • Dans un contexte marqué par la pandémie de la Covid 19 mettre en place un dispositif permettant d'appliquer les mesures barrières et un programme d'information et de sensibilisation des travailleurs ; des locaux et des installations convenables ; • Veiller à ce que le travail se déroule à des heures et dans des conditions normales • Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations riveraines sur la prévention d'EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées 	UGP/ Prestataires
Risques spécifiques au personnel de l'UGP	<ul style="list-style-type: none"> • Risque d'accidents durant les déplacements 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre des dispositions en matière de sécurité pendant les missions de terrain, 	UGP

⁴ Le PRPKR dispose d'un MGP et d'un plan d'actions sur les VBG.

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
	<ul style="list-style-type: none"> • Emploi du personnel sans contrat de travail conforme, • Non implication des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet, • Non-respect des prescriptions des plan d'engagement environnemental et social, • Manque de suivi régulier des entreprises et prestataires du projet, • Risques de harcèlement sexuel Violence basée sur le genre (VBG), exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel 	<ul style="list-style-type: none"> • Tout le personnel de l'UGP doit avoir un contrat signé par toutes les parties, • Assurer un traitement équitable de tous les travailleurs • Prendre des dispositions pour impliquer toutes les parties prenantes dans les activités de planification et de mise en œuvre du projet, • Veiller au respect des termes contractuels, • Veiller au respect des prescriptions de tous les documents cadres du projet, • Partager toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes, • Signature de codes de conduite par tous les membres de l'UGP accompagnée de séances de formations sur la prévention et réponse au HS • Mise en place d'un MGP adapté à la réception et gestion des plaintes EAS/HS • Intégrer dans tous les contrats des dispositions interdisant le harcèlement moral, abus sexuels et abus de pouvoirs ; • Afficher des codes de conduites et des messages clairs interdisant les EAS/HS 	
Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures de disciplinaires et de l'accès à l'information • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, handicapées, travailleurs migrants, enfants en âge de travailler, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un dispositif de suivi de la mise en œuvre des dispositions en matière d'égalité des sexes ; • Sensibiliser sur le contenu des codes de bonne conduite ; • Sensibiliser les contractants de favoriser les emplois locaux, d'employer des groupes vulnérables ; • Veiller à ce que les contractants se conforment aux dispositions du Code du Travail et de la NES2 sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail en sensibilisant lors des sensibilisations périodiques des employés sur le contenu de l'Article 2 du Code de Travail traitant spécifiquement l'égalité des sexes et sur les principes directeurs de non-discrimination et de l'inclusion sociale des vulnérables et des 	Prestataires UGP

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
		marginalisés dont fait partie les femmes tel comme stipulés dans le CES.	
Mauvais comportement des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Harcèlement moral, et abus de pouvoirs • Harcèlement sexuel et intimidation • Violence basée sur le genre (VBG) EAS/HS. • Risque de contamination et de maladie due au non-respect des normes et protocoles sanitaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et suivre la mise en place du code de conduite définissant et interdisant les EAS/HS, illustrant des exemples de comportements interdits (par ex. toute relation sexuelle avec un mineur) ainsi que les sanctions préconisées en cas d'infraction dudit code ; • Assurer des séances régulières de sensibilisation sur le code de conduite ; • Sensibiliser les travailleurs au respect des us et traditions des populations locales, • Intégrer des mesures de sensibilisation sur les IST-VIH/SIDA, sur la Covid 19, sur la prévention du VIH /SIDA et les grossesses non désirées • Intégrer les mesures de sensibilisation sur les risques de EAS/HS • Intégrer dans tous les contrats des dispositions interdisant le harcèlement moral, abus sexuels et abus de pouvoirs ; • Afficher des codes de conduites et des messages clairs interdisant les EAS/HS au niveau des base vie des chantiers • Préparer et mettre en œuvre des plans d'action de réinstallation (PAR) afin d'éviter des conflits en lien avec les pertes de biens • Mettre en œuvre les PGES des futures EIES et des clause environnementales et sociales • Préparer, mettre en œuvre et les PGES-E et des PPES des bases-vie 	UGP/ Prestataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
Mauvais comportement des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Harcèlement moral, et abus de pouvoirs • Harcèlement sexuel et intimidation • Violence basée sur le genre (VBG) EAS/HS. • Risque de contamination et de maladie due au non-respect des normes et protocoles sanitaires • Risque de conflits en lien avec les pertes de biens ou d'accès à des ressources • Déplacement involontaire de populations ou d'activités économiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et suivre la mise en place du code de conduite définissant et interdisant les EAS/HS, illustrant des exemples de comportements interdits (par ex. toute relation sexuelle avec un mineur) ainsi que les sanctions préconisées en cas d'infraction dudit code ; • Assurer des séances régulières de sensibilisation sur le code de conduite ; • Sensibiliser les travailleurs au respect des us et traditions des populations locales, • Intégrer des mesures de sensibilisation sur les IST-VIH/SIDA, sur la Covid 19, sur la prévention du VIH /SIDA et les grossesses non désirées • Intégrer les mesures de sensibilisation sur les risques de EAS/HS • Intégrer dans tous les contrats des dispositions interdisant le harcèlement moral, abus sexuels et abus de pouvoirs ; • Afficher des codes de conduites et des messages clairs interdisant les EAS/HS au niveau des base vie des chantiers • Préparer et mettre en œuvre des plans d'action de réinstallation (PAR) afin d'éviter des conflits en lien avec les pertes de biens • Mettre en œuvre les PGES des futures EIES et des clause environnementales et sociales • Préparer, mettre en œuvre et les PGES-E et des PPES des bases-vie 	UGP/ Prestataires
Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Embauche d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale. • Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants, compromettant leur éducation ou nuire à 	<ul style="list-style-type: none"> • Interdire formellement aux entreprises et tout autre prestataire de services d'embaucher des enfants de moins de 18 ans sur les chantiers • Veiller à mentionner dans tous les contrats, des clauses sur la protection des mineurs y compris des pénalités pour non-conformité • Exiger aux entrepreneurs l'enregistrement de tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge et identités 	UGP/ Prestataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
	leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre la mise en œuvre des dispositions en matière de travail des enfants sur les chantiers. 	
Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> • Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer des dispositions interdisant sur les chantiers tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré dans les contrats des entreprises et autres prestataires du projet ; • Procéder à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre. • Sensibilisation et large diffusion du mécanisme de gestion des plaintes de l'entreprise permettant aux employés qui sont assignés au travail forcé de dénoncer cette pratique. 	UGP
Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> • Exposition à des substances dangereuses • Risque d'accident et de contamination dû au non-respect du port d'EPI • Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail • Manque d'accompagnement et d'assistance aux victimes d'accidents de travail • Utilisation de la machinerie en mauvais état • Propagation des IST, et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués, • Propagation COVID 19 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires et sous-traitants ; • Élaboration des fiches de sécurité par rapport aux substances dangereuses, • Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail. • Mettre en place des procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ; • Mettre en place des procédures d'enregistrement et de gestion des plaintes y compris les plaintes de type EAS/HS ; • Opérationnaliser et suivi des codes de conduites. • Mettre en place sur les chantiers des mesures de prévention et de protection ; 	UGP/ Prestataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
	<ul style="list-style-type: none"> • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des mesures d'inspection périodique de l'état des équipements en fonction de leur durée de vie ; • Mettre en place un plan de maintenance des équipements et engins en état de marche suivant leurs caractéristiques techniques et leurs durées de vie ; • Former les travailleurs sur la gestion des risques sur les chantiers ; • Mettre à la disposition des travailleurs des Équipement de Protection Individuel appropriés ; • Veillez au respect des consignes de sécurité sur les chantiers ; • Intègre au PGES des mesures SST ; • Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veillez à leur application ; • Préparer un plan de gestion des déchets et veillez à sa mise en œuvre ; • Réaliser des bilans de santé, y compris les tests COVID-19, préalables à l'embauche ; • Respecter les mesures barrières • Mener des campagnes de sensibilisation sur les IST, et VIH/SIDA • Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail 	
Santé et sécurité des communautés riveraines	<ul style="list-style-type: none"> • Non-conformité aux clauses des PGES-E et du code de conduite pouvant affectées la santé et sécurité des populations riveraines • Nuisances causées par l'insalubrité due aux dépôts sauvages de déchets, à l'affluence de poussières de 	<ul style="list-style-type: none"> • Application des clauses des PGES-E et des mise en conformité aux exigences du code de conduite de l'entreprise et des travailleurs • Minimiser l'envol des poussières en utilisant des dispositifs de couverture et les arroser autant que possible • Aménager une aire de dépôt des agrégats avant de les évacuer dans les 	

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
	<p>chantier (tant au niveau des chantiers mais également au niveau des gîtes d'emprunt, des carrières exploités)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des limitations de vitesse des engins de chantier • Non respect de la mise en place des panneaux de signalisation des tranchées, des excavations, des travaux de réhabilitation des routes, des infrastructures de protection des zones côtières 	<p>milieux appropriés par les entreprises chargées des travaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limiter à 20km/h les vitesses limites des engins de chantier lors de leur passage au niveau des villages, mettre en place un périmètre de sécurité et prévoir un plan de circulation • Optimiser la mise en place des panneaux de signalisation au niveau des chantiers de réhabilitation des routes et des zones de protection côtières 	
Afflux de la main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Violences Basées sur le Genre y compris l'EAS/HS • Diminution du nombre d'emploi pour les locaux • Risque de conflits avec les populations hôtes • Risque de non-respect des us et coutumes 	<ul style="list-style-type: none"> • Obliger les contractants du projet à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales • Faire signer les codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux • Animer des séances de sensibilisations sur le respect des us et coutumes, les VBG jà l'endroit des travailleurs • Expliquer le contenu des codes de conduites aux travailleurs et veuillez au respect de leurs dispositions. • Préparer et mettre en œuvre avec rigueur les PGES-E et les PPES des bases vie. 	UGP/ Prestataires

4. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

La gestion de la main d'œuvre du projet se conformera aux exigences de la NES2 de la Banque, aux conventions internationales de travail signées et aux textes nationaux sur les conditions de travail.

