

UNION DES COMORES

Unité – Solidarité – Développement



Ministère de la Santé, de la Solidarité, de la Protection Sociale et de la Promotion du Genre

Direction Générale de la Santé

Comores Projet d'Approche globale de renforcement du Système de Santé (COMPASS)

**PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE
POUR LE
PROJET D'APPUI A L'ACQUISITION DE VACCINS ET AU RENFORCEMENT DU SYSTEME DE SANTE**

Décembre 2021

Table des matières

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	1
I. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET	4
II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	7
1. L'Unité de mise en œuvre du projet	7
2. Types de travailleurs du projet.....	8
4. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre.....	11
5. Travailleurs contractuels	11
III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE	11
Considérations générales.....	11
Considérations spécifiques liées à la COVID-19.....	12
IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES.....	15
1. Temps de travail	17
2. Temps de repos.....	17
3. Congés	18
4. La liberté d'association	18
5. Conflits de travail	18
6. Contrats de travail	18
VI. PERSONNEL RESPONSABLE	19
VII. POLITIQUES ET PROCÉDURES.....	20
1. Santé et Sécurité au Travail	20
2. Considération des Violences basées sur le genre	22
3. Autres considérations liées aux procédures	22
1. Recrutement de travailleurs.....	23
2. Contrats de travail	23
3. Salaires et système de rémunération	23
4. Temps de travail	23
5. Temps de repos.....	24
X. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES	24
XI. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	28
XII. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	29
XIII. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	30

Annexe 1. Codes de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants	31
Annexe 2. Analyse comparative des NES déclenchées et des dispositions nationales	47

Liste des abréviations

ASC : agent de santé communautaire
CN : Coordonnateur National
COMPASS : Comores Projet d'Approche Global du Renforcement du Système de Santé
EPI : Equipement de Protection Individuel
IDA : Association International du développement
UGP : Unité de Gestion de Projet
CERC : Composante d'intervention d'urgence conditionnelle
HSSE : hygiène, santé, sécurité et environnement
PGMO : Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
NES : Norme Environnementale et Sociale
RAF : Responsable Administratif et Financier
ONG : Organisation Non Gouvernemental
PR : Présidence de la République
MST : Maladies Sexuellement transmissibles
DGS : Direction Générale de la Santé
MGP : Mécanisme de Gestion des Plaintes
VBG : Violence Basée sur le Genre
SST : Santé et sécurité au travail
ONG : organisation non gouvernementale

I. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET

→ Contexte du Projet

L'Union des Comores est confrontée à une urgence sanitaire majeure avec la pandémie mondiale de COVID-19. Une épidémie de COVID-19 causée par le nouveau coronavirus de 2019 (SRAS-CoV-2) se propage rapidement dans le monde. En réponse à cette pandémie, le Gouvernement des Comores (GodC) a pris plusieurs mesures dont la vaccination de 60 % de sa population. Pour soutenir cette initiative, et sur la demande du gouvernement comorien, la Banque mondiale a mobilisé des fonds pour appuyer les Comores dans sa stratégie de vaccination à travers un projet intitulé « Projet d'Appui à l'acquisition de vaccins contre la Covid 19, et de Renforcement du Système de Santé.

→ Objectif et Composantes du projet

L'objectif du projet est d'aider le Gouvernement de l'Union des Comores à acquérir et à déployer des vaccins contre la Covid-19, et renforcer les systèmes nationaux de préparation en matière de santé publique.

Le projet comprend 3 composantes et les activités du projet sont décrites dans les Composantes 1 et 2 ci-après :

Composante 1 : Fourniture et déploiement de vaccins et de fournitures connexes (équivalent à 10,5 millions USD);

Cette composante aidera le Ministère de la Santé, de la Solidarité, de la Protection Sociale et de la Promotion du Genre à :

- (i) Appuyer la contribution de contrepartie des Comores dans la réalisation d'une couverture vaccinale de 60 pour cent de la population à concurrence d'un montant estimé à 5,6 millions USD, pour combler le déficit de doses par rapport aux besoins (acquisition de doses de vaccins et leur acheminement vers les Comores, estimé à 10 pour cent du coût des vaccins et à appuyer l'acquisition de fournitures de vaccination (seringues et boîtes de sécurité), estimé à 100 000 USD. Cet appui permettra d'éviter les impacts financiers sur les bénéficiaires qui reçoivent les vaccinations, ceux-ci étant alors exonérés de tous frais relatifs à la vaccination
- (ii) Appuyer l'élaboration d'une feuille de route pour combler les lacunes constatées dans les évaluations du niveau de préparation aux vaccins pour les mesures de renforcement des systèmes en rapport à la COVID-19 ; elle fournira une assistance technique initiale pour évaluer et améliorer les politiques et les cadres institutionnels se rapportant au déploiement des vaccins en toute sécurité et efficacité ; elle appuiera la quantification et la prévision des besoins d'approvisionnement, y compris les vaccins, les fournitures relatives à la vaccination et les ressources humaines, afin d'éviter toute interruption des services essentiels pendant le déploiement des vaccins COVID-19 et la formation des agents de prestation de première ligne, et la garantie de la portée et de l'efficacité des modalités de prestation de services (y compris l'administration de vaccins en cas de chocs climatiques, et une bonne gestion des déchets dans les zones sujettes aux inondations) ; elle appuiera appui l'élaboration et la mise en œuvre d'un module de formation pour les prestataires de services de première ligne sur l'identification, la prise en charge et l'orientation des cas de VBG ; et la planification des vaccins d'une manière sensible au climat, y compris une évaluation de la vulnérabilité climatique et la planification des campagnes de vaccination en cas d'urgence climatique, et l'optimisation des itinéraires pour réduire la consommation de carburant. A ce titre, des agents de santé communautaires (ASC) pourraient être recrutés pour être déployés dans la phase aiguë et/ou des services mobiles de proximité pourraient être mis en place pour élargir les efforts de vaccination, y compris aux populations localisées dans des zones géographiques difficilement accessibles ;

- (iii) Appuyer l'identification et le ciblage corrects des groupes de population prioritaires pour les deux premières étapes du déploiement du vaccin. Le Gouvernement utilisera le programme de vaccination contre la COVID-19 comme une opportunité pour assurer le dépistage de l'hypertension et du diabète lors de la visite de vaccination. À l'heure actuelle, seul le dépistage de l'hypertension est effectué et la présence de diabète n'est évaluée que par des questions verbales, le matériel de dépistage n'étant pas disponible dans bien des cas. Ce travail exigera d'améliorer la conception des modèles de prestation de services de santé existants pour s'assurer qu'ils atteignent les populations cibles, avec un accent particulier sur les groupes vulnérables et difficiles à atteindre tels que les femmes pauvres en milieu rural. Cette composante financera aussi les équipements nécessaires pour les dépistages ;
- (iv) Appuyer le renforcement des mécanismes de transport des vaccins, la collecte des vaccins à l'arrivée dans le pays et leur déploiement dans les îles, le renforcement du dispositif actuel utilisé pour le transport des vaccins avec l'achat de véhicules frigorifiques supplémentaires et de véhicules de supervision et tous les besoins du pays en renforcement de la chaîne du froid, du stockage à la distribution, y compris l'entretien ou la mise à niveau requis des entrepôts nationaux et régionaux, des véhicules et d'autres infrastructures logistiques avec améliorations écoénergétiques, notamment des lumières LED pour réduire la consommation d'énergie, ainsi que l'utilisation de peinture réfléchissante et une bonne étanchéité des portes et fenêtres pour garantir que les installations restent fraîches ;
- (v) Appuyer à l'acquisition d'équipements de protection individuelle supplémentaires pour les vaccinateurs, le personnel de santé et les autres acteurs directement impliqués dans les opérations sur le terrain qui sont plus susceptibles d'être infectés ;
- (vi) Appuyer le renforcement des capacités des parties prenantes nationales à gérer la communication suite à toute MAPI. Par ailleurs, il investira dans les plans et les processus de collecte et de transport des déchets associés à la COVID-19 et aux autres déchets médicaux vers les sites d'élimination et appuiera l'optimisation de ces plans et processus. En complémentarité des interventions déjà soutenues par le projet COMPASS, le projet développera et mettra en œuvre des directives et une formation du personnel pour améliorer la gestion des déchets médicaux dans le respect du climat dans les zones sujettes aux inondations au niveau des installations sanitaires. A travers cette sous composante, le projet appuiera aussi 3 activités rapides dans le cadre de l'évaluation de la vaccination contre Covid-19, à savoir : la surveillance rapide ou l'enquête de convenance, l'Evaluation post-introduction (EPI et l'Atelier de validation du rapport de campagne. Le projet appuiera également la mise en place de canaux à double sens pour le partage d'informations communautaires et publiques, par exemple des lignes d'assistance téléphonique, des médias sociaux réactifs tels que U-Report et les plateformes de médias sociaux et émissions de radio existantes des OSC ;

Composante 2 : Renforcement du système de santé pour une riposte plus forte à la COVID-19 (équivalent de 9,5 millions USD de l'IDA et 1 million de fonds fiduciaire)

A travers cette composante, le projet financera :

- (i) Le renforcement des capacités du personnel de santé à différents niveaux sur la distribution des vaccins du niveau central au point d'administration, le contrôle de la qualité et le suivi de la livraison des vaccins et des garanties connexes, mais aussi en matière de planification, de budgétisation et d'achat, ainsi que le développement de plans d'urgence pour la livraison et la disponibilité des vaccins en cas d'urgences climatiques ;
- (ii) La logistique des infrastructures à travers la réhabilitation et la maintenance, des formations et installations sanitaires à différents niveaux, et des entrepôts de vaccins nationaux et régionaux. La réhabilitation des

infrastructures et formations sanitaires consistera en fait à y créer des infrastructures d'eau et d'hygiène sensibles au genre et au handicap ;

- (iii) Un audit institutionnel du Ministère de la Santé pour analyser son schéma organisationnel et fonctionnel en vue de proposer des réformes pertinentes (un bilan de la mise en œuvre de ces recommandations sera effectué après trois ans de mise en œuvre), des réunions périodiques de suivi de la performance des projets et programmes du Ministère de la santé, et un financement du personnel consultant en appui dans les fonctions clés (planification, gestion des ressources humaines, suivi, etc.) ;
- (iv) Des missions techniques et un appui technique pour la configuration et le déploiement du DHIS2, la formation des data managers et des différents acteurs, ainsi que le recrutement et le déploiement de personnel supplémentaire pour assurer la pleine opérationnalisation du DHIS2 et l'intégration de toutes les formations sanitaires publiques et privées dans ce système. La composante viendrait également en appui la numérisation des dossiers ;
- (v) Une assistance technique pour développer des procédures harmonisées de surveillance, de notification, de diagnostic et de riposte à la COVID-19 et à d'autres maladies prioritaires afin d'évaluer l'impact que cette nouvelle intervention pourrait avoir sur d'autres programmes, l'amélioration de l'interopérabilité des systèmes de laboratoire et de données (surveillance des maladies, médicaments et équipements, ressources humaines, logistique des vaccins et chaîne d'approvisionnement des médicaments), l'amélioration du système de surveillance des maladies évitables par la vaccination, et l'appui au pilotage d'approches innovantes de surveillance numérique pour améliorer le suivi et le contrôle des épidémies de COVID-19, et de maladies infectieuses. Cette composante, renforcera également le réseau de laboratoires des Comores dans la mesure où il rendra la surveillance génomique possible en vue de renforcer la surveillance et la prise en charge des variants de la COVID-19 ;
- (vi) L'amélioration de l'approvisionnement en électricité des établissements de santé publics en les équipant de sources d'énergies renouvelables, l'amélioration de la sécurité électrique des formations sanitaires par la réhabilitation des installations électriques des formations sanitaires. Ainsi, que la fourniture de biens tels que les panneaux électriques, les convertisseurs, les accessoires, mais aussi la formation et la main-d'œuvre nécessaire tant pour les installations que pour la maintenance ;
- (vii) Renforcement de l'UGP existante du portefeuille de la Banque mondiale à travers le recrutement de personnel supplémentaire et la prise en charge des coûts de fonctionnement, la formation et l'équipement nécessaires, l'appui à la passation des marchés, à la gestion financière, à la gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux, au suivi et évaluation (S&E) et aux activités de rapport ;

Composante 3 : Composante d'intervention d'urgence conditionnelle (CIUC). Aucun fonds alloué.

