

REPUBLIQUE DU TCHAD



Unité-Travail-Progrès

Ministère de la Prospective Economique et des Partenariats Internationaux

**PROJET DE RESILIENCE et DEVELOPPEMENT TERRITORIAL AU
TCHAD
(RESITCHAD)**

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

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	i
LISTE DES ACRONYMES ET ABREVIATIONS	ii
DEFINITION DE CONCEPTS CLES	ii
1. INTRODUCTION.....	1
1.1. CONTEXTE.....	1
1.2. BREF APERÇU DU PROJET	1
1.3 Les composantes du projet.....	2
1.4 . ARRANGEMENT INSTITUTIONNEL DU RESITCHAD.....	2
1.5. OBJECTIFS DES PGMO	3
1.6. DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE	4
2. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU RESITCHAD ..	5
2.1. Nombre et type de travailleurs par composante du RESITCHAD	7
2.2. Base législative des PGMO	Error! Bookmark not defined.
3.2. Analyse des principaux éléments du Code de Travail	14
3.3. Droits du travailleur	16
3.4. Liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée	19
4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
19	
4.2. Prestations de santé et de sécurité au travail	20
4.3. Textes réglementaires ou conventions collectives déterminant la nature des prestations et les conditions de leur octroi.....	21
4.4. Mesures pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels.....	21
4.5. Désignation de responsables de la sécurité au travail.....	23
5. PERSONNEL RESPONSABLE.....	24
5.1. Identification des responsabilités précises par rapport aux activités du projet	25
6. POLITIQUES ET PROCÉDURES	26
6.1. Informations sur la santé et la sécurité au travail	26
6.2. Rappel des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale.....	Error! Bookmark not defined.
7. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES ET RÈGLEMENTS DES GRIEFS	30
7.1. Modes de règlements des conflits de travail au Tchad	30
7.2. Procédure de traitement des plaintes.....	31
7.3. Dispositif.....	35
8. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	37
8.1.Processus de sélection des fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants, agents ou intermédiaires, qui engagent des travailleurs contractuels	38
9. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	38
10. CONCLUSION.....	40

LISTE DES ACRONYMES ET ABREVIATIONS

BM	Banque Mondiale
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
NES	Normes Environnementales et Sociales
MPEPI	Ministère de la Prospective Economique et des Partenariats Internationaux
CFS	Cellule Filets Sociaux
RESITCHAD	Projet de Fragilité et de Résilience au Tchad
PARCA	Projet d'Appui aux Réfugiés et Communautés d'Accueil
CGES	Cadre de Gestion Environnemental et Social
COVID-19	Maladie du Coronavirus 2019
DEELPC	Direction des Évaluations Environnementales et de la Lutte contre les Pollutions et les Nuisances
VBG	Violences Basées sur le Genre
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuels / Harcèlement Sexuel
EDE	Exploitation Des Enfants
CPR	Cadre Politique de Réinstallation
PAP	Personnes Affectées par le Projet
PAR	Plan d'Action de Réinstallation
IDA	Association Internationale de Développement
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OCB	Organisations Communautaires de Base
ODP	Objectif de Développement de Projet
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PGES	Plan de Gestion Environnemental et Social

DEFINITION DE CONCEPTS CLES

Autres parties concernées : L'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le Projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.2*).

Consentement : Selon l'UNFPA (*Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence*), le consentement est l'expression de l'accord de l'individu, principalement après mûre réflexion. Par « consentement éclairé », on entend que l'individu comprend les conséquences de sa décision qu'il accepte librement, sans contraintes. L'absence de consentement éclairé est un élément fondamental de la VBG. Il ne peut y avoir de consentement lorsqu'il y a usage de la force (violence physique, contrainte, etc.).

Contrat de travail : le contrat de travail est un contrat par lequel une personne, dénommée employeur s'engage à fournir un emploi à une personne physique dénommée travailleur, qui lui est juridiquement subordonnée dans l'exécution du travail et qui accepte d'exécuter sa prestation moyennant une rémunération appelée salaire. (Article 48 de de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad).

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

Contrat à durée déterminée : le contrat de travail conclu pour une durée déterminée est un contrat qui doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion ; il doit donc indiquer soit la date de son expiration soit la durée précise pour laquelle il est conclu (article 57 de de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad).

Employeur : est considérée comme employeur (article 4 de de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad) toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui, sous sa direction et son autorité, utilise les services d'une ou de plusieurs personnes physiques moyennant rémunération.

Employé des fournisseurs principaux : Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement (*CES, Banque mondiale*).

Exploitation et Abus Sexuels: Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Par abus sexuels, on entend « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.

Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Des exemples incluent : Un travailleur du projet envoie des messages texte sexuellement

explicites à une collègue ; Un travailleur du projet laisse une photo offensive et sexuellement explicite sur le bureau d'un ou d'une collègue ; Un travailleur du projet demande à tous les employés de sexe féminin de le saluer tous les jours avant le travail en l'embrassant sur la joue.

Mécanisme de gestion des plaintes : Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d'améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce. (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d'orientation 26.1*).