4.1. Base législative

La législation en matière de travail, d'emploi et de la gestion de la main d'œuvre aux Comores repose sur les lois et les règlements ci-après :

- La Constitution révisée en 2018, qui garantit l'Etat de droit, la démocratie, la bonne gouvernance, l'égalité de tous en droits et en devoirs sans distinction de sexe, d'origine, de race, de religion ou de croyance, l'égalité de tous devant la justice et le droit de tout justiciable à la défense, les libertés d'expression, de réunion, d'association et la liberté syndicale dans le respect de la morale et de l'ordre public, la liberté d'entreprise, ainsi que la sécurité des capitaux et des investissements, le droit de l'enfant et de la jeunesse à être protégés par les pouvoirs publics contre toute forme d'abandon, d'exploitation et de violence, le droit à un environnement sain et le devoir de tous à sauvegarder cet environnement, etc.
- La Loi du 28 juin 2012 abrogeant, modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 84-108/PR portant Code du travail adopté le 28 juin 2012
- La loi n° 14-036 du 22 décembre 2014 portant prévention et répression des violences faites aux femmes
- La Loi n°14-034/AU du 22 décembre 2014 portant lutte contre le travail et la traite des enfants.
- L'Arrêté N°66/84/IT-C du 22 janvier 1966 fixant les conditions de travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie.
- La Loi N°95-013/A/F du 24 juin 1995 portant Code de la santé publique et de l'action sociale pour le bien-être de la population
- La Loi N°88-15 du 29 décembre 1988 relative aux mesures générales de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (complète les dispositions du Code du travail relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité du travail).
- La Loi n° 88-025 du 29 décembre 1988 portant modification de la loi n° 82-026 relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers aux Comores.
- La Loi n° 04-006/AU du 10 novembre 2004, portant Statut général des fonctionnaires de l'Union des Comores
- L'Arrêté n°20-007/MFBSB/CAB du 30 mars 2020 portant mesures d'accompagnement dans le cadre de la mise en œuvre du plan national de riposte menée contre la crise multisectorielle liée à la pandémie du COVID-19.

4.2. Gestion de la relation employeur-travailleur

C'est principalement la Loi du 28 juin 2012 abrogeant, modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 84-108/PR portant Code du travail adopté le 28 juin 2012, et la Loi N°88-15 du 29 décembre 1988 relative aux mesures générales de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, qui régissent l'organisation du travail aux Comores.

Le Code du travail est applicable aux relations entre employeurs et travailleurs exerçant leur activité professionnelle aux Comores (Article 1er.). Toutefois, les personnes nommées à un emploi permanent de cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions de la présente loi.

En rapport avec les objectifs du PGMO, le code du travail régit les différents domaines suivants :

4.1.1. Discrimination

Est considérée comme discrimination, toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Selon l'Article 2. de la Loi modifiée du 28 juin 2012, il est interdit à tout employeur de prendre en considération la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ou l'état de santé réel ou supposé, notamment le VIH-SIDA, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, les conditions d'emploi, la formation, le perfectionnement professionnel, la rémunération du travail, les mesures de discipline et de licenciement, et toute autre forme de discrimination.

Concernant les dispositions relatives au travailleur atteint du **VIH/ SIDA (Article 69 à 71)**, tout travailleur atteint de la maladie du VIH/Sida doit être traité de la même manière qu'un travailleur atteint des maladies analogues. Il est interdit à tout employeur de recourir au dépistage du VIH/Sida pour l'obtention ou le maintien d'un emploi, l'accès à une promotion ou à une formation professionnelle. Toute stigmatisation ou discrimination en raison du statut sérologique réel ou supposé d'un travailleur par les collègues, les syndicats, les clients de l'entreprise ou l'employeur est strictement interdite. Le statut VIH réel ou supposé ne pouvant être un motif de licenciement, le travailleur atteint doit pouvoir continuer d'exercer ses fonctions, avec des aménagements raisonnables si nécessaire, aussi longtemps qu'il sera médicalement apte à le faire.

4.1.2. Travail forcé

Le **travail forcé** ou obligatoire est interdit de façon absolue. Le terme travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré (**Article 2.1.**, loi du 28 juin 2012).

4.1.3. Harcèlement sexuel

Le **harcèlement sexuel** ou moral est strictement interdit. Est considéré comme harcèlement sexuel par la Loi toute conduite de nature sexuelle qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne (**Article 2.2**). L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel. Aucun travailleur ne peut être licenciée, sanctionnée, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour

avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. Toute personne qui estime être victime d'un harcèlement sexuel doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence de cette pratique discriminatoire (**Article 2.3.**). Il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

4.1.4. Liberté syndicale

Tout travailleur ou employeur peut **adhérer librement à un syndicat** de son choix (**Article 4.**). Dans toutes les entreprises, quel que soit leur forme et leur objet, où sont occupés plus de dix (10) travailleurs, le personnel élit obligatoirement des délégués (**Article 190.**). Tout licenciement d'un délégué du personnel ou d'un suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant devra être soumis à la décision du tribunal du travail (**Article 203.**).

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et établissements dans le respect des droits et libertés garantis par les lois de la république (**Article 10.**). Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'action d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement (**Article 11.**). Il est interdit à tout employeur ou à ses représentants d'exercer une pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

4.1.5. Licenciement

Selon l'**Article 43**, le **licenciement** d'un travailleur est subordonné à l'existence d'un motif légitime lié notamment à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages et intérêts (**Article 44.**). Toutefois, avant de prononcer la condamnation à des dommages et intérêts, le tribunal du travail doit d'abord proposer la réintégration du travailleur.

Les licenciements effectués sans motifs légitimes sont abusifs. Ne constituent pas des motifs légitimes de licenciement notamment :

- a) L'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat déterminé et l'activité syndicale ;
- b) La race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion ou la croyance, l'opinion politique ou philosophique, la nationalité ou l'origine sociale ;
- c) Le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs ;
- d) Le fait d'avoir de bonne foi déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation ;
- e) L'absence du travailleur pendant le congé de maternité ou son absence temporaire en raison d'une maladie ou d'un accident dûment attesté par un Médecin ou par tout autre moyen valable.
- f) Le fait d'avoir relaté ou témoigné d'harcèlement sexuel ou moral d'un employeur ou de son représentant
- g) Le fait d'avoir le statut de VIH réel ou supposé.

Lorsque le licenciement d'un travailleur est envisagé pour des motifs liés à sa conduite ou à ses prestations, ce licenciement ne peut intervenir avant que le travailleur intéressé n'ait été entendu par l'employeur et qu'il n'ait eu la possibilité de se défendre contre les allégations formulées. Lors d'une telle audition, le travailleur a le droit de se faire assister par un autre travailleur ou par un représentant syndical. Le jugement devra mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura pris l'initiative de rompre le contrat (**Article 45.**)

4.1.6. Salaires, rémunération et durée du travail

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération (**Article 104.**) Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant, et émargée par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illettré.

Le salaire payable à l'employé doit être versé conformément aux conditions du contrat de travail. La rémunération sera versée à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée, où à la semaine et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois et au moins une fois par mois. Les salaires minimums fixés par Arrêtés ministériels ou par conventions collectives, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

Dans tous les établissements publics ou privés, la durée du travail ne peut excéder quarante heures de travail par semaine (**Article 121**). La durée quotidienne de travail ne peut excéder huit heures. Les heures effectuées au-delà d'une durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire.

Tout travail effectué entre 19 heures et 05 heures du matin est considéré comme travail de nuit. Tout travailleur de nuit a droit à un repos minimum de douze heures. Le salaire horaire fera l'objet de majoration lorsque le travail de nuit est effectué avant ou après 23 heures. Cette majoration sera supérieure, pour les heures de travail effectué entre 23 heures et 05 heures du matin.

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche ou le vendredi (**Article 132.**)

4.1.7. Congés

L'employé acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison d'un minimum de deux jours et demi calendaires de service effectif par mois. Ce minimum est fixé à 3 jours pour les mères salariées d'enfants âgés de moins de 15 ans.

4.1.8. Droit des femmes

Le Chapitre II du code qui traite de la maternité énonce que toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut quitter le travail sans préavis et 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 de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives, dont huit postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée par un médecin et résultant de la grossesse ou des couches. Elle a droit, pendant cette période, à la charge de l'employeur, jusqu'à la mise en place d'un régime de sécurité sociale, à la totalité du salaire qu'elle percevrait au moment de la suspension du travail.

Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

La femme qui vient de perdre son mari doit suspendre son travail pendant quatre mois et dix jours à compter du jour où elle a commencé à observer le délai de viduité « Ida ». Pendant cette période, elle percevra la totalité de son salaire payé par son employeur en attendant la mise en place d'une caisse de prévoyance sociale qui prendra en charge 50% de ce salaire.

4.1.9. Travail des enfants

En ce qui concerne le **travail des enfants**, est considéré comme enfant tout être humain âgé de moins de dix-huit ans (**Article 129.**). L'enfant ne peut être employé comme salarié ni travailler pour son propre compte avant l'âge de quinze ans. Toutefois, des travaux légers d'initiation tels que les travaux domestiques et champêtres peuvent être confiés à l'enfant à condition qu'ils ne soient pas de nature à porter préjudice à son assiduité scolaire, à sa participation à des programmes de formation professionnelle et à son développement physique et moral.

Les pires formes de travail des enfants sont strictement interdites (**Article 131.**). Est considérée comme pires formes de travail d'enfant :

- a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
- b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
- c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tel que les définissent les conventions internationales pertinentes ;
- d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

4.1.10. Travailleurs étrangers

Selon la loi n° 88-025 du 29 décembre 1988 portant modification de la loi n° 82-026 relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers aux Comores, (Art. 10.), l'étranger titulaire d'une carte de séjour et qui désire exercer une activité professionnelle doit obtenir une carte de résident.