Cette composante facilitera l'accès à un financement rapide en permettant la réaffectation des fonds non engagés du projet en cas de catastrophe naturelle, soit par une déclaration officielle d'état d'urgence nationale ou sur demande officielle du gouvernement. À la suite d'une crise ou d'une urgence admissible, le gouvernement peut demander à la Banque mondiale de réaffecter les fonds du projet pour soutenir la réponse d'urgence et la reconstruction. Cette composante puiserait dans les ressources non engagées dans le cadre du projet, provenant d'autres composantes du projet, pour couvrir les interventions d'urgence. Un manuel CERC et un plan d'action d'urgence, acceptables pour la Banque mondiale, seront préparés et constitueront une condition de décaissement pour cette composante.

→ Justification et objectifs du Procédure de Gestion des Mains d'œuvre (PGMO)

Au vu des Composantes sus-indiquées, les activités qui seront financées dans le cadre du Projet pourraient avoir des risques et impacts négatifs sur le plan environnemental et social surtout sur l'hygiène, la santé et la sécurité des travailleurs. La mise en œuvre de ce projet de vaccination contre la Covid-19 mobilisera une diversité de main d'œuvre dont (i) du personnel public de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité, (ii) des agents contractuels recrutés pour le Projet et assujettis au Code du Travail, (iii) des agents d'entreprises contractantes partenaires du Projet disposant ou non de leurs propres mécanismes de gestion des ressources humaines et (iv) des agents des entreprises contractantes en sous-traitance.

En raison de cette diversité de main d'œuvre et afin de disposer un outil approprié pour le respect de l'application des dispositions nationales en vigueur en matière d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre ainsi que du respect des NES de la Banque mondiale, il a été jugé opportun d'élaborer un document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PMGO) qui tienne compte des spécificités propres à chacune des compétences concernées, élaboré conformément à la NES 2 : « Emploi et conditions de travail ». Ces procédures restent toutefois dynamiques et pourraient être revues et mis à jour avec l'approbation de la Banque mondiale selon l'état de mise en œuvre du projet. Le présent PGMO décrit la manière dont ces différents types de travailleurs impliqués dans la mise en œuvre de ce projet de vaccination contre la COVID-19 seront gérés. Il sert de guide par exemple au personnel de l'Unité de Gestion du Projet (UGP), aux partenaires et sous-traitants.

Son adoption et sa divulgation permettront de :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- promouvoir le travail décent conformément au Code du Travail Comorien ;
- promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- prévenir et répondre aux incidents d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel (EAS/HS) ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante du Projet et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables, telles que les femmes, les personnes handicapées, etc.
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit appliqué aux îles des Comores.

En ce qui concerne le travail des enfants, Il convient de rappeler que suivant l'article 129, 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 quinze ans. Toutefois, il est autorisé de leur confier des travaux légers d'initiation à condition que 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. Quoi qu'il en soit, le projet n'embauchera pas de personnes âgées de moins de 15 ans malgré ces dispositions. En outre, comme le projet comporte des activités susceptibles d'entraîner une exposition au virus responsable de la COVID-19 (p. ex. dans des établissements de santé et pour le traitement des déchets médicaux) il n'emploiera pas des enfants de moins de 18 ans en raison de la dangerosité du travail à accomplir

II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

1. L'Unité de mise en œuvre du projet

Ce projet sera exécuté par la même Unité de Gestion du Projet COMPASS sous la tutelle du Ministère de la Santé. Cette équipe en place sera renforcée par des nouveaux consultants appuyant différents services, notamment, le

service financier, le service de passation des marchés et le service sauvegarde environnementale et sociale. Conformément à l'accord de financement en date du 30 juin 2021 entre la Banque mondiale et le Gouvernement de l'Union des Comores, le projet a prévu de recruter le personnel additionnel ci-après :

- Un Coordonnateur National Adjoint ;
- Un (e) spécialiste en passation des marchés ;
- Un (e) spécialiste en suivi évaluation ;
- Un (e) spécialiste environnemental (e) ;
- Un (e) spécialiste en mobilisation sociale ;
- Deux assistants insulaires en sauvegarde environnementale et sociale
- Un chef comptable ;
- Un comptable ;
- Personnel d'appui

A cette liste des différents responsables du projet s'ajoutent le Coordonnateur National (CN) et le Responsable Administratif et Financier (RAF). A ce stade l'équipe UGP dudit projet sera composée de personnes avec éventuellement des possibilités d'élargissement du personnel d'appui déjà en place.

2. Types de travailleurs du projet

Le projet de vaccination contre la Covid 19, au même titre que le Projet COMPASS, sera mis en œuvre avec la participation de plusieurs profils de travailleurs qui ont des rôles complémentaires pour la prévention et la riposte contre l'épidémie.

Au sens de la NES n°2, on entend par « travailleur du projet » les catégories de travailleurs suivants : travailleurs directs, travailleurs contractuels, employés des fournisseurs principaux et les travailleurs communautaires.

- Travailleurs directs : Toute personne employée directement par le Projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. Dans le cas de ce projet, il s'agit des employés de l'UGP, des entités de mise en œuvre du projet telles que les entités nationales et régionales travaillant au niveau des directions techniques et au niveau des sites de vaccination, pour la mobilisation, la sensibilisation, l'application du respect des mesures de prévention, l'hygiène et l'assainissement des sites, les acteurs impliqués dans la surveillance et contrôle, les agents en charge de la gestion environnementale, sociale, de la santé et de la sécurité, les agents chargés du transport et du déploiement du vaccin ainsi que les agents chargés de l'administration du vaccin.
- Travailleurs contractuels : Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Il s'agit des agents recrutés par des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires. Dans le cadre du présent projet, il s'agit entre autres des employés des entreprises, des consultants indépendants des prestataires particuliers du transport des vaccins et du transport des déchets vers les centres de traitement et d'élimination des déchets ;
- Employés des fournisseurs principaux : Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux des matériels, des équipements et ou des produits devant être acquis par le Projet. Dans le cadre du présent projet, il s'agit entre autres, des employés des structures d'approvisionnement en équipement de protection individuelle (EPI) et divers intrants médicaux indispensables à la vaccination.
- Travailleurs communautaires : Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (Agents de santé communautaires, les mères et pères leaders, les ONG et les associations, les chefs religieux impliqués dans la mobilisation, la sensibilisation, l'application du respect des mesures de prévention, la vaccination et le soutien aux ménages.

3. Caractéristiques des travailleurs du projet

Le profil des travailleurs correspondant au dispositif national de riposte à la Covid-19, combiné à celui que requiert la mise en œuvre du financement de la Banque mondiale laissent apparaître les caractéristiques suivantes :

- **Travailleurs de la santé** : Les travailleurs de la santé peuvent être engagés dans le cadre du projet en tant que travailleurs directs, qui par définition, désignent toutes personnes employées directement par l'emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. Ils comprendront l'Unité de gestion du projet, les entités de mise en œuvre, les directions techniques de la santé, les directions régionales de la santé et les représentations insulaires. Cette catégorie de travailleurs peuvent mener une série d'activités, par exemple, consigner et enregistrer les renseignements sur les personnes qui reçoivent des vaccins ; administrer les vaccins ; établir des procédures de notification en santé publique de cas suspects et confirmés ; assurer le suivi des manifestations post-vaccinales indésirables (MAPI) ; fournir, aux travailleurs concernés notamment, des informations précises sur la lutte anti-infectieuse, la vaccination et sur la santé publique ou étayer ces informations.
- **Travailleurs sous contrat (prestataires, sous-traitants)** : Conformément à la catégorisation stipulée dans les NES2 de la Banque, des travailleurs contractuels travailleront dans le cadre du projet. Ils seront composés des personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet. Il s'agit des travailleurs locaux employés par les entreprises de génie civil, les sociétés spécialisées en mise en place d'équipements, d'applications et de logiciels d'exploitation numériques et informatiques, ainsi que ceux des partenaires facilitateurs (ONG, Plateformes associatives de femmes, etc..) qui appuieront l'UGP à la mise en œuvre des activités des composantes 1 et 2.
- **Travailleurs de la gestion des déchets** : Les travailleurs de la gestion des déchets notamment, les entreprises, les communes, les ONG et associations peuvent également être engagés dans le projet, très probablement en tant qu'entrepreneurs ou sous-traitants pour la collecte et le transport des déchets qui seront produits dans centres de vaccination.
- **Personnel de soutien et bénévoles** : Le personnel de soutien tel que les nettoyeurs, les gardiens, les transporteurs, ceux qui distribuent le vaccin, les personnes impliquées dans la collecte des données ou des bénévoles, peuvent également être employé dans le cadre du projet en qualité de travailleurs directs, travailleurs contractuels ou travailleurs communautaires.
- **Travailleurs contractuels** : travailleurs en charge de la fourniture des biens et services tels qu'achat des consommables, achat d'EPI, acquisition de la logistique pour la campagne de vaccination contre la covid 19 et des travailleurs engagés dans les opérations de construction
- **Des travailleurs migrants** seront employés dans le cadre de ce projet, lorsque jugé nécessaire en fonction des qualifications particulières demandées. En effet, les entreprises comoriennes, françaises, chinoises établies aux Comores emploient dans la majorité des cas des comoriens spécialisés dans des domaines spécifiques. La loi N°84-108/PR portant code du travail promulgué le 23 décembre 2001 au titre VI en se référant aux articles 149-150 – 151 régit la possibilité de les recruter moyennant des cartes spéciales de travailleurs étrangers. Une attention particulière sera accordée au processus de recrutement de cette catégorie de travailleurs pour éviter toute discrimination.