Sous réserve des traités et accords de réciprocité conclus entre l'Union des Comores et d'autres Etats, il est interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni de la carte spéciale de travailleur étranger (Article 150.).

4.3. Cadre institutionnel

L'Inspection du Travail et des lois sociales sont dans chacune des îles de l'archipel chargée (**Article 167.**) :

- 1) d'assurer l'application des dispositions d'ordre législatif et réglementaire, et des conventions collectives relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leurs professions notamment les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents et à d'autres matières connexes ;
- 2) de fournir des informations, des recommandations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens d'observer les dispositions légales ;
- 3) de porter à l'attention de l'administration centrale les déficiences et les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales en vigueur.

A travers le Décret 14-176/PR du 05 décembre 2014, il est rendu obligatoire l'affiliation de tous les employés du secteur privé au régime de **la Caisse nationale de Solidarité et de Prévoyance (CNSPS)**, qui a aussi pour mission de protéger les employés contre les maladies professionnelles et les accidents du travail (AT/MP).

Selon l'Article 5 du Décret, les charges afférentes à la gestion des prestations, accidents de travail et maladies professionnelles, ainsi que celles des prestations liées au régime délai viduité et maternité, assurée par la Caisse, sont couvertes par des cotisations à la charge exclusive de l'employeur.

Le contrôle de l'application des dispositions du Décret est assuré par les agents de la Caisse assermentés, qui ont aussi qualité pour dresser des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve contraire (Article 19).

Les activités de la caisse de prévoyance sociale sont renforcées par l'initiative des mutuelles de santé sous la responsabilité des organisations de la société civile.

5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En plus donc de la législation nationale, la NES2 et la Note de Bonnes Pratiques EAS/HS⁵ de la Banque complètent l'arsenal de protection de la sécurité des travailleurs qui seront mobilisés dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet.

⁵ <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

5.1. Réglementation en matière d'Hygiène et sécurité

La Loi n°88-015/AF du 10 décembre 1988 relative aux mesures générales de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, complète les dispositions des articles 142 à 153 du Code du travail relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité du travail.

Selon cette loi, le chef d'établissement doit faire bénéficier les travailleurs nouvellement embauchés d'une formation à la sécurité, et périodiquement d'une information sur les risques liés au travail ainsi que sur les mesures à prendre pour assurer leur propre sécurité et celle des autres personnes occupées dans l'établissement (**Art.4.**).

Selon l'**Article 153 du Code de travail** tout chef d'entreprise ou établissement, public ou privé, doit prendre les mesures appropriées pour prévenir les risques d'accident de travail et d'atteinte à la santé des travailleurs. Il doit notamment :

- 1) pourvoir, dans toute la mesure du possible, à l'aménagement des bâtiments, installations, matériels et lieux de travail de manière à assurer la protection des travailleurs contre les risques d'accident et d'atteinte à la santé ;
- 2) prendre toutes les précautions nécessaires pour que les machines, outils, matériaux, procédés de travail, substances et agents chimiques, physiques et biologiques manipulés par les travailleurs ne présentent pas de risques pour leur sécurité et leur santé ;
- 3) veiller à ce que tout travailleur nouvellement embauché soit informé des risques inhérents à l'entreprise et aux tâches qui lui sont confiées ainsi que des précautions à prendre pour s'en prémunir ;
- 4) ne confier les travaux dangereux qu'à des personnes instruites des risques inhérents à ces travaux et des mesures permettant de s'en prémunir ;
- 5) veiller, de concert avec les services médicaux appropriés, à ce que les travailleurs atteints de certaines maladies ne soient pas affectés à des tâches susceptibles d'aggraver leur état ;
- 6) fournir aux travailleurs des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés (gants, lunettes, masques, casques, chaussures fermées, bottes, chaussures de sécurité, vêtements de travail, vêtements imperméables, tabliers, ceintures ou baudriers de sécurité, etc.) afin de prévenir les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé ;
- 7) prévoir des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens pour l'administration des premiers secours ;
- 8) assurer que les mesures de sécurité et d'hygiène de travail appliquées dans l'entreprise n'entraînent aucune dépense pour les travailleurs ;
- 9) élaborer un règlement intérieur, des instructions ou consignes concernant les mesures de sécurité et d'hygiène. Ces textes doivent être rédigés en langue comorienne, en langue officielle ou en l'une de ces deux langues et affichés d'une façon visible et lisible.
- 10) Prendre en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature de ses activités, des mesures d'organisation en ce qui concerne la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail ;
- 11) Prendre toute mesure raisonnable et pratiquement réalisable en vue d'éliminer une fatigue physique ou mentale exagérée ;
- 12) Tenir compte des conseils et des recommandations de l'inspecteur du travail et des contrôleurs du travail, des médecins agréés et de toute autre personne qualifiée sur les questions de sécurité et d'hygiène ;
- 13) Créer les conditions d'une collaboration avec les travailleurs dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail en instituant notamment, dans toute la mesure du

possible, un comité chargé des questions de sécurité et d'hygiène dans l'entreprise ou l'établissement ;

14) Élaborer un règlement intérieur, des instructions ou consignes concernant les mesures de sécurité et d'hygiène. Ces textes doivent être rédigés en langue comorienne, en langue officielle ou en l'une de ces deux langues et affichés d'une façon visible et lisible ;

15) S'assurer que les travailleurs prennent soin de leur propre sécurité et de celle des autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actions ou leur omission au travail.

En cas de manquement aux dispositions, une mise en demeure doit être faite par l'Inspecteur du travail. Elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils doivent avoir disparu (**Art. 144**).

L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail et la Caisse de prévoyance sociale de tous les accidents du travail ou maladies professionnelles portés à sa connaissance dans les deux jours suivants (**Article 157**). Toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs (**Article 158**). L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés et les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose (**Article 163**).

En rapport avec le projet, selon l'**Article 179 du Code**, dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de se garantir la sécurité des travailleurs.

5.2. Norme Environnementale et Sociale (NES 2) : Emploi et conditions de travail

L'analyse de la législation du travail aux Comores montre qu'elle est en conformité avec certaines exigences de la NES2 de la Banque mondiale. Cette législation nationale a été renforcée par la ratification de plusieurs conventions. Toutefois, c'est la NES2 qui donne plus de détails sur les documents à élaborer et à mettre en œuvre pour garantir la santé, la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail.

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 le projet ou intervenant au compte du projet. Il s'agit en particulier des directives et des règlements portant sur la sélection et emploi du consultant par les emprunteurs de la Banque Mondiale, le règlement de passation de marché pour emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016 ; les **Directives EHSS du groupe de la Banque Mondiale**, etc.

En plus de ces textes, la NES2 s'inspire en partie de plusieurs conventions internationales dans le domaine du travail, dont entre autres :

- La Convention no 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical
- La Convention no 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective
- La Convention no 29 de l'OIT sur le travail forcé
- La Convention no 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé
- La Convention no 138 de l'OIT sur l'âge minimum (d'admission à l'emploi)
- La Convention no 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants

- La Convention no 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération
- La Convention no 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession)
- Le Règlement sanitaire international de l'OMS, 2005
- WHO Emergency Response Framework, 2017

Adopté en 1998, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail oblige les Etats Membres, qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes, à respecter et à promouvoir les principes et les droits, classés selon les quatre catégories suivantes: (i) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, (ii) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, (iii) l'abolition effective du travail des enfants, et (iv) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Conformément à la NES2 des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures visent à protéger les travailleurs contre les accidents, les maladies ou des impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions.

L'UGP veillera à que toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé. Des procédures et des mesures SST seront conçues et mises en œuvre, à travers un programme comprenant les principales des activités suivantes: a) identification des dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection, et de système d'identification et de suivi des personnes sujettes à un accident ou un traumatisme lié au travail; c) formation des travailleurs du projet sur les questions de SST ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) mise en place de dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; etc.

Des procédures seront également établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler des conditions de travail qu'ils estiment malsaines ou qui présentent un danger pour leur vie ou leur santé. 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 aussi accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, (cantines, installations sanitaires, aires de repos convenables, etc.).

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.

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.

En cas d'accidents du travail mortels ou graves, le projet rend compte à la Banque une fois qu'il en est notifié, et informe les autorités publiques.

Le projet s'assurera que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES2 et la législation nationale.

6. PERSONNEL RESPONSABLE

Durant la mise en œuvre du projet, les aspects Santé et Sécurité au travail seront pris en compte conformément aux dispositions de la NES2 de la Banque mondiale.

Les entreprises et autres prestataires seront chargés du recrutement de leurs travailleurs selon les besoins des cahiers de charges, des TdR et des spécifications techniques. L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs et autres prestataires, en rapport avec les structures et services concernés. Elle doit tenir à jour la liste de tous les travailleurs des prestataires avec lesquels elle passe contrat et veiller à ce que ces derniers respectent leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs.

Lorsque le droit national prévoit la collecte et la conservation d'informations sur les travailleurs, cette disposition doit être accompagnée d'explications sur la nature des informations qui seront recueillies et, le cas échéant, et des dispositions prises en matière de confidentialité.

Le PRPKR est mis en œuvre par une Unité de gestion de projet (UGP), composée de différents experts, dirigée par un Coordinateur. Ainsi, le suivi de la gestion des travailleurs du projet est assuré par celui-ci, en relation avec d'autres services techniques.

Les rôles et responsabilités des personnes impliquées dans la mise en œuvre du présent PGMO sont présentés dans les points suivants.

La mise en œuvre du PGMO relève de la responsabilité du Coordinateur du projet. Il est appuyé par le Responsable administratif et financier du projet, le Responsable de passation des marchés, et par les personnes en charge des sauvegardes environnementales et sociales (experts environnementaliste, spécialiste social, spécialiste des questions de VBG, etc.).