Il faut rappeler que parmi ces travailleurs, certains seront recrutés en temps plein dont :

- Un Coordonnateur National Adjoint ;
- Un (e) spécialiste en passation des marchés ;
- Un (e) spécialiste en suivi évaluation ;

- Un (e) spécialiste environnemental (e) ;
- Un (e) spécialiste en mobilisation sociale ;
- Deux assistants insulaires en sauvegarde environnementale et sociale
- Un chef comptable ;
- Un comptable ;
- Personnel d'appui

Et d'autres en temps partiels dont :

- Vaccinateur ;
- Mobilisateurs
- Agents d'assainissement
- Pointeurs
- Superviseurs
- Chauffeurs.

S'agissant de la zone concernée du projet, l'intervention de ce dernier couvrira toutes les localités des 3 (trois) îles regroupées en 360 communes en tout.

Les besoins des effectifs en ressources humaines pour le déploiement des vaccins jusqu'au niveau communautaires se résume dans le tableau ci-après.

Tableau 1 : Besoins en ressources humaines

N°	Désignation	Nombre	Horaire
1	Equipes de vaccination (fixes+avancées)	78	7h30 à 16h30
2	Vaccinateurs (2 vaccinateurs par équipe) :	195	7h30 à 16h30
4	Superviseurs de proximité : 01 superviseur/DS	42	7h30 à 16h30
5	Superviseurs DRS : 3/DRS	40	9h00 à 19h00
6	Point focal MAPI DRS/ district (01 personne /DS et 1Personne/DRS)	36	8h00 à 18h00
7	Point focal logistique	33	7h30 à 19h00
8	Nombre de gestionnaires des données à tous les niveaux	12	8h00 à 20h00
9	Pointeurs	78	8h00 à 17h00
10	Mobilisateurs	78	7h30 à 16h30
11	Chauffeurs	47	7h30 à 16h30
12	Opérateurs d'incinérateurs	36	7h30 à 16h30
13	ASC	262	9h00 à 19h00

Selon l'article 117 du code de travail comorien, dans tous les établissements publics ou privés, la durée légale du travail ne peut excéder quarante heures par semaine. Les horaires proposés par le projet sont en moyenne 45 heures /semaine. Or dans ce même article les heures effectuées au-delà d'une durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire fixée par arrêté du Ministre du travail après avis du Conseil supérieur du travail.

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

- Toutes les ressources humaines à mobiliser dans le cadre du projet devront l'être dans les douze prochains mois, en fonction des besoins du Projet et du rythme des acquisitions notamment l'acquisition des vaccins, la livraison et le stockage, le maintien de la chaîne de froid, la sélection des sites de vaccination et l'administration des vaccins. Le personnel engagé dans la coordination et la gestion de la pandémie est déjà en place aussi bien au niveau central que dans les régions (îles). Les travailleurs au niveau de l'Unité de Gestion du projet sont en place et un renforcement de l'équipe est envisagé dans le cadre de ce nouveau projet.
- Les bureaux d'études, les prestataires de services et les consultants individuels seront recrutés à partir d'appels d'offre (sur la base de termes de référence et de cahiers de charge) et l'établissement de contrats de prestation. Des travailleurs communautaires seront être mobilisés et impliqués dans la mise en œuvre de certains sous-projets (sensibilisation, communication, assistance psychosociale, etc.), leur travail pouvant être financé par le Composant n° 2 « Engagement communautaire et communication sur les risques » du Projet.

On peut estimer qu'environ 300 travailleurs communautaires potentiels seront opérationnels au cours de toute la durée de la mise en œuvre du Projet de vaccination aux Comores. Ils bénéficieront de formation dans divers domaines des approches communautaire en lien avec la vaccination. Environ 50% de ces travailleurs communautaires sera constitué par des femmes.

5. Travailleurs contractuels

À la date d'élaboration du présent instrument, aucune tiers partie ou prestataire de mise en œuvre du projet n'a encore été clairement identifiée nonobstant les consultants utilisés pour l'élaboration des instruments de sauvegardes. Ainsi le projet devra veiller à ce que les exigences de la NES 2 et le code de bonne conduite ainsi que les exigences EAS/HS soient appliquées aux contractants et leur personnel.

En tout état de cause, les dispositions du présent PGMO s'appliqueront aux travailleurs contractuels dès qu'ils seront mobilisés sur le projet, quel que soit la prestation.

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

Les risques à considérer comprennent (i) ceux associés aux activités du projet auxquelles sont affectés les travailleurs recrutés ou employés – tels que énoncés dans la NES2 (ii) et les risques liés spécifiquement à la COVID-19.

Considérations générales

Tenant compte de la liste des activités envisagées dans le cadre de ce projet, les principaux risques encourus par la main-d'œuvre pendant la phase de mise en œuvre du projet seraient liés aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, aux travaux forcés, à l'exploitation des enfants ou à un incident (par exemple violence basée sur le genre).

Pour ce projet, les risques identifiés sont :

- Risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail dus à des produits chimiques dangereux, des machines non sécurisées (accidents de travail) ;
- Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des prestataires en charge des opérations de mise aux normes des différentes CTE, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs,
- Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement /objets tranchants, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de dans les travaux de réhabilitation et équipement des centres de santé.
- L'exposition à des substances dangereuses que sont les médicaments et produits chimiques utilisés par les agents de santé, les travailleurs communautaires et le personnel médical et de soutien ;
- Expositions à des agents pathogènes et risques de maladies
- Les risques de maladies liées à la profession chez le personnel de bureaux de l'UGP du projet et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accidents de trajet) ; Le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ;
- La prolifération des déchets de soins ;
- Les infections nosocomiales telles que les infections de l'appareil urinaire, des voies respiratoires etc.. à partir des déchets infectieux ;
- Les risques de violence basée sur le genre (VBG), notamment d'exploitation, abus et harcèlement sexuels ;
Suite à l'afflux de la main d'œuvre en particulier dans les zones d'implantation des chantiers pour les réhabilitations des structures sanitaires, les nouveaux travailleurs (incluant ceux impliqués dans les campagnes de vaccination) pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées, au harcèlement sexuel, et violence sexiste à l'égard des femmes et des enfants
- Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de services). Mais, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas autorisées à être employées dans le projet, même dans des bureaux.
- Le risque associé aux erreurs humaines lorsque la personne recrutée n'a pas les compétences requises ou qu'elle n'a pas reçu les cours et éléments de connaissance requis pour exécuter tel ou tel tâche.

Considérations spécifiques liées à la COVID-19

Le risque le plus redouté dans le cadre de ce nouveau Projet Covid-19 est la contamination du personnel et de leurs familles dans le cadre de l'exercice de leur fonction ou non.

Les activités de vaccination sont susceptibles d'exiger la mobilisation d'un grand nombre d'agents de santé, de travailleurs communautaires, de bénévoles et d'agents de santé publique, dont beaucoup interviendront dans des milieux difficiles. Ici, on peut retenir comme risques potentiels l'exposition à des agents pathogènes, la contamination et le développement de la maladie, le décès, l'imposition d'heures supplémentaires illégales et intenable, la détresse psychologique, la fatigue, l'épuisement professionnel, la stigmatisation et la transmission de la maladie aux membres de la famille et à la population de manière générale.

Le tableau en-dessous synthétise les risques encourus par la main d'œuvre et les mesures de mitigation par phase d'activité du projet d'acquisition des vaccins contre la COVID-19

Stades	Risques	Niveau de risque	Mesures de mitigations	Responsable pour l'implémentation de la mesure d'atténuation.
Coordination	Risques liés aux accidents de travail	Faible (personnel formé sur les techniques d'intervention, existence des instruments et de gestion)	Veiller aux respects des textes réglementaires à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires en vigueur aux Comores	UGP, MS
	Risques liés aux travaux forcés	Faible (existence des textes réglementaires interdisant cette pratique)	Veiller aux respects des textes réglementaires à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires en vigueur aux Comores	UGP, MS
	Risques liés à l'exploitation des enfants ou à un incident (par exemple violence basée sur le genre).	Faible (existence des lois protégeant ces cas)	Veiller aux respects des textes réglementaires à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires en vigueur aux Comores	Travailleurs,
	Risques de maladies liées à la profession chez le personnel de bureaux de l'UGP du projet et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accidents de trajet)	Modéré (non existence des éléments uriques de protection)	Mettre en place un système d'examen et de suivi régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail	UGP, MS
	Risque de contamination du personnel et de leurs familles dans le cadre de l'exercice de leur fonction ou non.	Modéré (niveau de sensibilisation non encore optimisée)	Sensibiliser le personnel et mettre à leur disposition des équipements de protection individuelle	UGP
	Risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement /objets tranchants, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines.	Élevé (insuffisance de moyens de protection et de personnel suffisamment formé sur la prévention)	Exiger le port d'EPI par le personnel impliqué dans la campagne de vaccination Renforcer la capacité des équipes de vaccination sur la protection individuelle et la gestion des déchets de vaccins	MS UGP
	Risques liés à l'exposition à des substances dangereuses que sont les médicaments et produits chimiques utilisés par les agents de santé, les travailleurs communautaires et le personnel médical et de soutien	Modéré	Exiger le port d'EPI par le personnel impliqué dans la campagne de vaccination	UGP

Déploiement de vaccin	Risque d'une mauvaise gestion de la chaîne de froid	Élevé (demande un contrôle strict et des moyens sophistiqué pour maintenir la température idéale de la chaîne de froid.)	Prendre toutes les dispositions de maintenir la température idéale lors du déploiement de vaccin dans les régions et dans les districts	UGP, MS
	Les menaces de surmenage physique et de stress qui pèsent sur le personnel (déjà éprouvé par l'afflux quotidien de nouveaux malades).	Faible	Forte campagne de sensibilisation du personnel affecté sur les lieux de travail	UGP, MS
	Le risque d'afflux de main-d'œuvre ou de violences sexistes	Faible (existence des textes réglementaire et d'un mécanisme de protection, sensibilisation)	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation • Faire signer au prestataire et aux autres travailleurs du projet le code de conduite contre les VBG 	UGP
	Risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des prestataires en charge des opérations de mise aux normes des différentes CTE, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques	Modéré	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser le personnel et mettre à leur disposition des EPI notamment des caches nez 	UGP, MS
	Les risques de violence basée sur le genre (VBG) ; suite à l'afflux de la main d'œuvre en particulier dans les zones d'implantation des chantiers pour les réhabilitations des structures sanitaires, les nouveaux travailleurs (incluant les équipes de vaccination) pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées, au harcèlement sexuel, violence sexiste à l'égard des femmes et des enfants.	Modéré	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation • Faire signer au prestataire et aux autres travailleurs du projet le code de conduite contre les VBG 	UGP
	Risque de maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau contaminés par les déchets notamment dans les zones d'utilisation de l'eau de surface	Modéré	Eviter de mettre en place des centres de vaccination dans des endroits où existent des points d'eau	MS

Administration du vaccin	(cours d'eau comme Ndzuwani et Mwali)			
	Risque de prolifération des déchets de soins	Élevé	Mise en œuvre des outils (cadre de gestion environnemental et social, Plan National de la gestion des déchets, le plan de mobilisation des parties prenantes)	UGP
	Imposition d'heures supplémentaires illégales et intenable, la détresse psychologique, la fatigue, l'épuisement professionnel	Modéré	Mise en œuvre de mesures pour protéger les travailleurs contre l'épuisement professionnel (nombre maximal d'heure de travail, pauses obligatoires)	UGP, MS
	Risques de blessures et de contamination (agents des services d'épidémiologie, des centres de dépistage) liés à la production de déchets hautement infectieux ou déchets pharmaceutiques / chimiques (dépistage et traitement) ;	Élevé	Mise en œuvre des outils (cadre de gestion environnemental et social, Plan National de la gestion des déchets, le plan de mobilisation des parties prenantes)	UGP
Post vaccination	Risques de blessures et de contamination (agents des services d'épidémiologie, des centres de dépistage) liés à la production de déchets hautement infectieux ou déchets pharmaceutiques / chimiques (dépistage et traitement)	Élevé	Mise en œuvre des outils (cadre de gestion environnemental et social, Plan National de la gestion des déchets, le plan de mobilisation des parties prenantes)	UGP

IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Les dispositions qui vont régir les travailleurs dans le cadre de ce projet seront : le Cadre juridique des Comores ainsi que les dispositions de la NES 2 portant sur les travailleurs et conditions de travail.