6.1. Recrutement et gestion des travailleurs du Projet

Le recrutement et la gestion des travailleurs de l'UGP est sous la responsabilité :

- Du Coordonnateur du projet,
- Du Responsable de passation de marché,
- Du Responsable Administratif et Financier.

6.2. Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants seront à la charge:

- Coordonnateur du projet,
- Responsable passation de marché,
- Responsable Administratif et Financier

6.3. Santé et sécurité au travail

Seront en charge de la mise en œuvre et du suivi des mesures de Santé et de sécurité au travail:

- Le Coordonnateur du projet,
- Le Responsable Administratif et Financier
- Les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales

6.4. Formation des travailleurs

Seront en charge de la Formation des travailleurs

- Le Coordonnateur du projet,
- Le Responsable passation des marchés
- Les Experts et Spécialistes du Projet suivant les thèmes de formation identifiés

6.5. Gestion des plaintes des travailleurs

Seront en charge de la Gestion des plaintes des travailleurs

- Le Spécialiste social et le spécialiste VBG,
- Le Responsable Administratif et Financier
- Les comités de gestion des plaintes des travailleurs mise en place par le PRPKR

7. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Cette section décrit les principales politiques et procédures à suivre pendant la phase de mise en œuvre du projet ainsi que les principes de recrutement de travailleurs ; accidents de travail, les maladies professionnelles, la prévention en matière de violences basées sur le genre et la violence contre les enfants.

7.1. Dispositions en cas d'accidents de travail

En cas d'accident ayant entraîné la mort ou de blessure grave, l'UGP doit rendre compte à la Banque dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément

aux procédures nationales. L'UGP, ou le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser immédiatement une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre de mesures correctives.

7.2. Afflux de main d'œuvre.

Afin de minimiser les effets liés à l'afflux de main-d'œuvre, l'UGP obligera contractuellement le prestataire à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée auprès des communautés locales. Tous les travailleurs devront signer le code de conduite avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de violence basé sur le genre. Des séances de sensibilisations sur le respect des us et coutumes, les VBG, etc., seront menées auprès des travailleurs.

7.3. Conflits de travail sur les conditions d'emploi.

Le PRPKR dispose d'un mécanisme de gestion des plaintes (MGP). Il obligera également les contractants de mettre en place des mécanismes de Gestion des plaintes pour les travailleurs afin de gérer et d'apporter des réponses rapides et appropriées à leurs réclamations.

7.4. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés.

Conformément au Code du travail, le recrutement des travailleurs sera basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il est donc interdit à tout employeur de prendre en considération la race, la couleur, le sexe, le handicap, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ou l'état de santé réel ou supposé notamment le VIH, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, les conditions d'emploi, la formation, le perfectionnement professionnel, la rémunération du travail, les mesures de discipline et de licenciement, et toute autre forme de discrimination

Le contractant sera également tenu de se conformer aux dispositions sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriés, séparées des hommes et des femmes, etc.

En plus des dispositions ci-dessus, la NES 2 prévoit des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants, etc.

7.5. Considération des Violences basées sur le genre

La nature des travaux à réaliser fait recourt généralement à une main d'œuvre essentiellement masculine. Le secteur des travaux de BTP est souvent perçu comme étant masculin et cultivant des valeurs de « virilité », où la femme et les groupes vulnérables sont souvent exclus, ou se voir offrir moins d'opportunités de travail, ou d'être cantonnés dans des tâches secondaires dévalorisées et moins rétribuées.

Les femmes pourraient également endurer différentes formes de violences dans les chantiers et en dehors. La présence d'un effectif de population masculine, peut favoriser la pratique de prostitution, exposer les femmes à des violences sexuelles, au harcèlement et à des pratiques discriminatoires ou d'atteintes aux droits fondamentaux (chantage pour l'obtention d'un emploi, licenciement abusif, sous-salaire, etc.).

Ces risques de VBG, HS, EAS sont à considérer avec la plus grande importance à travers la mise en place d'un MGP sensible à ces risques et l'application de code de bonne conduite.

A cet effet, le PRPKR a élaboré un Mécanisme de Gestion des plaintes (MGP) sensible aux VBG, et un plan d'action de lutte contre **les Violences Basées sur le Genre , l'Exploitation et les Abus Sexuels, et le Harcèlement Sexuel (VGB/EAS/HS)**, qui a prévu différentes activités dont des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques aussi bien au niveau des communautés concernées, mais aussi des travailleurs, et toute autre personne recrutée par le projet; l'opérationnalisation, la mise en œuvre et le suivi du mécanisme de gestion des plaintes sensible aux VBG; la signature d'un code de bonne conduite (présenté en Annexe 1) par tous les travailleurs du projet, etc.

La mise en œuvre de ces différentes mesures pourrait atténuer et réduire les risques de VGB/EAS/HS.

7.6. Travail forcé

Le projet ne fera pas recours au travail forcé (tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré). Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire. L'UGP procédera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé.

7.7. Covid 19

Dans le contexte de la pandémie du Coronavirus, malgré les évolutions notées, le projet continuera à renforcer le dispositif déjà mis en place pour lutter contre la COVID-19 notamment par :

- La promotion des gestes barrières et des pratiques d'hygiène individuelle et collective ainsi que le lavage des mains, etc. ;
- Des campagnes de sensibilisation sur la vaccination et sur les mesures de prévention individuelles et collectives qui vont fournir aux travailleurs et aux communautés les informations nécessaires sur la maladie (signes, mode de transmission); etc.

7.8. Organisations professionnelles

La loi permet aux travailleurs de se constituer en association pour défendre leur droit et réclamer de meilleures conditions de travail. Selon le code du travail, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et établissements, et il est interdit à tout employeur d'exercer une pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

7.9. Surveillance et rapportage.

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

L'UGP produira également des rapports réguliers de surveillance environnementale et sociale couvrant les aspects de santé et de sécurité au travail qui seront partagés avec la Banque.

8. AGE DE L'EMPLOI

La loi comorienne stipule que l'enfant ne peut être employé comme salarié dans des entreprises publiques ou privées, tous domaines d'activités confondus, ni travailler pour son propre compte avant l'âge de 15 ans. Toutefois, il est autorisé de leur confier des travaux légers d'initiation à condition de ceci ne portera pas préjudice à son assiduité scolaire, à sa participation à des programmes de formation professionnelle et à son développement physique et moral, et l'examen des enfants par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces est nécessaire.

Selon la NES 2, qui fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement à 14 ans, l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement à retenir est celle qui est la plus élevée. Ainsi, l'âge minimum dans le cadre du projet doit être 15 ans, en conformité avec la législation comorienne.

Cependant un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pouvant compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Une évaluation appropriée des risques est donc requise avant que son travail ne commence ; ainsi qu'un suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail, etc.

Les pires formes de travail des enfants sont strictement interdites. Il est une obligation de faire preuve que l'âge des travailleurs est vérifié avant l'embauche. L'acte de naissance, le certificat de vie collective ou la Carte nationale d'identité sont des documents exigibles à l'embauche et permettent de vérifier l'âge des postulants avant embauche.

9. CONDITIONS GÉNÉRALES

Des informations détaillées et précises seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi, sur leurs droits et obligations, au regard de la législation du travail et des conventions collectives applicables, notamment leurs droits en matière de temps de travail, de

salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la législation nationale et le PGMO.

L'unité de gestion du projet (UGP), ainsi que chaque prestataire du projet produira un règlement intérieur, en conformité avec la réglementation nationale et le PGMO, qui précise, entre autres, les règles relatives à l'organisation du travail, aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, les procédures disciplinaires applicables au travailleur, une description des procédures de soumission de plaintes, etc.

Ce règlement intérieur qui régit l'organisation du travail sera affichée dans les locaux du projet, et dans tous les locaux d'entreprise ou de cabinet qui travaillent pour le projet.

Chaque entreprise ou prestataire procèdera à une analyse exhaustive des risques sur la santé et la sécurité de leurs activités sur les milieux. Ces risques sont ensuite évalués en termes de probabilité d'occurrence et de gravité afin de proposer des mesures appropriées à mettre en place.

Pour la réalisation de certains travaux ou prestations, des clauses de gestion environnementale et sociale, en particulier de santé et sécurité au travail (SST) seront systématiquement introduites dans les dossiers d'appel d'offre et les contrats des prestataires de service.

9.1. Contrat de travail

Tous les personnels du projet seront sous contrat de travail en bonne et due forme et seront informés sur les règles générales et conditions de travail telles que décrites dans le document. Le contrat sera établi en double exemplaire : le premier étant tenu par l'employeur tandis que le second doit être remis immédiatement au travailleur après signature des deux parties.

9.2. Salaires et système de rémunération

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

9.3. Congés

Conformément aux dispositions du code du travail, les travailleurs du projet auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale.

9.4. Santé et sécurité au travail.

Conformément aux dispositions du Code de travail comorien, des procédures de la NES2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail), des documents cadres du projet (PEES, CGES, CP, PMPP, etc.), le contractant doit gérer

toutes les prestations de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST. Les éléments relatifs au SST devront inclure, entre autres : (a) l'identification des risques potentiels pour les travailleurs ; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection ; (c) la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation; (d) la documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ; la préparation aux situations d'urgence ; (f) et les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail, entre autres former les travailleurs sur la gestion des risques sur les chantiers, etc.

9.5. Licenciement

Le code du travail indique les conditions de suspension de contrat, et celles dans lesquelles le travailleur licencié a droit ou non à une indemnisation à la suite de la suspension de son contrat. Tout licenciement d'un travailleur est subordonné à l'existence d'un motif légitime lié notamment à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Le licenciement abusif peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente (Inspection de Travail, tribunal) constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture. Les travailleurs licenciés recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs, ou le cas échéant, pour le compte de ceux-ci ; les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

9.6. La liberté d'association

Les dispositions stipulées au paragraphe 4.2.4 seront applicables dans le cadre du projet.