En effet, la NES N°2 dispose que des informations et des documents clairs et compréhensibles devront être communiqués aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi ; informations et documents qui décriront leurs droits en vertu de la législation nationale du travail (qui comprendront les conventions collectives).

Loi n°84-108 portant Code du travail de l'Union des Comores. Cette loi en son article 2 interdit les discriminations de toute nature pour l'embauche ou pour des raisons de placement ainsi que le travail forcé ou obligatoire. Le Chapitre II est destiné à dispositions relatives à protéger le travailleur atteint du VIH/ SIDA. L'Article 97 dudit code stipule qu'à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut, dans les conditions prévues au présent titre et qu'aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties intéressées.

1. Cadre juridique en matière de législation du travail

Selon Loi n°84-108 portant Code du travail aux Comores, est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé. Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît la présente loi.

L'article 100 dudit code de travail, stipule : La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

L'article 97 dudit code stipule qu'à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut, dans les conditions prévues au présent titre.

Aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties intéressées

La loi n° 14-036 du 22 décembre 2014 portant prévention et répression des violences faites aux femmes et qui a pour objet de lutter contre toutes formes de violences à l'égard des femmes et des filles en Union des Comores en termes de prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre.

2. Salaire et retenue à la source

Les travailleurs du projet seront **rémunérés sur une base régulière**, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les **retenues sur salaires** seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les travailleurs du projet auront droit à **des périodes suffisantes de repos hebdomadaire**, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Il faut dire que le salaire payable à l'employé doit être versé conformément aux conditions du contrat de travail qui ne peut que déterminer la forme et le montant de la rémunération. La rémunération sera versée à intervalles réguliers, ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois et au moins une fois par mois (Article 110 et suivants du Code du travail). Le salaire minimum est réglementé par la législation comorienne selon l'article 106 du Code du travail. Les salaires fixés par arrêtés ministériels ou par conventions collectives, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

L'article 119 du Code du travail fixe les portions de salaires soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents que l'employeur peut déduire de la rémunération du salarié en termes de déductions du style précompte avant taxation.

➤ Considérations liées à la Covid-19

Selon 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, des

mesures ont été prise afin de contenir les conséquences y relatives, entre autres : au niveau des banques, des douanes, au niveau des entreprises publiques et des sociétés d'état.

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

L'article 143 du code de travail aux Comores stipule que 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.

En son article 145, le code prévoit que, lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail et des lois sociales d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article précédent.

En son article 147, le code prévoit, que toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs.

Par ailleurs, des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront conçues et appliquées au projet. Elles traiteront les aspects relatifs aux conditions de SST de la NES2, notamment : la formation des travailleurs du projet, d'autres mesures visant à réduire accidents, décès, handicaps et maladies d'origine professionnelle.

Suivant l'ampleur des travaux à réaliser, toutes les parties qui emploieront des travailleurs collaboreront activement avec ces derniers pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Et ceci dans le but de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Par ailleurs, ceux qui engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront des procédures de gestion des plaintes et collaboreront pour mettre en œuvre les dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs. Ceci afin de créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé.

1. Temps de travail

Suivant le Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Ce code du travail en vigueur aux Comores fixe dans le chapitre I du titre V relatif aux conditions de travail que la durée du travail ne pourra excéder 40 (quarante) heures par semaine soit 8 (huit) heures par jour. Tout travail effectué entre 19 heures et 5 heures du matin est considéré comme travail de nuit. Quant à la situation des femmes, la mère a droit à 1(une) heure d'allaitement par jour pendant une période de 15 (quinze) mois à compter de la naissance de l'enfant (Article 127)

2. Temps de repos

Les employés auront une pause-repas chaque jour de travail. Si on se réfère à l'article 123, ce temps de restauration est inclus dans les 8 (huit) heures de travail par jour.

Suivant l'article 132, 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. Par ailleurs, tout travailleur a droit à un repos minimum de douze heures entre les jours ouvrables.

3. Congés

Suivant l'article 133, 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.

Suivant l'article 134, les interruptions pour maladie dûment constatée par un médecin agréé, pour accident de travail ou maladie professionnelle, la période de repos des femmes en couche n'est pas déduite du nombre de congé annuel accordé au travailleur. Les dispositions citées précédemment s'étendent de plein droit aux travailleurs étrangers. Par contre, selon l'article 138, lorsque le travailleur a été recruté à l'étranger ou dans une localité du territoire national autre que le lieu d'emploi, la durée du congé est augmentée des délais de route. En se référant à l'article 125, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant 14 (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. Il est à noter que cette interruption de service ne peut pas être considérée comme une cause de rupture de contrat, En outre, une 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 ».

4. La liberté d'association

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de créer des syndicats professionnels de leur choix dans le cadre de sa profession et d'y adhérer, conformément à l'article 4 du Titre régissant les le mécanisme relatif aux syndicats professionnels.

5. Conflits de travail

Le Code du travail en vigueur aux Comores comprend des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les différends par conciliation en cas de désaccord entre les travailleurs et leurs employeurs et des différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail ou en cas de différend collectif sur les conditions essentielles de convention collective ou sur d'autres aspects du travail. Le désaccord sera résolu au niveau du tribunal du travail conformément aux articles du titre IX relatifs aux procédures de conciliation des différends du travail. Tout différend doit être réglé dans la mesure du possible à l'amiable (Article 219 et suivant). Ces procédures impliquent des négociations directes entre l'employé et l'employeur en présence d'un inspecteur du travail et des lois sociales désigné. Si les parties ne parviennent pas à un accord sur le litige, le litige continue en audience publique du tribunal du travail et sera référé au tribunal en cas échéant (articles 228 et 229 du Code du travail).

6. Contrats de travail

Selon les articles 32 et 33, les contrats de travail sont passés librement sous réserve de la législation et de la réglementation spéciale concernant les étrangers. Il en est de même en cas d'exécution partielle aux Comores, d'un contrat de travail conclu pour être exécuté sous l'empire d'une autre législation. En effet, quel que soit le lieu de la conclusion du contrat ou de la résidence de l'une ou de l'autre partie tout contrat de travail conclu pour être exécuté aux Comores est soumis aux dispositions de la présente loi. Toutefois, cette dernière disposition n'est pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas trois mois. A l'article 34, il est stipulé que le travailleur peut être engagé aussi bien pour une déterminée qu'indéterminée

➤ Considérations liées à la covid-19

L'Union des Comores à l'instar de l'ensemble des pays du monde n'a pas été épargné par la pandémie de la Covid-19. Le gouvernement a élaboré le plan national de préparation et de réponse à la COVID-19 pour le secteur de la santé en suivant les directives de l'OMS ; ce plan préliminaire a été finalisé et adopté le 13 février 2020. Le premier cas de la maladie a été notifié le 30 avril 2020 et le premier décès le 04 mai 2020. C'est ainsi que Gouvernement de l'Union des Comores mesurant l'urgence et la gravité de la situation a pris les mesures de prévention, de préparation et de riposte adaptées selon les différentes phases de la pandémie. Ces mesures ont permis de contrôler, dans un premier temps, l'épidémie de façon relativement satisfaisante. Ainsi, durant la première vague, du 30 avril au 10 décembre 2020, le pays avait enregistré 624 cas positifs aux Covid-19 dont 07 décès. Certaines dispositions réglementaires et juridiques ont été rapidement mises en place, notamment le décret n° 20-055/PR du 03 avril 2020 portant nomination des membres du comité national de coordination du cadre de gestion et de coordination de la crise de covid-19. Un plan national de riposte contre la crise multisectorielle liée au COVID-19 a été aussi mis en place par arrêté n°20-007/MFBSB/CAB du 30 mars 2020.

L'arrêté n°20-006/MIDATI/CAB du 24 mars 2020 portant mesures exceptionnelles de lutte contre le coronavirus stipule l'obligation de port du masque et des gans dans les banques, pour les agents de la SNPSF, pour les employés des supermarchés et autres lieux de commerces, et dans toutes les structures sanitaires et les pharmacies. La distanciation sociale, d'un mètre minimum, est obligatoire dans tous les lieux à forte fréquentation.

VI. PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section précise à quelles fonctions et/ou personnes sont confiées les responsabilités suivantes dans le cadre du projet (le cas échéant) :

- Le Directeur Général de la Santé (DGS), le Responsable de la Coordination et le Secrétaire Général du Ministère de la santé seront chargés de la gestion des travailleurs du projet.
- L'UGP /COMPASS sera chargée du recrutement et de la gestion des prestataires/sous-traitants. Elle aura aussi la responsabilité de tous les autres aspects liés à la sécurité sociale (prestations familiales et retraite) et l'assurance maladie des employés.
- Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé sont réglés par un comité de gestion des plaintes des travailleurs pour l'UGP, et par un tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique.
- Il peut être enfin fait appel au Médiateur de la République qui est une institution à laquelle le citoyen peut faire appel s'il estime qu'il est lésé par l'administration

➤ **Considérations liées à la Covid-19**

S'agissant des activités du projet en lien direct avec la vaccination contre la covid 19, les responsabilités et les rôles se présentent comme suit :

- Le suivi, la supervision et l'établissement de rapports seront relatifs aux questions de santé et de sécurité relatives à COVID-19 (point focal COVID-19), y compris les aspects relevant de la gestion des déchets biomédicaux. Seront chargés aux responsables insulaires du projet
- L'UGP du projet vaccin basée au COMPASS informera la Banque Mondiale de tout événement significatif (questions sociales, santé et sécurité) dans les meilleurs délais, mais au plus tard cinq jours ouvrable après la survenance de l'événement. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations de travailleurs. L'UGP préparera un rapport sur l'événement et les mesures correctives et le soumettra à la Banque dans les 30 jours ouvrables suivant l'événement. Le suivi permet de vérifier et d'apprécier l'effectivité, de

l'efficacité et de l'efficience de la mise en œuvre des mesures hygiène, santé et sécurité du Projet vaccin contenues dans le présent PGMO.

- La supervision au niveau national sera assurée par la direction générale de la santé et les Spécialistes désignés de l'Agences d'exécution, notamment ceux du Comité d'intervention urgente rapide (CIU) covid 19.
- Au cours des opérations afférentes à la réalisation des prestations (fournitures de biens et services), la surveillance de proximité sera faite par les directions régionales de la santé.
- Le suivi externe national/local sera effectué par les représentations insulaires sur la base des dispositions santé et sécurité afférentes au projet. Cette supervision mensuelle impliquera les autorités communales et les ONG/Associations.

En ce qui concerne la formation des travailleurs à l'atténuation de la propagation du nouveau coronavirus et le suivi psychosocial des travailleurs, elle sera coordonnée par l'URC du Projet en collaboration avec les services techniques des Ministères des pays bénéficiaires en charge de la santé/affaires sociales et d'autres personnes ressource notamment les consultants dont entre autres un professionnel en suivi psychosocial. Le suivi et la supervision des questions de santé et de sécurité en lien avec la COVID-19 et l'établissement de rapports correspondants sont à la charge de l'UGP.

VII. POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Santé et Sécurité au Travail

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du nouveau projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment la signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet et en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de vaccination et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement et en nombre suffisant des équipements de protection individuelle. Ces consultations seront facilitées par le projet de façon à permettre une effective participation en toute sécurité des tous groupes de travailleurs (par exemple les femmes travailleuses auront l'opportunité d'être consultés séparément, si opportun, et ces échanges seront facilité par un acteur du même sexe et les résultats seront partagés de façon à ne pas créer des risques de représailles, etc.).

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie, leur santé ou leur psychologie. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier ainsi que l'autorisation de l'expert consultant psychosocial si la psychologie est affectée. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires séparées par sexe, verrouillables, et bien éclairées et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès qui tiennent compte de leurs besoins physiques, psychosociaux, de genre et culturels et des mesures de prévention des risques EAS/HS, tels que les espaces séparés pour les hommes et les femmes

l'emplacement des vestiaires et/ou latrines dans des zones séparées et bien éclairées, qui puissent être verrouillées de l'intérieur, etc. L'UGP veillera à l'application de ces mesures dans les différentes régions du pays (îles).

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place par le Ministère de la santé, de la solidarité de la protection sociale et de la promotion du genre et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité, psychosociaux 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. Des procédures spécifiques devraient être adoptées en matière d'hygiène et de distanciation sociale, et pour déterminer les actions à mener lorsqu'un travailleur tombe malade. Ces procédures sont soutenues par les directives de l'OMS :

- Les directives intérimaires de l'OMS sur la COVID-19 renseignent davantage sur les mesures à prendre, les droits, rôles et responsabilités du personnel de santé, y compris en matière de santé et sécurité au travail dans le contexte de la COVID 19,
- Les directives intérimaires de l'OMS sur la lutte anti-infectieuse indiquent les stratégies de lutte anti-infectieuse en cas de suspicion de COVID-19,
- Les directives intérimaires de l'OMS sur l'emploi des EPI face à la COVID-19 donnent les meilleures indications sur l'utilisation rationnelle des équipements de protection individuelle,
- Les Conseils sur le port du masque dans le cadre de la COVID-19 détaillent les bonnes pratiques en matière d'usage des masques,
- Les directives de l'OMS sur l'organisation du lieu de travail face à la COVID-19 donnent des conseils relatifs au lieu de travail,
- Les directives intérimaires de l'OMS sur la gestion de l'eau, de l'assainissement et des déchets médicaux en lien avec les virus, et ou le vaccin notamment celui contre la responsable de la COVID-19,
- Les directives de l'OMS dans WHO Safe management of wastes from health-care activities pour les questions liées au traitement de déchets médicaux.

Dans le cas d'espèce, les dispositions seront prises pour assurer :

- Un approvisionnement suffisant et de façon continue d'EPI pour les travailleurs des sites du projet ; de gants (lourds pour le personnel de nettoyage, et personnel technique) ; d'équipements de protection oculaire (lunettes ou écrans faciaux) ; de savon pour se laver les mains et de désinfectants ; et de matériel de nettoyage efficace ;
- Une sensibilisation du personnel médical aux derniers conseils et recommandations de l'OMS sur les caractéristiques particulières de la COVID-19 et le vaccin à travers des notes circulaires et des séances d'informations et de formation ;
- Une formation du personnel de nettoyage et une fourniture à celui-ci d'équipements de protection individuelle appropriés au nettoyage des locaux ;
- La mise en œuvre d'une stratégie ou d'un plan de communication pour assurer une communication régulière, des comptes rendus accessibles et la transmission de messages clairs aux agents concernant la vaccination contre la covid 19 et les procédures applicables.

2. Considération des Violences basées sur le genre

Les risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuels sont présents du fait de la mobilisation d'un nombre relativement élevé de travailleurs incluant des femmes, et de l'attention particulière accordée aux femmes parmi les groupes prioritaires pour la vaccination.

Aussi, toute personne travaillant pour le projet devra signer et s'engager à respecter le Code de Conduite présenté en annexe du présent document.

3. Autres considérations liées aux procédures

S'agissant des projets d'appui aux établissements de santé, de stockage ou de transport et de distribution de vaccins, des plans ou procédures devraient être élaborés pour gérer les questions suivantes lorsque les activités s'y prêtent :

- Approvisionnement suffisant d'EPI pour les soignants, notamment de blouses, tabliers, rideaux ; de masques et respirateurs médicaux (N95 ou FFP2) ; de gants (lourds pour le personnel de nettoyage, et médicaux) ; d'équipements de protection oculaire (lunettes ou écrans faciaux) ; de savon pour se laver les mains et de désinfectants ; et de matériel de nettoyage efficace. Lorsqu'il est impossible d'acquérir les EPI voulus, le plan devrait prévoir d'autres solutions viables comme des masques en tissu, des gels hydroalcooliques, de l'eau chaude pour le nettoyage et des équipements supplémentaires pour le lavage des mains, jusqu'à ce que les produits demandés soient disponibles
- Attribution des vaccins en priorité à différents groupes, sur la base des lignes directrices de l'OMS pour un accès juste et équitable aux vaccins anti-COVID-19 ou de la réglementation nationale applicable (le cas échéant)
- Formation des personnels médicaux sur les derniers avis et recommandations de l'OMS sur les caractéristiques particulières de la COVID-19, et les principes d'accès et de distribution juste, équitable et inclusifs des avantages du projet, y compris des vaccins.
- Formation des personnels médicaux sur les groupes à vacciner en priorité et au calendrier de vaccination de ces groupes, ainsi qu'aux raisons pour lesquelles il est tenu de vacciner uniquement les personnes du groupe prioritaire déterminé au moment donné (par exemple, parce que ce groupe est plus à risque, pour des raisons d'inclusion et d'équité, etc., dans un contexte d'approvisionnement limité en vaccins)
- Amélioration de la perception que les communautés ont des programmes de vaccination, particulièrement lorsqu'ils sont menés dans des milieux fragiles, en conflit ou vulnérables comme des camps de déplacés internes ou lorsqu'ils touchent des groupes vulnérables (par exemple des enfants de moins de cinq ans, des femmes enceintes, des personnes âgées ou difficiles à atteindre), en sensibilisant les membres de la communauté à l'innocuité et l'efficacité des vaccins, et en les incitant à avoir davantage confiance dans la capacité des campagnes de vaccination à éviter l'aggravation des risques d'infection à la COVID-19
- S'agissant des sites de vaccination, organisation des espaces de manière à assurer la sécurité et la distanciation sociale, et planification à l'avance des nécessaires contrôles logistiques et des modalités de gestion des déchets
- En ce qui concerne le déploiement et l'administration des vaccins, sécurisation de la chaîne de conservation frigorifique, vérification de l'homologation des vaccins par l'OMS ou une autre autorité de réglementation agréée par la Banque, sélection de matériel d'injection sûr, recours à des techniques de vaccination adaptées aux personnes vulnérables telles que les femmes enceintes ou les enfants de moins de 5 ans, mise en place d'un plan d'élimination des déchets, supervision et notification des méthodes de vaccination appliquées conformément à la législation nationale.
- Application de méthodes de nettoyage approfondi, y compris le nettoyage à fond (à l'aide d'un désinfectant approprié) des services de restauration, des cantines, des équipements de distribution d'aliments ou de boissons,

des latrines/toilettes/douches, des espaces communs, notamment les poignées de porte, les sols et toutes les surfaces que l'on touche régulièrement.

- Formation du personnel de nettoyage et fourniture à celui-ci d'équipements de protection individuelle appropriés au nettoyage des salles de consultation et des équipements utilisés pour le traitement des patients infectés
- Mise en œuvre d'une stratégie ou d'un plan de communication pour assurer une communication régulière, des comptes rendus accessibles et la diffusion de messages clairs concernant la propagation de la COVID-19 dans les sites voisins, les derniers faits et statistiques et les procédures applicables.

VIII. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

L'âge légal pour travailler en Union des Comores est de 15 ans. Cependant les activités du projet pouvant être considérées comme susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité des enfants comme celles qui entraînent une exposition au virus, aucun travailleur en dessous de 18 ans ne sera embauché. Les employeurs s'assureront que les travailleurs ont bien l'âge requis. Les travailleurs prouveront leur âge grâce à une pièce d'identité indiquant leur date de naissance

IX. CONDITIONS GENERALES

1. Recrutement de travailleurs

Comme spécifié dans le Code du travail résumé précédemment, l'emploi des travailleurs du projet sera fondé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi

2. Contrats de travail

Les termes et conditions applicables aux employés de l'UGP sont définis dans les contrats qui prévoient les droits des employés conformément au Code du travail, comorien Ces règles et règlements internes de travail s'appliqueront aux employés de l'UGP qui sont affectés à un travail spécifique en relation avec le projet (travailleurs directs). Les conditions d'emploi des travailleurs directs à temps partiel, quant à eux, sont déterminées par leur contrat individuel. Les conditions d'emploi des travailleurs directs embauchés seront déterminées dans leur contrat de travail individuel.

3. 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 ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. De plus, le projet payera les heures supplémentaires en respect de la législation comorienne

4. Temps de travail

Les conditions stipulées par le code du travail seront applicables dans le cadre de ce projet. Ainsi, les heures effectuées au-delà d'une durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire fixée par arrêté du ministre du Travail.

5. Temps de repos

Les conditions stipulées par le code de travail et mentionné un peu plus haut seront applicables dans le cadre de ce projet.

En ce qui concerne les congés et le licenciement toutes les conditions décrites par le code du travail restent applicables dans le cadre de ce projet

X. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Cette section sur le mécanisme de règlement des plaintes concerne les travailleurs, et les détails d'un tel mécanisme seront consignés 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 mécanisme de règlement des doléances des travailleurs comprendra :

- Une procédure pour recevoir les doléances, comme un formulaire de commentaires/plaintes, des boîtes à suggestions, des courriels, une ligne d'assistance téléphonique ;
- 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.