10. MECANISME DE GESTION DES DIFFERENDS DES TRAVAILLEURS

L'Union des Comores ne dispose pas d'un mécanisme de gestion des doléances des travailleurs différent que celui présent dans le Code du travail. En effet, l'Art.239. du Code du travail reconnaît à tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'Inspecteur du travail et des lois sociales, à son délégué ou à son suppléant de régler le différend à l'amiable. En fait, la demande de règlement à l'amiable du différend individuel du travail doit être faite par écrit. Cette demande suspend, à sa date de réception par l'Inspecteur du Travail et des lois sociales, le délai de prescription prévu à l'article L. 126. Cette suspension court jusqu'à la date du procès-verbal qui clôt la tentative de conciliation à l'Inspection du Travail et de la sécurité sociale. En cas d'échec de la tentative de conciliation devant l'Inspection du Travail et de la sécurité sociale, ou en son absence, l'action est introduite par déclaration écrite faite au greffier du tribunal du travail - Art.L.226-227. Donc l'affaire sera enrôlée pour une prochaine audience sociale.

Compte tenu de la finalité du projet, l'UGP élaborera et mettra en œuvre un mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs (MGPT). Les principes et les étapes de traitement du MGPT sont les mêmes que le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) du projet géré par l'UGP. Les dispositions dans ce chapitre 10 sont applicables à l'UGP ainsi qu'aux entreprises travaillant pour le projet.

Les dispositions du mécanisme de règlement des plaintes concernant les travailleurs seront consignées dans les contrats de travail. En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur porte à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des plaintes.

Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Une plainte officielle exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Il sera de la responsabilité du Projet recevant les plaintes d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (DRH, Inspection de travail, etc.).

Le MGPT sera également fondé sur les principes suivants :

- Le processus sera transparent et permettre aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et de déposer des doléances.
- Il n'y aura aucune discrimination à l'égard de ceux qui expriment des doléances et toutes les doléances seront traitées de façon confidentielle.
- Les doléances anonymes seront traitées de la même façon que les autres doléances, dont l'origine est connue.
- L'information sur l'existence du mécanisme de règlement des doléances sera facilement accessible à tous les travailleurs du projet (directs et contractuels) au moyen de tableaux d'affichage, de boîtes à suggestions et à plaintes et d'autres moyens au besoin.

Le mécanisme de règlement des doléances des travailleurs comprendra aussi :

- Une procédure pour recevoir les doléances, comme un formulaire de commentaires/plaintes, des boîtes à suggestions, des courriels, une ligne d'assistance téléphonique ;
- Des informations sur les délais indicatifs pour répondre aux doléances ;
- Un registre pour consigner et suivre le règlement rapide des doléances ;
- Une entité responsable pour recevoir, consigner et suivre le règlement des doléances.

10.1 Catégories de plaintes pouvant touchés les travailleurs

Tous les travailleurs dans le cadre du projet peuvent faire appel au MGPT du projet pour le cas ci-après et en lien avec les conditions de travail :

Catégorie	Types	Exemples
Catégorie 1.	Gouvernance du projet	
Catégorie 2.	Application de procédure	<ul style="list-style-type: none"> - Entrave à l'application du présent PGMO ; - Entrave à l'application du règlement intérieur de l'UGP ou de l'entreprise ou travaille le travailleur - Absence de prise en charge sanitaire des travailleurs, - Non-conformité des installations de chantier
Catégorie 3.	Contrat des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> - Non-respect des dispositifs des contrats des travailleurs - Absence de confidentialité des informations sur les travailleurs
Catégorie 4.	Respect des droits humains	Plaintes liées aux non-respects des droits humains au travail : <ul style="list-style-type: none"> - Inclusion/exclusion,

Catégorie	Types	Exemples
		- Discrimination, et non application du principe d'égalité des chances - ...
Catégorie 5.	Abus	- Abus de pouvoir et d'autorité, - Violence basée sur le genre (VBG), au harcèlement sexuel ; - Représailles à l'encontre des travailleurs ; - Extorsion de fonds...

10.2 Porte d'entrée des plaintes

Toutes plaintes peuvent être collectés au niveau de la mission de contrôle via lettre, courrier électronique, réseaux sociaux, téléphone, numéro mis à disposition par le projet, rencontre directe avec le plaignant. Des registres seront ouverts au niveau de la base des chantiers et des locaux de la mission de contrôle. Les lettres peuvent être acheminées vers les responsables de la gestion des plaintes via les boîtes de doléances, les adresses physiques et électroniques de l'UGP. L'UGP mettra en place un registre centralisant les plaintes qui seront par la suite compilées dans le système de gestion de l'information tenu par le spécialiste en sauvegarde sociale.

10.3 Mode de traitement

Le Comité de gestion des plaintes des travailleurs composé des représentants de l'UGP, de l'Entreprise chargée des travaux, de la mission de Contrôle des travaux, de la Direction Régionale du Travail, procèdera au traitement de la plainte à travers la démarche suivante :

- Rencontrer et discuter avec le(la) plaignant(e) ;
- Déterminer la légitimité de la plainte ;
- Informer l'UGP de la plainte reçue ainsi que de sa légitimité ;
- Clôturer la plainte si elle n'est pas fondée. L'Entrepreneur fournira une réponse verbale et/ou écrite au (à la) plaignant(e) ;
- Classifier la plainte en fonction de son ampleur et proposer une solution ;
- Clôturer la plainte si le/la (les) plaignant/e(s) est (sont) d'accord avec la solution proposée.
- Le cas contraire, le/la (les) plaignant/e(s) peuvent recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements.

Toutes, les plaintes seront communiquées régulièrement à l'UGP qui a la responsabilité de s'assurer qu'elles sont bien reçues, documentées et traitées. L'UGP sera chargée de la surveillance et du suivi des résolutions trouvées entre l'Entrepreneur et le(la) plaignant(e) afin de s'assurer de leur conformité avec les exigences du mécanisme. L'Entrepreneur doit accorder la priorité à la négociation et à la conciliation à l'amiable. Pour les plaintes qui n'auraient pas trouvé de solutions à l'amiable, l'UGP sera chargée de reconduire les investigations et le traitement.

D'une façon générale, il existe trois niveaux de règlement des différends individuels dans le cadre du travail :

- Le règlement à l'amiable (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de litige, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage.
- Règlement intermédiaire à l'amiable avec la saisine de l'Inspection du Travail de la juridiction compétence ; En cas d'échec de la médiation lors du règlement à l'amiable, le

travailleur requérant peut s'adresser à l'Inspection du travail pour une procédure de règlement, qui commence par une tentative de conciliation. En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé de l'Inspecteur du travail et les parties pour consacrer le règlement amiable. Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige. Si la tentative de conciliation aboutit à une entente partielle ou à un échec, dans l'un ou l'autre cas, l'Inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation signée de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord, qui sera transmis au Tribunal du travail. Le juge tente aussi un règlement à l'amiable. C'est au cas où les parties ne s'entendent pas qu'il procède au jugement

- Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable (au cours de deux premiers niveaux). Il consiste à régler le différend devant un tribunal de travail de la juridiction. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

Il est du droit du plaignant de pouvoir directement saisir l'Inspection du Travail, sans passer par une intervention à l'amiable entre les deux parties adverses

A titre de rappel, toutes les plaintes et dénonciations de cas de violence basée sur le genre ou abus sexuel enregistrées dans le cadre du projet seront directement transférées et traitées par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le Projet (ex. Cellule d'écoute et de Conseils juridiques auprès du ministère de la Population, de la Protection Sociale, et de la Promotion de la Femme, Associations ou ONG, plateforme, police). Ainsi que les cas de présomption de corruption qui seront directement transférés au niveau des entités compétentes.

Le Projet établira une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du projet, y compris celles déposées et traitées au niveau du Comité de Gestion des Différends des Travailleurs. L'UGP assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes.

L'UGP établira aussi des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans les rapports d'activités du projet destinés à la Banque.

10.4 Etape et durée de traitement des plaintes

Après dépôt et enregistrement de la plainte, un accusé de réception est fourni au plaignant comme preuve matérielle. A compter de la date d'enregistrement dans le système, la mission de contrôle et l'UGP dispose de deux (02) jours pour accuser réception de la plainte via un courrier ou un sms qui sera adressé au plaignant.

Lors de l'étape d'analyse de la plainte qui ne devrait pas dépasser une (01) semaine à compter de la date de réception, il s'agit de :

- confirmer l'identité du plaignant en relevant les informations figurant sur sa pièce d'identité officielle et en prenant si possible une photo de la personne formulant la plainte.

- s’entretenir avec le plaignant pour réunir le maximum d’informations concernant la nature de cette plainte et déterminer la réponse appropriée et la démarche à adopter.
 - programmer, si besoin, une visite du site pour enquêter sur la plainte, mais en s’assurant à priori que le plaignant et toutes les autres parties concernées sont présents.
 - documenter, dans la mesure du possible, toutes les preuves liées à la plainte, y compris en prenant des photos.
- déterminer si la plainte est liée à une zone affectée par les activités du Projet. Dans le cas où la plainte n’est pas liée à l’entrepreneur, informer le plaignant que sa plainte n’est pas acceptée et des raisons sous-jacentes :
 - o remplir le formulaire approprié et envoyer ou remettre une copie du formulaire de plainte accompagné des motifs pour la clôture de la plainte,
 - o fournir toute la documentation ou les preuves nécessaires pour étayer cette position.
 - o s’assurer que le plaignant est informé de son droit de présenter sa plainte devant un organe judiciaire ou administratif et/ou de la soumettre au mécanisme local de règlement des litiges.

Si la plainte peut être résolue immédiatement, discuter de la solution possible avec le plaignant et si ce dernier est d’accord avec la résolution, cette étape permettra de documenter la solution dans le formulaire de plainte et de déterminer la date de la prochaine visite du site pour résoudre la plainte.