Le mécanisme de règlement des doléances des travailleurs sera décrit dans le cadre de formations d'initiation du personnel, qui seront dispensées à tous les travailleurs du projet. Le mécanisme sera fondé sur les principes suivants :

- Le processus sera transparent et devra 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'UGP traitera les doléances avec sérieux et prendra les mesures appropriées en temps opportun.

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.

Toutes plaintes reçues (même anonymes) devraient être traitées équitablement (enregistrées, vérifiées et analysées, mener une investigation si nécessaire, statuer et les réponses devraient être communiquées). La validité d'une plainte sera basée sur les engagements pris par le projet, ses activités ou sur des questions qui relèvent de

son champ opérationnel. Le Projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

1. Catégories de plaintes pouvant touchés les travailleurs

Tous les travailleurs dans le cadre du projet peuvent faire appel au MGP 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	Entrave à l'application du présent PGM ; Entrave à l'application du règlement intérieur de l'UGP ou de l'entreprise ou travaille le travailleur
Catégorie 3.	Contrat des travailleurs	Non-respect des dispositifs des contrats des travailleurs
Catégorie 4.	Respect des droits humains	Plaintes liées aux non respects des droits humains au travail : - Inclusion/exclusion, - Discrimination,
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...

2. Porte d'entrée des plaintes

Le projet devra se doter de plusieurs modalités de dépôt de plainte notamment : dépôt oral/écrit sur place, courrier, message téléphonique, texto, boîte aux lettres, courriel/message électronique, site internet, tissu associatif, médias.

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.

3. Dispositifs de traitement de plaintes

Un comité de Gestion de plaintes devrait être mis en place pour traiter l'ensemble de plaintes concernant les travailleurs. L'UGP, ainsi que chaque entreprise travaillant pour le projet devrait mettre en place un Comité de Gestion de plaintes (CGP) propres.

Le Comité de gestion des plaintes de l'UGP est constitué de :

- Responsable Administratif et Financier
- Responsable Environnemental et Social
- Un représentant des travailleurs

4. Mode de traitement

D'une façon générale, il existe deux modes de règlement des litiges 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.
- Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

- Etapes du Règlement à l'amiable

La procédure de gestion des plaintes des travailleurs du projet comporte sept (07) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

Étape	Action	Responsable	Délai maximum de traitement ouvrable (EN JOURS)
Enregistrement et examen préliminaire	Réception et enregistrement de la plainte	CGP	1
Tri de la plainte	Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte	CGP	1
Accusé de réception	Envoyer l'accusé de réception au plaignant	CGP	2
Traitement	Séance préliminaire avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes	CGP	1
	Investigation	CGP	7 à 15 j
	Préparation et rédaction de la décision	CGP	1
	Transmission des réponses	CGP	1
Suivi & clôture	Clôturer le cas		1
	Archivage		1

Le délai de traitement des plaintes sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes. Pour les plaintes non sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures, discrimination) qui ne demandent pas des enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à une semaine.

Cependant, pour les plaintes sensibles et relativement graves (corruption, fraude, violence sexiste et sexuelle), le délai pourrait aller à un mois, voire plus en fonction de la complexité des enquêtes.

- La clôture d'un cas (feedback loop closure) :

Un cas est classé comme clos au niveau de ce mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs selon les cas suivants :

- o Une décision "finale" a été prise par le CGP sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
- o Une décision "finale" a été prise par le CGP et les "mesures décrites" dans la décision ont été effectuées par "le responsable dédié ;
- o Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.

- Recours à la justice

Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail.

Les plaignants insatisfaits peuvent à tout moment engager des actions administratives ou en justice en recours lorsque leurs préoccupations n'ont pas eu de suite.

5. Mode de traitement des cas spécifiques :

Les plaintes faisant office de violence basée sur le genre, d'abus sexuel sur les enfants et d'accident corporel ou mortel ou problème de sécurité doivent être rapportés à la Coordination du projet dans les 48heures. . Un modèle de rapportage des incidents au cours de la mise en œuvre du projet est annexé dans le Manuel de Gestion des plaintes du projet COMPASS). Le traitement et les enquêtes doivent se faire immédiatement après son enregistrement.

- Cas de violences basées sur le genre (VBG)

- Le projet va travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG, le projet COMPASS disposant d'une cartographie des acteurs du secteur. Ainsi 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 traités par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le Projet.

- Pour le cas de VBG, le mécanisme de traitement s'arrête à l'enregistrement de cas, et le projet n'entamera aucune investigation.

- Corruption

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

- Plaintes spécifiques liées à la Covid-19

De par les activités du projet, en lien avec la Covid-19, les plaintes peuvent être, par nature, particulièrement urgentes et confidentielles tels que le manque d'EPI, de mauvaises conditions de vaccination, l'absence de procédures appropriées ou des heures supplémentaires déraisonnables. Ce genre de plaintes peuvent être signalées directement auprès du Coordonnateur du projet avec copie au Responsable Environnemental et Social.

XI. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

- Les fournisseurs principaux sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le Projet en fournitures (biens consommables de diverses natures) ou matériaux (sable, moellons, briques, autres) dont ce dernier a besoin pour remplir ses fonctions essentielles ;
- Les employés des fournisseurs principaux sont des personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du Projet. Les fournisseurs peuvent ne pas provenir des Communes et des localités où le sous-projet sera mis en œuvre. Dans ce cas, ce sont ces derniers qui recrutent, à leur propre compte, ces travailleurs locaux.
- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES n° 2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante.
- Les dispositions contractuelles qui seront mises en place pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES n° 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante
- La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES n° 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

L'UGP utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2017 de la Banque (Bank's 2017 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

Processus de sélection

Le recrutement des fournisseurs et prestataires se conformera aux procédures de passation de marchés (travaux et prestations intellectuelles), selon le Manuel de procédures opérationnelles du Projet et seront régies par le Code de travail et le Code des impôts.

Les fournisseurs devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs).

En outre, le Projet fera un suivi particulier pour s'assurer que les employés des Fournisseurs et Prestataires du projet respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, gestion de la main d'œuvre, et les droits et avantages sociaux des travailleurs. Ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles des fournisseurs.

Procédures régissant les employés des fournisseurs de services directs du projet

D'une part, les fournisseurs et les prestataires de services contractés avec le Projet, ont pour obligation de se conformer aux dispositions stipulées dans le Code de travail comorien et par tout autre texte réglementaire régissant les emplois en vigueur, en matière de gestion de son propre personnel.

D'autre part, le contrat entre le Projet et les prestataires doit stipuler des clauses spécifiques sur les conditions générales de travail des employés, ainsi que des obligations du fournisseur de services. On cite à ce titre les obligations suivantes :

- Obligation de se conformer aux dispositions du Code de travail ;
- Interdiction pour le fournisseur de faire employer les travailleurs directs et les travailleurs communautaires dans le cadre de l'exécution de ses services ;
- Interdiction d'employer des enfants de moins de 15 ans dans le cadre de l'exécution de ses services. Les travailleurs âgés entre de 15 à 18 ans sont régis par les dispositions spécifiques.

Ainsi, toute demande de propositions relative aux services et des travaux doit faire mention dans la section concernant le « modèle de contrat », les obligations et les dispositions générales du prestataire de services, qui touchent les obligations citées ci-haut. En conséquence, le contrat de services ou de marchés doit énoncer par les droits applicables, le Code de travail aux Comores et ses décrets d'application subséquents.

Enfin, le contrat de services doit faire mention de l'obligation pour le prestataire de respecter et de signer le Code de conduite dans l'exercice de leur fonction. (Voir en Annexe)

Considérations liées à la covid-19

Dans un contexte de la gestion de la pandémie de la COVID 19, les fournisseurs seront contraints de se conformer aux mesures suivantes :

- La mise en œuvre à leur siège des dispositions d'application des gestes barrières à la propagation de la COVID 19, telles que le respect de la distanciation sociale (1 m), le port de masque, le dépistage pour toute personne ayant eu des contacts avec des personnes suspectes ;
- La mise à disposition d'une assurance maladie couvrant le traitement de la COVID-19, des arrêts maladie rémunérés pour les travailleurs ayant contracté le virus ou qui doivent s'isoler pour avoir eu des contacts étroits avec des travailleurs infectés, et une assurance-décès,
- Des procédures et mesures particulières pour faire face à des risques spécifiques ;
- La désignation d'un point focal COVID-19 chargé du suivi des questions liées à la COVID-19, de la production des rapports correspondants et de la liaison avec d'autres parties concernées ;
- La prise en compte des dispositions contractuelles et des procédures de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires à la lumière des changements conjoncturels provoqués par la COVID-19.
- Dans un souci de gestion de la durabilité et du risque, les fournisseurs rempliront un questionnaire qui couvre plusieurs aspects dont les Droits Humains, les Standards de Travail, la Gestion de la Qualité et de l'Environnement ainsi le code de bonne conduite contre l'EAS/HS. Ce formulaire obligatoire est complété par les fournisseurs et soumis avec leur offre pour évaluation de tous les appels d'offres.
- L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectué par le responsable du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur appuyé par le fonctionnaire chargé des achats (en consultation avec l'utilisateur final le cas échéant). Cette évaluation doit tenir compte de l'expérience auprès du fournisseur pendant toute la durée de chacun des contrats. Une documentation soigneuse est faite pendant l'exécution des termes du contrat afin de fournir de preuves de la performance du fournisseur, pour les cas de litige, afin de former une mémoire La prise en compte des dispositions contractuelles et des procédures de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires à la lumière des changements conjoncturels provoqués par la COVID-19.

XII. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le Projet de vaccination au Comores accordera une grande importance à « l'engagement communautaire » à travers la Composante 2. Le projet engagera ainsi des activités qui mobiliseront les organisations communautaires soit sous en tant que prestataires, soit en leur qualité de volontaire et le processus ira en deux étapes.

Pour l'engagement des travailleurs communautaires comme prestataires, l'UGP organisera une sensibilisation dans les différentes communautés afin qu'elles soient informées des activités ou sous-projets qui requerront de la main d'œuvre non qualifiée, et puis fera un appel à candidature dans les communautés afin qu'elles puissent s'inscrire sur les listes.

Le projet spécifiera et privilégiera un processus inclusif envers les personnes et groupes les plus vulnérables et marginalisés (femmes, handicapés, enfants mineurs, en âge de travailler, etc.) et vérifiera que ces mêmes personnes sont bien conscientes des activités et sous projets et de leur capacité à se présenter.

Des contrats de travail simplifiés reprendront les obligations légales du droit comorien : le droit au salaire négocié, les obligations des employeurs et des employés, l'accès aux soins de santé, l'accès aux mécanismes de plaintes et à la justice, le respect des horaires de travail, le risque Covid 19, l'évacuation sanitaire, etc.

Le projet dotera ces travailleurs communautaires des EPI et d'un paquet d'animation aux gestes barrières pour les protéger contre les risques et conséquences de la Covid-19, ainsi qu'à leur entourage. Cette protection individuelle sera adaptée aux réalités sur le terrain, pour se prémunir dans les situations où il y a des cas de travailleurs symptomatiques.