Si le plaignant rejette la solution proposée ou qu’aucune solution immédiate n’est possible et qu’une consultation ultérieure est nécessaire, cette étape d’analyse permettra de documenter cela sur le formulaire de plainte et le faire signer par les parties.

Toutefois, le plaignant devra recevoir des informations complémentaires concernant ses droits et les étapes proposées pour parvenir à un règlement de la plainte, y compris un délai.

A noter que si la résolution de la plainte est jugée être sous la responsabilité de l’entrepreneur de construction par exemple, une personne responsable en son sein devrait être clairement désignée pour analyser la plainte. Dans ce cas, pour chaque plainte dont l’analyse est de la responsabilité de l’entreprise, il appartient à la mission de contrôle de rendre compte de l’évolution de son traitement lors des réunions hebdomadaires de chantier en présence de l’UGP/PICMC.

10.5 Mode de traitement des cas spécifiques

10.5.1. Cas de violences basées sur le genre (VBG)

Les plaintes sensibles en particulier celles liées aux VBG/EAS/HS bénéficieront donc d’un traitement et d’une prise en charge spécifiques. En principe toute personne qui est au courant d’un cas de VBG ou reçoit une plainte sensible, doit l’orienter soit vers les services spécialisés, soit vers les points focaux VBG déjà existants ou vers le ou la spécialiste VBG du projet et/ou acheminées vers les voies légales pour y apporter une réponse appropriée suivant le consentement de la survivante.

Le rôle du point focal VBG n’est donc pas de prendre en charge les cas de VBG/EAS/HS, mais de faciliter le référencement de cas et promouvoir la fonctionnalité du circuit de référencement.

L'enregistrement et la prise en charge des cas seront faits uniquement par les structures habilitées ou spécialisées qui seront identifiées comme acteurs VBG opérationnels dans la zone du projet.

Le Plan d'actions sur les VBG du PRPKR a prévu un programme de renforcement de capacités et un programme d'information sur les procédures à suivre concernant les VBG à destination des différentes parties prenantes du projet.

Ces renforcements mettront l'accent sur la réception d'une plainte de VBG/EAS/HS, le référencement des cas aux prestataires de services, et sur les principes directeurs clés y afférant, notamment l'importance de la confidentialité et de la sécurité.

La personne plaignante bénéficiera d'un accompagnement et des appuis nécessaires (juridiques, psychologiques, médico-sociaux, test de grossesse, de IST VIH/Sida, etc.) durant toute la procédure.

S'il s'est avéré que des actes d'exploitation ou d'abus sexuels concernent le personnels ou les prestataires du projet, l'UGP suspendra ou cessera immédiatement la relation contractuelle.

La non dénonciation, l'encouragement ou la tolérance d'un délit sexuel est passible de poursuites. Toute personne qui signale un cas d'exploitation ou d'abus sexuels avéré, ou qui a coopéré dans le cadre d'une enquête sur de tels actes, bénéficiera d'une protection si nécessaire.

La procédure à mettre en place doit permettre aux personnes plaignantes de déposer leur plainte sensible tout en leur assurant la sécurité et la confidentialité. Les personnes recevant des plaintes doivent s'assurer que les plaignant(e)s ne sachant pas écrire soient assistées par une personne de leur choix pour remplir le formulaire.

Le signalement des cas liés aux EAS/HS se fera à travers plusieurs canaux dont :

- La mise en place de boîtes de suggestion accessibles où les plaignant(e)s peuvent déposer des plaintes anonymes ou non, au choix, formulées par écrit, ou par voie verbale, etc.
- La création d'adresses email et postale et d'un numéro de téléphone vert, dédiés aux plaintes d'EAS et HS
- L'affichage des adresses de Courriers physiques ou électroniques et des contacts téléphoniques du projet
- L'affichage des numéros des services et structures d'accueil, de sécurité, de secours d'appui (Gendarmerie, Police, Sapeurs-Pompiers, services sociaux, centre d'écoute, Association d'aide, relais communautaires, numéro vert, etc.)
- La mise en place d'une plateforme (site Web interactif, page Facebook, page Twitter)
- L'implication des services et personnes ressources spécialisées et des relais communautaires du projet pour faciliter l'identification et l'accueil des victimes
- L'aménagement d'espaces d'accueil et d'écoute préservant l'anonymat.

La localisation de ces canaux et sites sera largement diffusée dans la zone d'influence du projet. Le projet travaillera en étroite collaboration avec les structures de réponse et de prise en charge des survivantes de VBG/EAS/HS existantes dans la zone d'intervention listées dans un répertoire des services de prise en charge des VBG.

Une fois la plainte traitée et résolue, l'unité de gestion du MGP en informera le plaignant, à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme. Les plaintes adressées aux gestionnaires ou au Prestataire de services seront transmises par ces derniers au MGP aux fins de leur traitement.

Si la plainte est déposée auprès du MGP par un/e survivant(e) ou au nom d'un/e survivante, le plaignant sera directement référé au Prestataire de services pour recevoir des services de soutien pendant que l'équipe en charge du traitement de VBG-EAS-HS/VCE mène parallèlement une enquête sur la plainte.

Toutes les plaintes concernant les VBG-EAS-HSVBG et les VCE doivent être immédiatement signalées à l'équipe spéciale de la Banque mondiale par le Responsable VBG du Projet/Coordonnateur du Projet.

Les prestataires de services VBG en collaboration avec les structures spécialisées présentes dans la zone du projet sont responsables de la prise en charge (psycho-sociale, médicale, juridique) des cas signalés. L'enregistrement et la prise en charge des cas seront faits uniquement par les services qui seront identifiés comme acteurs VBG opérationnels dans la zone du projet, avec le consentement éclairé du/de la survivant(e), de manière confidentielle et en toute sécurité.

Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à :

- Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière de VBG-EAS-HS et de VCE ;
- Dénoncer l'auteur de la violence à la police ou à la gendarmerie conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou
- Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence. Le processus de traitement des plaintes VBG/EAS-HS est présenté en annexe 4.

10.5.2. Corruption

Le cas de présomption de corruption collecté dans le cadre du projet sera directement transféré au niveau des entités compétentes.

10.6 GESTION DES ENTREPRENEURS

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet. L'UGP utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats. Les prestations seront régies par le code du travail comorien et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque.

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants et autres fournisseurs des services. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants et autres fournisseurs des services qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, et sans risque pour la santé des travailleurs.

À l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions de la NES2. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront

informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale.

Des mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre (VBG), les exploitations et abus/sévi­ces sexuels seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires.

L'âge minimum sera respecté par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le PGM. Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Le projet prendra également des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Les personnes vulnérables parmi le groupe des travailleurs seront formellement identifiées. L'évaluation des risques de vulnérabilités par rapport aux activités du projet sera formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance seront définies et exécutées de façon participative pour répondre aux risques de vulnérabilités identifiés.

10.7 LES AGENTS COMMUNAUTAIRES

Lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'UGP s'assurera que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire, et que les dispositions de la NES2 sur les Conditions de travail, la Santé et sécurité seront évaluées par rapport au travail communautaire et appliquées.

Le projet déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main-d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le projet prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Le projet déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant des rémunérations et les modalités de paiement, etc.

Pour l'engagement des travailleurs communautaires comme prestataires, l'UGP organisera une sensibilisation auprès des différentes communautés afin qu'elles soient informées des activités qui requerront de la main d'œuvre, les obligations des employeurs, l'accès aux mécanismes de plaintes, etc.

L'UGP privilégiera un processus inclusif envers les personnes et groupes vulnérables et marginalisés (femmes, handicapés, enfants mineurs, en âge de travailler, les travailleurs migrants

etc.) et vérifiera que ces personnes sont bien impliquées, conscientes de la nature des activités, et de leur capacité à se présenter. L'UGP prendra également des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables issues des communautés.

Les consultations effectuées lors de la préparation du PGMO recommande la mise en place d'une stratégie de recrutement de la main d'œuvre locale dans les zones du projet en rapport avec les autorités administratives et communales, qui prend en compte l'aspect genre lors du recrutement. Elles recommandent également d'accorder en priorité l'embauche des travailleurs locaux et sous-traiter prioritairement avec les entreprises et prestataires locaux, l'élaboration d'un programme d'information et de sensibilisation des populations sur le projet sur la nature des travaux, sur les opportunités d'emplois, sur les programmes d'appui à la communauté etc.

10.8 EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires principaux seront astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet. Il sera mis en place une procédure visant à s'assurer que les fournisseurs principaux respectent leurs engagements en matière de santé, sécurité au travail, ainsi que les dispositions liées à la prévention des VBG/EAS/HS, et au travail des enfants.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, ces prestataires seront tenus contractuellement, de prendre toutes les mesures utiles de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies professionnelles.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Lorsqu'il y a un risque sérieux relatif à des questions de sécurité, au travail des enfants ou de travail forcé, de VBG et autres discriminations, se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UGP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisferont aux exigences pertinentes de la NES n° 2 de la Banque.

BIBLIOGRAPHIE

- Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) : Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux sociaux ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note des Bonnes Pratiques pour Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil
- Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) Projet d'appui au développement du secteur financier et à la stabilité du secteur financier (P166193) Comores, Juin 2020
- Plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP) du PRPKR
- Plan d'engagement environnemental et social (PEES) du PRPKR
- Cadre de gestion environnementale et sociale, CGES, 2020

ANNEXES

Annexe 1 : Codes⁶ de conduite pour les employés de l'entreprise pour la mise en œuvre des normes HSSE pour la prévention des violences basées sur le genre (VBG)

I. EXPLICATION GENERALE

L'entreprise s'engage à veiller à ce que le projet soit mis en œuvre de manière à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement local, les communautés et les travailleurs. Cela se fera en respectant les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (HSSE) et en veillant à ce que les normes appropriées en matière de santé et de sécurité au travail (SST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants n'ont pas leur place et où elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que tous les participants au projet sont conscients de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes de comportement suivants qui s'appliquent à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs sans exception :

II. PRINCIPES GENERAUX ET SUR L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

- 1 L'entreprise - et donc tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et fournisseurs - s'engage à se conformer à toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
- 2 L'entreprise s'engage à mettre en œuvre intégralement son « Plan de gestion environnementale et sociale de l'Entreprise » (PGES-E).
- 3 L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect quelle que soit leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou un autre statut. Les actes de VBG sont en violation de cet engagement.
- 4 L'entreprise doit s'assurer que les interactions avec les membres de la communauté locale sont faites avec respect et sans discrimination.
- 5 Le langage et le comportement avilissants, menaçants, harcelants, abusifs, culturellement inappropriés ou sexuellement provocateurs sont interdits chez tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
- 6 L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris en ce qui concerne les normes environnementales et sociales).
- 7 L'entreprise protégera et assurera l'utilisation appropriée des biens (par exemple, pour interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

III. SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 8 L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion HSSE du projet soit mis en œuvre efficacement par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.

⁶ Les codes de conduite sont tirés du CGES du PRPKR, 2020.

- 9 L'entreprise veillera à ce que toutes les personnes sur le site portent un équipement de protection individuelle approprié et prescrit, empêchant les accidents évitables et les conditions ou pratiques de déclaration qui présentent un danger pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
- 10 L'entreprise veillera à :
 - i. Interdire l'usage de l'alcool pendant les activités de travail ;
 - ii. Interdire l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
- 11 L'entreprise veillera à ce que des installations d'assainissement adéquates soient disponibles sur le site et dans les locaux fournis aux personnes travaillant sur le projet.

IV. VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE ET VIOLENCE CONTRE LES ENFANTS

- 12 Les actes de VBG constituent une faute grave et sont des motifs de sanctions, qui peuvent inclure des sanctions et/ou la cessation d'emploi, et si nécessaire le renvoi à la police pour d'autres mesures.
- 13 Toutes les formes de VBG sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans la communauté locale.
 - i. Le harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles inopportunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement, est interdit ;
 - ii. Les faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendant d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation sont interdites.
- 14 Le contact ou l'activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans - y compris par le biais des médias numériques - est interdit. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
- 15 À moins d'un consentement total de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à tous les niveaux) et les membres des communautés entourant le lieu de travail sont interdites. Cela inclut les relations impliquant la retenue / la promesse d'une prestation réelle (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code.
- 16 Outre les sanctions imposées aux entreprises, les poursuites judiciaires contre ceux qui commettent des actes de VBG seront poursuivies le cas échéant.
- 17 Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG par un collègue, que ce soit dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être faits conformément aux procédures de déclaration VBG du projet.
- 18 Les gestionnaires sont tenus de signaler et d'agir pour contrer les actes présumés ou réels de VBG, car ils ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.

V. MISE EN ŒUVRE

- 19 Pour s'assurer que les principes ci-dessus sont mis en œuvre efficacement, l'entreprise s'engage à assurer que tous les gestionnaires signent le « Code de conduite du gestionnaire » du projet, détaillant leurs responsabilités pour la mise en œuvre des engagements de l'entreprise et l'application des responsabilités dans le « Code de conduite individuel ».

- 20 L'entreprise s'engage à assurer que tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet, confirmant leur accord pour se conformer aux normes HSSE et SST, et ne s'engagent pas dans des activités ayant pour résultat la VBG.
- 21 L'entreprise s'engage à assurer que les Codes de conduite de l'entreprise et de chacun soient affichés dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé.
- 22 L'entreprise s'engage à assurer que les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels soient traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle.
- 23 L'entreprise s'engage à assurer qu'une personne appropriée est désignée comme « point focal » de l'entreprise pour traiter les questions de VBG, y compris représenter l'entreprise au sein de l'équipe dédiée pour traiter les questions de VBG ;
- 24 L'entreprise s'engage à assurer qu'un plan d'action efficace en matière de VBG soit élaboré en consultation avec l'équipe de suivi VBG, ce qui comprend au minimum :
 - i. Procédure de déclaration de VBG pour signaler les problèmes de VBG par le biais du mécanisme de règlement des litiges du projet ;
 - ii. Mesures de responsabilisation pour protéger la confidentialité de toutes les parties concernées et ;
 - iii. Protocole de réponse applicable aux Victimes et auteurs de VBG.
- 25 L'entreprise mettra en œuvre efficacement le plan d'action final sur la VBG convenu, en fournissant des commentaires à l'équipe de suivi VBG pour des améliorations et des mises à jour, le cas échéant.
- 26 L'entreprise s'engage à assurer que tous les employés suivent un cours de formation initiale avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent bien les engagements de l'entreprise envers les normes HSSE et SST, ainsi que les Codes de conduite VBG du projet.
- 27 L'entreprise s'engage à assurer que tous les employés suivent un cours de formation obligatoire une fois par mois pour la durée du contrat à compter de la première formation initiale avant le début des travaux pour renforcer la compréhension des normes HSSE et SST du projet et du Code de conduite VBG.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de Conduite de l'entreprise susmentionnée et, au nom de l'entreprise, j'accepte de me conformer aux normes qui y sont contenues. Je comprends mon rôle et mes responsabilités pour soutenir les normes SST et HSSE du projet, et pour prévenir et répondre à la VBG. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou l'omission d'agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en majuscules : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe 2 : Codes pour la Direction de l'entreprise pour la mise en œuvre des normes HSSE et SST pour la prévention des violences basées sur le genre (VBG)

Les gestionnaires à tous les niveaux ont la responsabilité de respecter l'engagement de l'entreprise à mettre en œuvre les normes HSSE et SST, et de prévenir et combattre la VBG. Cela signifie qu'ils ont la responsabilité de créer et de maintenir un environnement qui respecte ces normes et empêche la VBG. Les gestionnaires doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, les gestionnaires doivent respecter le Code de conduite de ce gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ceci les engage à soutenir et à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur la VBG. Ils doivent maintenir un environnement de travail sûr, ainsi qu'un environnement exempt de VBG sur le lieu de travail et dans la communauté locale. Ces responsabilités incluent mais ne sont pas limitées à :

I. MISE EN ŒUVRE

- 1 Les gestionnaires à tous les niveaux s'engagent à assurer une efficacité maximale des Codes de conduite individuels en :
 - i. Affichant clairement les Codes de conduite individuels dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé...
 - ii. S'assurant que toutes les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels sont traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle.
- 2 Les gestionnaires à tous les niveaux s'engagent à expliquer verbalement et par écrit les Codes de conduite individuels et de l'entreprise.
- 3 Les gestionnaires à tous les niveaux s'engagent à s'assurer que :
 - i. Tous les travailleurs signent le « Code de conduite individuel », y compris la reconnaissance qu'ils ont lu et accepté le Code de conduite ;
 - ii. Des listes du personnel et des copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire de SST, à l'Équipe de suivi VBG et au client ;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel participe également comme indiqué ci-dessous.
 - iv. . Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - (a) Signaler les préoccupations relatives à l'HSSE ou à la conformité à la SST ; et,
 - (b) Signaler confidentiellement les incidents de VBG par l'entremise du mécanisme de règlement des litiges (MGP) ;
 - v. Le personnel soit encouragé à signaler les problèmes HSSE, VBG... suspectés ou réels, en soulignant la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays, et en insistant sur le respect de la confidentialité.
- 4 En conformité avec les lois applicables les managers essaieront d'empêcher le recrutement, le réengagement ou le redéploiement des auteurs d'exploitation et d'abus sexuels. Des vérifications des antécédents et de références criminelles seront ainsi effectuées pour tous les employés.
- 5 S'assurer que lorsqu'ils s'engagent dans des partenariats, des sous-traitants, des fournisseurs ou des accords similaires, ces accords veillent à :
 - i. Incorporer les Codes de conduite HSSE, SST, VBG en pièce jointe ;

- ii. Inclure le langage approprié exigeant que ces entités adjudicatrices et individus, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment aux Codes de conduite individuels ;
 - iii. Déclarer expressément que l'incapacité de ces entités ou individus, selon le cas, à assurer la conformité aux normes HSSE et SST, prendre des mesures préventives contre la VBG, enquêter sur les allégations, ou prendre des mesures correctives lorsque la VBG a eu lieu, non seulement constituent des motifs de sanctions et de sanctions conformément aux Codes de conduite individuels, mais aussi la résiliation des accords pour travailler sur ou fournir le projet.
- 6 Fournir un soutien et des ressources à l'EQUIPE DE SUIVI VBG pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne grâce à la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action sur la VBG.
 - 7 Veiller à ce que tout problème de VBG justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
 - 8 Signaler et agir conformément au protocole de réponse tout acte suspecté ou réel de VBG en tant que gestionnaires ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.
 - 9 S'assurer que tout incident HSSE ou SST majeur est signalé au client et à l'ingénieur de supervision immédiatement.

II. FORMATION

- 10 Les gestionnaires sont responsables de :
 - i. S'assurer que le plan de gestion de VBG est mis en œuvre, avec une formation appropriée requise pour tout le personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ; et,
 - ii. S'assurer que le personnel a une bonne compréhension de la VBG et qu'il est formé de manière appropriée pour mettre en œuvre les exigences du plan HSSE.
- 11 Tous les gestionnaires doivent assister à un cours de formation de gestionnaire d'initiation avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils sont familiers avec leurs rôles et responsabilités dans le maintien des éléments VBG de ces Codes de conduite. Cette formation sera distincte du cours de formation initiale exigé de tous les employés et fournira aux gestionnaires la compréhension et le soutien technique nécessaires pour commencer à élaborer le plan d'action sur la VBG pour aborder les questions de VBG.
- 12 Les gestionnaires sont tenus d'assister et d'assister aux cours de formation mensuels facilités par le projet pour tous les employés. Les gestionnaires seront tenus de présenter les formations et d'annoncer les auto-évaluations, y compris la collecte de sondages de satisfaction pour évaluer les expériences de formation et fournir des conseils sur l'amélioration de l'efficacité de la formation.
- 13 S'assurer que le personnel puisse bénéficier de la formation d'initiation obligatoire, avant de commencer les travaux sur le chantier
- 14 Pendant les travaux de génie civil, s'assurer que le personnel suit une formation en HSSE et en VBG, ainsi qu'un cours de recyclage mensuel obligatoire pour tous les employés afin de combattre le risque accru de VBG.