➤ **Considérations liées à la covid-19**

Dans le souci de vouloir protéger le personnel vaccinateur en premier lieu de tout risque de contamination par la Covid 19, des mesures strictes de protection individuelle devront être prises. Il conviendrait en effet de mettre à la disposition du personnel exposé et à suffisance, un approvisionnement d'EPI, notamment de blouses, tabliers, rideaux ; de masques et respirateurs médicaux (N95 ou FFP2) ; de gants (lourds pour le personnel de nettoyage, et médicaux) ; d'équipements de protection oculaire (lunettes ou écrans faciaux) ; de savon pour se laver les mains et de désinfectants ; et de matériel de nettoyage efficace. Lorsqu'il est impossible d'acquérir les EPI voulus, le plan devrait prévoir d'autres solutions viables comme des masques en tissu, des gels hydroalcooliques, de l'eau chaude pour le nettoyage et des équipements supplémentaires pour le lavage des mains, jusqu'à ce que les produits demandés soient disponibles

XIII. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

À la date d'aujourd'hui aucune tierce partie ou prestataire de mise en œuvre du projet n'a été clairement identifié, en dehors des consultants en charge de l'élaboration des documents de sauvegarde environnementale et sociale.

Les dispositions devront être prises en son temps pour que les tiers partie ou prestataire de mise en œuvre du projet, si besoin il y aura, mobilisent rapidement et de façon efficiente le personnel requis pour la bonne conduite des activités du projet.

La tierce partie ou le prestataire de mise en œuvre du projet devra mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail et de gestion sociale et environnementale qui assure que son personnel, ses partenaires, contractants et fournisseurs comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer en matière de santé et sécurité et de gestion sociale et environnementale. Des polices d'assurances à cet effet sont demandés avant le début des activités.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le prestataire emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge minimum requis, le cas sera rapporté au bureau de l'Audit Interne pour une investigation avant la revue du cas par le comité de revue des fournisseurs pour les sanctions à prendre. Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir la signature et respect d'un code de conduite avec un langage clair sans ambiguïté interdisant la VBG/EAS/HS et la participation à des formations continues avec les sanctions claires au cas de non-respect.

Par ailleurs, Le recrutement des fournisseurs et prestataires devra se faire sur la base des compétences et de l'expérience tout en s'assurant que le contractant n'a pas de précédent grave sur le plan du harcèlement au travail, du travail forcé, de problèmes graves de sécurité au travail ou de VBG etc.

ANNEXES

Annexe 1. Codes de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

Généralités

Le but des présents *Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

- i. Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui vise à :

- i. Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
- ii. Créer une prise de conscience concernant les VBG et de VCE, et :
 - a) Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
 - b) Etablir un protocole pour identifier les incidents de VBG et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

1. Définitions

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise 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 suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »¹. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol :** pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.

¹ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
- **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
- **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Aggression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.
- **Violence contre les enfants (VCE)** : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne², qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail³, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.
- **Sollicitation malintentionnée des enfants** : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).
- **Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet** : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur⁴.
- **Mesures de responsabilité et confidentialité** : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.
- **Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES)** : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

² L'exposition à la VBG est aussi considérée comme la VCE.

³ L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations 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. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

⁴ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

- **Enfant** : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.
- **Protection de l'enfant** : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.
- **Consentement** : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la 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 où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur⁵. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.
- **Consultant** : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.
- **Entrepreneur** : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.
- **Employé** : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.
- **Procédure d'allégation d'incidents de VBG et de VCE** : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.
- **Code de conduite concernant les VBG et les VCE** : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG et les VCE.
- **Équipe de conformité VBG et la VCE (EC)** : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de GBV et VCE.
- **Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP)** : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.
- **Gestionnaire** : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.
- **Auteur** : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VGB ou de VCE.
- **Protocole d'intervention** : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).
- **Survivant/e (s)** : la ou les personnes négativement touchées par la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.
- **Chantier** : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.
- **Environnement du chantier** : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

2. Codes de conduite

⁵ Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser :

- i. **Code de conduite pour le personnel du projet** : Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet
- ii. **Code de conduite de l'entreprise** : Engage l'entreprise à aborder les questions de VBG et de VCE ;
- iii. **Code de conduite du gestionnaire** : Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus ; et
- iv. **Code de conduite individuel** : Code de conduite pour toute personne travaillant dans l'entreprise

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

Le projet considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le Projet, je consens à :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
3. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
4. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
5. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
6. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
7. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
8. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
9. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
10. À moins d'obtenir le plein consentement⁶ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;

⁶ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la 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 où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

11. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

12. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
13. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
14. Ne pas utiliser dans mon travail d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
15. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
16. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
17. Me conformer à toutes les législations 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 ;
18. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

19. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
20. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
21. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
22. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
23. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;
4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement.
7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG et des VCE. Tout acte de

ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre et des violences contre les enfants

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

Généralités

1. L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (E-PGES).
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG et de VCE constituent une violation de cet engagement.
4. L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
5. Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi 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 celles qui concernent les normes environnementales et sociales).
7. L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Hygiène et sécurité

8. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
9. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
10. L'entreprise :
 - i. Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;
 - ii. Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
11. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

12. Les actes de VBG et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.
 - i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. À moins qu'il n'y ait consentement⁷ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, 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 et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.
21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.

⁷ Le **consentement** se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la 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 où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
24. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
 - i. La **Procédure d'allégation des incidents de VBG et de VCE** pour signaler les incidents de VBG et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes (Section 4.3 Plan d'action) ;
 - ii. Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et
 - iii. Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).
25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.
27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de VBG et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux VBG et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les VBG et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
 - ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
 - i. Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - ii. Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe de conformité (EC) et au client ;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
 - iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - a) Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
 - b) Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances
 - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.
4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les GBV et les VCE ;

- ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Énoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et VCE.
 7. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
 8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
 9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
 - ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG et la VCE.
12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.
13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - ii. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG et de VCE.

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
16. En ce qui concerne la VBG et la VCE :

- i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;
 - ii. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action VBG et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
 - iii. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
 - iv. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
 - v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivant(e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
 - vi. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :
- i. L'avertissement informel ;
 - ii. L'avertissement formel ;
 - iii. La formation complémentaire ;
 - iv. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
 - v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
 - vi. Le licenciement.
18. En fin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées à l'ESHS, à la HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le projet, je consens à :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;

⁸ (SURTOUT DE CONSTRUCTION)

12. À moins d'obtenir le plein consentement⁹ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté 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 portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
19. Me conformer à toutes les législations 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 ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de 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 du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
23. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

⁹ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la 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 où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

- L'avertissement informel ;
- L'avertissement formel ;
- La formation complémentaire ;
- La perte d'au plus une semaine de salaire ;
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- Le licenciement.
- La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe 2. Analyse comparative des NES déclenchées et des dispositions nationales

EXIGENCES LIÉES AUX NES DÉCLENCHÉES	DISPOSITIONS NATIONALES	ANALYSE DES ÉCARTS
NES 2 : Emploi et conditions de travail		
<p>Objectifs de la NES 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir la sécurité et la santé au travail. • Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet. • Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant. • Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants. • Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national. • Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail. 	<p><u>Loi no.88-015/AF</u> relative aux mesures générales sur la prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. L'Article 34 édicte que l'employeur doit fournir des équipements individuels de protection qui doivent être personnels et fournis sans frais pour les travailleurs.</p> <p><u>Code du travail n°84-108</u> portant hygiène et santé.</p> <p>À l'article 153, le Code définit l'obligation pour l'employeur de fournir aux travailleurs des vêtements et un équipement de protection appropriés afin de prévenir les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé, et de prévoir des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens pour l'administration des premiers secours.</p> <p>Aux titres V et chapitres II et III sont définies les conditions de travail des femmes enceintes, des enfants, des travailleurs migrants. Les pires formes de travail des enfants sont strictement interdites à l'article 131.</p> <p>Au titre VI sont explicitées les dispositions particulières aux travailleurs étrangers.</p> <p>Les possibilités de présenter aux employeurs les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail sont spécifiées dans l'article 204</p>	<p>Des écarts existent entre la législation nationale et la NES 2. La législation nationale ne s'applique qu'aux travailleurs contractuels du secteur formel. Aucune mention n'est faite sur les conditions de travail des travailleurs communautaires.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir la sécurité et la santé au travail. 	<p>Loi 88-014 :</p> <p>Art.4.- 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,</p> <p>Art.29.- Le Chef d'établissement doit procéder à l'analyse des risques d'incendie et d'explosion et prendre les mesures nécessaires pour prévenir ces risques en fonction de la nature des produits des procédés de travail utilisés, ainsi que de la disposition des locaux.</p>	<p>Les objectifs de la NES 2 et la législation nationale se rejoignent en termes de promotion de sécurité et de santé au travail, sauf que la NES2 donne beaucoup plus de détails</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet. 	<p>Loi n°84-108/PR portant Code du Travail, Titre IV, chapitre I relatif à la détermination du salaire : tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. À l'article 106, un décret et des arrêtés</p>	<p>La loi nationale prévoit l'égalité des chances entre les hommes et les femmes durant les recrutements</p>

EXIGENCES LIÉES AUX NES DÉCLENCHÉES	DISPOSITIONS NATIONALES	ANALYSE DES ÉCARTS
	<p>déterminent les salaires minima correspondant par catégorie professionnelle, les taux minima de primes d'ancienneté et d'assiduité, des majorations des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, le jour de repos hebdomadaire ou le jour férié après avis du Conseil Consultatif du Travail et de l'Emploi.</p> <p>Art. 81 : ... application du principe « à travail égal, salaire égal », pour les femmes et les jeunes ...</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Protéger les travailleurs du projet, y compris les travailleurs vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la présente NES) et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les travailleurs de l'approvisionnement primaire, selon le cas 	<p>La législation nationale parle d'une protection de tous les travailleurs avec des mentions spéciales à l'endroit des femmes</p> <p>Les personnes handicapées et les enfants en âge de travailler sont également protégés par la législation nationale. I</p> <p>Par contre, il n'y a pas de mentions spéciales pour les travailleurs migrants</p>	<p>La législation nationale reste muette à l'endroit de certaines catégories de travailleurs : migrants, étrangers, autres.</p> <p>La NES 2 est beaucoup plus explicite à l'endroit de toutes les catégories de travailleurs.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Empêcher le recours à toutes les formes de travail forcé et de travail des enfants. 	<p>Selon le Code du Travail, est considéré comme enfant tout être humain âgé de moins de dix-huit ans.</p> <p>L'enfant ne peut être employé comme salarié ni travailleur pour son propre compte avant l'âge de 15 ans. L'article 131 interdit les pires formes de travail des enfants.</p>	<p>Quelques discordances sont notées. Entre autres, la législation nationale permet le travail des enfants de 15 ans. La NES2 le permet uniquement sous certaines conditions dont la surveillance de la santé de la personne concernée</p>
<ul style="list-style-type: none"> Soutenir les principes de la liberté d'association et de la négociation collective des travailleurs du projet d'une manière conforme à la législation nationale. 	<p>Loi no.84-108/PR portant Code du travail :</p> <p>Art.12.- L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et établissements dans le respect des droits et libertés garanties par les lois de la République.</p> <p>Art.13.- 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'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.</p>	<p>Même s'il y a des concordances, comme l'interdiction de considérer l'appartenance à un syndicat comme un condition arrêtant les décisions liées à l'embauche et d'autres conditions de travail, l'exercice du droit syndical sera mis en place en assurant le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, selon le paragraphe 16 de la NES 2.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Fournir aux travailleurs du projet des moyens accessibles de soulever des préoccupations au travail. 	<p>Les conditions de travail sont explicitées dans le titre V de la loi no.84-108/PR portant Code du travail. Il est stipulé à l'article 121 que la durée quotidienne du travail par travailleur ne peut excéder huit heures.</p> <p>Les heures effectuées au-delà d'une durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire fixée par arrêté du ministre du Travail après avis du Conseil Consultatif du Travail. Selon l'Article 122, seules sont récupérables les heures perdues</p>	<p>La législation nationale est muette quant à la possibilité pour les travailleurs de porter plainte ou d'adresser des doléances par rapport aux conditions de travail ou d'autres aspects</p>