III. RÉPONSE

- 15 Les gestionnaires seront tenus de prendre les mesures appropriées pour traiter les incidents liés à l'HSSE ou à la SST.
- 16 En ce qui concerne la VBG :

- i. Fournir des commentaires sur les procédures de déclaration VBG et le protocole d'intervention élaborés par l'Équipe de suivi VBG dans le cadre du plan d'action final sur la VBG ;
 - ii. Une fois adoptés par l'entreprise, les gestionnaires respecteront les mesures de responsabilisation prévues dans le plan d'action VBG pour maintenir la confidentialité de tous les employés qui signalent ou (prétendument) commettent des cas de VBG (à moins d'une violation de confidentialité est nécessaire pour protéger les personnes ou les biens d'un préjudice grave ou lorsque la loi l'exige) ;
 - iii. Si un responsable développe des inquiétudes ou des soupçons concernant une forme de VBG par l'un de ses subordonnés directs, ou par un employé travaillant pour un autre contractant sur le même site de travail, il est tenu de signaler le cas au MGP ;
 - iv. Une fois qu'une sanction a été décidée, le (s) gestionnaire (s) concerné (s) est (sont) personnellement responsable (s) de l'exécution effective de la mesure, dans un délai maximum de 14 jours à compter de la date de la sanction ;
 - v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de ses relations personnelles ou familiales avec le Victime et/ou l'auteur de l'infraction, il doit aviser l'entreprise concernée et l'équipe de suivi VBG. L'entreprise sera tenue de nommer un autre gestionnaire sans conflit d'intérêts pour répondre aux plaintes ;
 - vi. Veiller à ce que tout problème de VBG justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
- 17 Les cadres qui échouent à traiter les incidents SSE ou SST ou qui ne respectent pas les dispositions relatives à la VBG peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, à déterminer et à prendre par le PDG, le directeur général ou un supérieur hiérarchique équivalent. Ces mesures peuvent inclure :
- i. Avertissement informel ;
 - ii. Avertissement formel ;
 - iii. Entraînement supplémentaire. ;
 - iv. Perte de jusqu'à une semaine de salaire ;
 - v. Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire), pour une période minimale de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois ;
 - vi. Cessation d'emploi.

18 En fin de compte, le fait de ne pas répondre efficacement aux cas d'HSSE sur le lieu de travail par les directeurs ou le PDG de l'entreprise peut donner lieu à des poursuites judiciaires par les autorités.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux exigences HSSE, SST, VBG. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite de ce gestionnaire ou l'omission d'agir conformément au Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : _____

Nom en majuscules : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe 3 : Codes de conduite individuel pour la mise en œuvre des normes HSSE pour la prévention des violences basées sur le genre (VBG)

Je, _____, reconnais qu'il est important de respecter les normes environnementales, sociales et de santé (HSSE), de respecter les exigences de santé et de sécurité au travail du projet et de prévenir la violence sexiste et la violence contre les enfants.

L'entreprise considère que le non-respect des normes HSSE et SST ou la participation à des activités VBG, que ce soit sur le lieu de travail, sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constitue une faute grave, donc des motifs pour des sanctions, des pénalités ou une éventuelle cessation d'emploi. Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de VBG peuvent être poursuivies si nécessaire.

J'accepte qu'en travaillant sur le projet, je dois :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, VBG comme programmé par mon employeur.
2. Je porterai mon équipement de protection individuel (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet.
3. Prendre toutes les mesures pratiques pour mettre en œuvre le plan de gestion environnementale et sociale de l'entreprise (PGES-E).
4. Mettre en œuvre le plan de gestion HSSE.
5. Adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et s'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
6. Consentir à la vérification des antécédents de la police.
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut.
8. Ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié.
9. Ne pas se livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).
10. Ne pas s'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
11. Ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
12. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code.

13. Envisager de signaler par l'intermédiaire du MGP ou à mon directeur toute VBG suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

❖ **En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans :**

14. Dans la mesure du possible, assurer qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantile.
17. S'abstenir de punir physiquement ou de discipliner les enfants.
18. S'abstenir d'embaucher des enfants pour des travaux domestiques ou autres, en dessous de l'âge minimum de 14 ans, à moins que la législation nationale ne spécifie un âge plus élevé, ou qui les expose à un risque important de blessure.
19. Respecter toutes les lois locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum.

❖ **Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles**

20. Lorsqu'on photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles, je dois :
21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles.
22. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.
23. Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.
24. Assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.
25. Assurer- que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

❖ **Sanctions**

26. Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :
 - i. Avertissement informel.
 - ii. Avertissement formel.
 - iii. Formation supplémentaire.
 - iv. Perte d'un maximum d'une semaine de salaire.
 - v. Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire), pour une période minimum de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois
 - vi. Cessation d'emploi.
 - vii. Faire rapport à la police si nécessaire
- . vi.
- vii..

27. *Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité soient respectées. Que je vais adhérer au plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétés comme VBG. De telles actions constitueront une violation de ce Code de conduite individuel. Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite individuel ci-dessus, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux questions HSSE, SST, VBG. Je comprends que toute action incompatible avec ce Code de conduite individuel ou toute omission d'agir conformément au présent Code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires et affecter mon emploi continu.*

Signature : _____

Nom en majuscules : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe 4 : Processus de traitement des plaintes VBG/EAS-HS

- Dépôt de plaintes :

L'ensemble du personnel, des consultants et des sous-traitants sont encouragés à signaler les cas présumés ou avérés de VBG-EAS-HS et VCE. Les gestionnaires sont tenus de signaler les cas présumés ou avérés de VBG-EAS-HS et VCE, car ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables du respect du Code individuel de conduite.

Le Projet fournira des informations aux employés et à la communauté sur la façon de signaler les cas de violation du Code de conduite en matière de VBG-EAS-HS et VCE par le biais du Mécanisme de plaintes et des doléances. L'équipe de conformité (EC) assurera le suivi des cas de violation du Code de conduite en matière de VBG-EAS-HS et VCE signalés par l'intermédiaire du mécanisme des plaintes.

- Mesures de responsabilisation et confidentialité

Toutes les dénonciations de VBG-EAS-HS et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police.

L'entreprise et le prestataire externe doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi bien que la confidentialité de tout employé accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).

Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience de VBG-EAS-HS et de VCE, elles peuvent dénoncer les cas de VBG-EAS-HS et de VCE par divers moyens, à savoir : i) en ligne ; ii) par téléphone ; iii) en personne ; iv) auprès du Prestataire de services local ; v) auprès du/des gestionnaire(s) ; vi) auprès des conseils villageois ; ou vii) à la police. Afin de préserver la confidentialité, seul le Prestataire de services aura accès aux informations concernant le/a survivant(e).

- Mesures de soutien aux survivant(e)s

Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leurs choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s. Les survivant(e)s doivent être orienté(e)s vers le prestataire de services pour obtenir des services de soutien appropriés dans la communauté – y compris un soutien médical et psychosocial, un hébergement d'urgence, la sécurité, notamment la protection policière et le soutien aux moyens de subsistance – en facilitant le contact et la coordination avec ces services. L'Entreprise, ou le prestataire externe pourrait, dans la mesure du possible, fournir un soutien financier ou autre aux survivant(e)s de VBG-EAS-HS et VCE pour ces services.

- Suivi et évaluation

L'équipe en charge du traitement de VBG-EAS-HS/VCE doit assurer le suivi des cas qui ont été signalés et conserver tous les cas signalés dans un endroit préservé et sécurisé. Le suivi doit

permettre de recenser le nombre de cas qui ont été signalés et la proportion de cas qui sont gérés par la police, les ONG, etc.

Ces statistiques doivent être communiquées au MGP pour être incluses dans leurs rapports. Pour tous les cas de VBG et de VCE justifiant une action de la force de l'ordre, l'unité de gestion du Projet et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informés.

Pour le cas de VBG/EAS-HS, le mécanisme de traitement s'arrête à l'enregistrement de cas et le suivi de son traitement par les entités idoines. L'UGP n'entamera aucune investigation et le cas doit demeurer confidentiel.

- **Sanctions**

En cas de VBG/EAS-HS et d'abus et harcèlement sexuels prouvés auprès des travailleurs du Projet, l'UGP s'engage à faire appliquer ou à appliquer les sanctions telles que c'est prévu dans le Code de conduite.

Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur de VBG-EAS-HS ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le Code de conduite individuel (voir l'Annexe 1 pour des exemples de sanctions). Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.

Ce processus devrait être totalement indépendant de toute enquête officielle que les autorités compétentes (par exemple la police) pourraient décider de mener dans le cadre de la même affaire, et conformément à la législation nationale en vigueur. En outre, les mesures disciplinaires internes que les gestionnaires de l'employeur pourraient décider d'adopter sont censées être distinctes de toute accusation ou sanction que l'enquête officielle pourrait occasionner (par exemple, les amendes monétaires, la détention, etc.). Les sanctions disciplinaires potentielles à l'encontre des employés auteurs de VBG/EAS-HS sont la perte d'une partie du salaire, la suspension au travail sans solde, le licenciement, le renvoi aux autorités judiciaires au besoin. De plus, l'UGP doit prévoir des actions de communication générale à l'ensemble des travailleurs et des employeurs, pour éviter la survenance de nouveaux cas.