EXIGENCES LIÉES AUX NES DÉCLENCHÉES	DISPOSITIONS NATIONALES	ANALYSE DES ÉCARTS
	<p>par suite d'interruption collective du travail (Causes accidentelles, intempéries, cause inventaire...). Tout travail effectué entre 19heures et 5heures du matin est considéré comme travail de nuit. Les chapitres II et III précisent et les conditions de travail des femmes enceintes et des enfants. Les chapitres IV et V précisent les repos hebdomadaires, les congés et les voyages.</p> <p>Le titre VI précise les dispositions particulières prévues pour les travailleurs étrangers.</p> <p>L'Article 107 précise que la rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.</p> <p>L'Article 112 stipule que les sommes dues à tout employeur ne peuvent être frappées de saisie ni d'opposition au préjudice des travailleurs salariés auxquels les salaires sont dus.</p>	
NES 4 : Santé et sécurité des populations		
<p>Objectifs de la NES 4 : Anticiper ou éviter les impacts néfastes sur la santé et la sécurité des populations touchées par le projet tout au long de celui-ci, que ce soit en temps normal ou dans des circonstances exceptionnelles.</p>	<p>Selon la <u>Loi no.95-013 du 24 juin 1995 portant Code de la santé publique et de l'action sociale pour le bien-être de la population</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les règles juridiques applicables aux activités et aux structures de santé qui doivent assurer la protection et la promotion sanitaires de l'individu, de la famille et de la collectivité. • Dans le titre II, chapitre 1 relatif à la protection du milieu naturel et de l'environnement. • Les mesures d'hygiène, de lutte contre les épidémies, endémies et notamment les MST dans l'article 132. • L'organe chargé de veiller au respect des textes législatifs et réglementaires régissant le fonctionnement du système sanitaire et à l'adéquation des activités et programmes en matière de santé avec les besoins de développement social de la population. <p><u>Arrêté du 3 mai 1903</u> stipulant les mesures de sécurité des ouvriers au niveau des chantiers et de toute personne qui y accède : obligation de l'adjudicataire de déclarer auprès de la Préfecture de rattachement de la base-vie et des sites de carrière et de dépôts d'engins qui y sont mentionnés.</p>	<p>Obsolescence de la réglementation nationale en matière de circulation routière qui est en cours de refonte</p> <p>Insuffisance constatée des textes réglementaires relatifs au maintien de la sécurité des communautés locales vivant aux alentours immédiats des chantiers de construction ou de réhabilitation des axes routiers.</p>

EXIGENCES LIÉES AUX NES DÉCLENCHÉES	DISPOSITIONS NATIONALES	ANALYSE DES ÉCARTS
<ul style="list-style-type: none"> • Éviter ou minimiser l'exposition de la communauté aux risques liés à la circulation dans le cadre du projet et à la sécurité routière, aux maladies et aux matières dangereuses. • La NES4 recommande d'éviter ou de minimiser l'exposition de la communauté aux risques liés à la circulation dans le cadre du projet et à la sécurité routière, aux maladies et aux matières dangereuses et de mettre en place des mesures efficaces pour faire face aux situations d'urgence. 	<p>Code de la route en cours de refonte.</p>	<p>Aucun texte (y compris l'actuel Code de la route) ne mentionne le transport de matières dangereuses.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des mesures efficaces pour faire face aux situations d'urgence. • Veiller à ce que la protection du personnel et des biens permettant d'éviter ou de minimiser les risques pour les communautés touchées par le projet 	<p>Loi-cadre 84-018, section 6-2-4 sur les Plans d'urgence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art.70.- Le Ministre de l'intérieur, en collaboration avec le Ministre de l'environnement et de tout autre Ministre concerné élaborent des plans d'urgence destinés à faire face efficacement à : <ul style="list-style-type: none"> a) une situation consécutive à un accident grave mettant en jeu une ou plusieurs substances dangereuses dont le rejet, l'évacuation ou le déversement est susceptible de mettre en cause la santé humaine ou l'environnement ; b) une situation consécutive à une catastrophe d'origine naturelle susceptible de mettre en cause la santé humaine, la sécurité des biens et des personnes ou la sauvegarde de l'environnement. • Art.71.- Tout exploitant d'un établissement classé établi, sous le contrôle périodique et régulier de la direction générale de l'environnement, un Plan d'urgence destiné, en cas d'accident grave, à : <ul style="list-style-type: none"> a) assurer la sécurité du personnel et des populations environnantes ; b) circonscrire les causes de l'accident et en réduire ou éviter les effets dommageables • Art.72. dispose qu'un décret pris en conseil des Ministres détermine, pour l'établissement des Plans d'urgence visés aux articles 70 et 71 : <ul style="list-style-type: none"> a) les moyens qui peuvent être mobilisés b) les stratégies de mise en œuvre des plans c) les mesures obligatoires d'information et de protection des populations. 	<p>Les objectifs de la NES 4 et de la législation nationale se rejoignent. Toutefois, les Directives HSE de la Banque donnent des détails plus -précis.</p> <p>Le décret prévu par la loi 84-018 n'a pas encore été adopté.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • La Note d'orientation NO 5.3 que, lorsqu'une évaluation fait apparaître des risques, par exemple de violences sexistes ou d'exploitation et d'abus sexuels des enfants, ou encore de maladies transmissibles, qui peuvent résulter des interactions entre les travailleurs du projet et les communautés locales, les documents environnementaux et sociaux du projet décrivent ces 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Constitution révisée en 2018 :</u> <ul style="list-style-type: none"> - L'article 30 insiste sur les droits de la Femme : elle garantit les droits de la Femme à être protégée par les pouvoirs publics contre toute forme d'abandon, d'exploitation et de violence - L'article 34 reconnaît aux femmes le droit d'accès aux instances politiques de représentation locale et nationale. 	<p>La législation nationale ne mentionne pas la formation en vue de sensibiliser les travailleurs et les communautés ni le Code de conduite.</p> <p>Il n'y a pas non plus d'obligation de préparation et de mise en œuvre d'un Plan d'action pour la prévention et la lutte contre les VBG.</p>

EXIGENCES LIÉES AUX NES DÉCLENCHÉES	DISPOSITIONS NATIONALES	ANALYSE DES ÉCARTS
<p>risques et les mesures à prendre pour y faire face. Ces mesures peuvent inclure, de manière plus générale, le recours à des formateurs qualifiés pour sensibiliser les travailleurs du projet aux risques, aux comportements attendus et aux conséquences de violations, en communiquant par le biais de la formation et de codes de conduite. Il peut également être important de sensibiliser les membres de la communauté et les autorités sanitaires locales aux risques et de les informer des mécanismes d'examen des plaintes disponibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Loi n°14-36/AU</u> du 22 décembre 2014 portant prévention et répression des violences faites aux femmes en Union des Comores. Cette loi définit tous actes de violence et les formes d'atteintes à l'égard des femmes, les mesures de sensibilisation, de prévention, de détection en milieu scolaire, l'obligation de l'État de promouvoir la détection précoce des cas de violences faites aux femmes, de développer la prise en charge clinique, psychologique, et la réhabilitation des femmes victimes et enfin des droits liés au travail des salariées (des entreprises privées ou de la fonction publique) victimes de violence ainsi que les dispositions nécessaires en vue de les prévenir. • Mise en œuvre de la Politique Nationale d'Équité et d'Égalité du Genre (PNEEG) réactualisée en 2018. 	
<p>L'Emprunteur évitera que les populations soient exposées aux matières et substances dangereuses qui peuvent être émises par le projet ou minimisera leur exposition à ces matières et substances.</p>	<p>L'Union des Comores met en œuvre un Plan national de gestion écologiquement rationnelle des polluants organiques persistants</p>	<p>Écarts constatés Pas de législation spécifique aux matières et substances dangereuses Pas de précisions dans la législation nationale</p>
<p>Un Plan d'intervention d'urgence comprendra, selon le cas :</p> <ol style="list-style-type: none"> des mesures de contrôle technique (comme des mesures de confinement, des alarmes automatiques et des systèmes d'arrêt) proportionnées à la nature et à l'ampleur du danger ; des dispositifs d'identification des équipements d'urgence disponibles sur place et à proximité et d'accès sécurisé auxdits équipements ; des procédures de notification des personnes désignées pour les interventions d'urgence ; différents moyens de communication pour notifier la communauté touchée et les autres parties prenantes ; un programme de formation des équipes d'intervention d'urgence, y compris des exercices à intervalles réguliers ; des procédures d'évacuation du public ; un coordonnateur désigné pour assurer la mise en œuvre du Plan ; et des mesures de remise en état et de nettoyage de l'espace après un accident grave. 	<p>Selon l'Art.72 de la Loi-cadre 84-018, section 6-2-4 sur les Plans d'urgence : un décret pris en conseil des Ministres détermine, pour l'établissement des Plans d'urgence visés aux articles 70 et 71 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les moyens qui peuvent être mobilisés • les stratégies de mise en œuvre des plans • les mesures obligatoires d'information et de protection des populations 	<p>Lacunes dans la législation nationale : le décret prévu par la loi n'a pas encore été promulgué. Les points (a) à (h) de la NES 4 ne sont que très partiellement couverts par la législation nationale</p>

EXIGENCES LIÉES AUX NES DÉCLENCHÉES	DISPOSITIONS NATIONALES	ANALYSE DES ÉCARTS
<p>L'Emprunteur gardera des traces écrites des activités menées, des ressources engagées et des responsabilités assumées dans le cadre de la préparation et la réponse aux situations d'urgence, et communiquera aux populations touchées, aux services publics compétents ou aux autres parties concernées les informations pertinentes ainsi que tout changement important y relatif.</p>	<p>Loi-cadre 84-018, Art.72 : Un décret en Conseil des Ministres détermine, pour l'établissement des Plans d'urgence visés aux articles 70 et 71, les mesures obligatoires d'information et de protection des populations.</p>	<p>Les objectifs coïncident mais (i) le décret n'a pas encore été pris en Conseil des Ministre et (ii) les textes actuels sont muets sur la documentation</p>