NES 2 entend par « travailleur du projet » :

- a. Toute personne employée 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 (travailleurs directs);
- b. Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels);
- c. Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux); et
- d. Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

Travailleur : selon l'article 3 de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad, est considérée comme travailleur ou salarié quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne appelée employeur tel que défini à l'article 4.

Travailleur direct : Un « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur (*CES, Banque mondiale*).

Travail forcé : le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire selon l'article 5 du code de travail, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprendra pas, aux fins de la présente loi :

- a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;
- c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;

d) tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes et de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

e) les menus travaux de villages, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population, elle ou ses représentants directs, ait le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux et se soit offerte spontanément.

Parties touchées par le Projet : L'expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1*).

Victime/Survivant(e) : Les termes « victime » et « survivant(e) » peuvent être utilisés de manière interchangeable. Le terme « victime » est souvent utilisé en droit et en médecine. Le terme « survivant(e) » est généralement préféré par les secteurs sociaux et psychologiques en raison de la résilience qu'il implique (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*).

Violences basées sur le genre (VBG) : « La violence basée sur le genre est un terme regroupant tous les actes infligés à une personne contre son gré. Elle est fondée sur les différences sociales (genre) entre hommes et femmes. Les actes de VBG violent un certain nombre de droits de l'Homme fondamentaux protégés par des textes et des conventions internationales. Un grand nombre, mais pas toutes les formes de VBG sont illégales et considérées comme des actes criminels au regard des législations et politiques nationales. » (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*). Dans le cadre de ce document, on se focalisera plus précisément sur les exploitations et abus sexuels et le harcèlement sexuel.

Violence contre les enfants : La violence contre les enfants recouvre de multiples formes à savoir les violences physiques, psychologiques, sexuelles, négligences. Ces violences ont toutes des conséquences pour les enfants qui en sont victimes et sont toutes punies par la loi. Elles entraînent un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. La violence est omniprésente dans la société où les enfants grandissent. Elle est intégrée aux normes économiques, culturelles et sociétales dont est pétri l'environnement de l'enfant. (*Organisation Mondiale de la Santé, 2018*).

1. INTRODUCTION

1.1. CONTEXTE

Le Tchad est un vaste pays d'Afrique subsaharienne avec une population estimée à 15 700 000 habitants en 2018 dont environ 70% vivent en milieu rural. Il a enregistré la même année, un taux d'urbanisation annuel de 3,6%.

Depuis 2015, la croissance économique a été lourdement impactée par la chute des prix du pétrole et reste marquée par l'instabilité liée aux conflits dans les zones frontalières. Cette fragilité - conjuguée à (i) une forte croissance démographique (3,6 % par an), (ii) aggravée par les mouvements de réfugiés et de personnes déplacées, et (iii) une crise humanitaire - limite le produit intérieur brut par habitant (720 dollars en 2016) et les efforts entrepris pour éliminer la pauvreté.

Malgré les réformes engagées par le gouvernement dans le cadre de la décentralisation, le transfert des compétences de l'Etat aux provinces, départements et communes est lent. Il en résulte des différences significatives dans les indicateurs de développement humain et de développement local entre les régions du Tchad. Alors que la capitale du Tchad (N'Djamena) a l'indice de capital humain le plus élevé, certaines régions des savanes sahéliennes-sahariennes (Kanem et Borkou) sont parmi les dix plus faibles. Cependant, la mise en place d'un système de développement local est fondamentale pour tout développement économique et social et permettra aux populations à la base de prendre leur destin en main, de gérer et de protéger leurs propres ressources.

C'est ainsi que le Gouvernement du Tchad a sollicité et obtenu un financement de son partenaire technique et financier à savoir la Banque Mondiale qui lui permettra de mettre en œuvre le Projet de Résilience et Développement Territorial au Tchad (RESITCHAD).

Dans ce cadre et conformément à la NES 2 « Emploi et conditions de travail », l'emprunteur, est tenu d'élaborer des Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO), qui ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre déterminent les besoins en main d'œuvre, les risques associés au projet et aident à évaluer les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au projet.

C'est un document évolutif qui est lancé au début de la préparation du projet et qui sera examiné et mis à jour tout au long de la mise en œuvre du projet.

1.2. BREF APERÇU DU PROJET

Le Projet de Résilience et Développement Territorial au Tchad (RESITCHAD). a comme principal objectif d'améliorer l'accès aux services sociaux de base, et renforcer les institutions locales dans des zones ciblées du Tchad.

L'approche de RESITCHAD est basée sur :

- Multi-phase : Des « quick wins » dans la première année / des investissements à grande échelle plus tard.
- Couverture géographique : Nord, Est, Ouest (Borkou, Tibesti, Ennedi Ouest, Ennedi-Est et Ouaddaï). Lié à une approche spatiale concentrée sur les « villes » et leurs communautés (ainsi que les communautés vulnérables).
- Bénéficiaires : communautés vulnérables, personnes déplacées, zones économiques, ainsi que les institutions locales.

Ce projet s'inscrit dans le cadre du nouveau Plan de Développement du Tchad 2022-2026 et dans les priorités du Gouvernement pour lutter contre la pauvreté et améliorer les conditions de vie des populations.

1.3 Les composantes du projet

Le RESITCHAD présente les composantes comme suit :

Composante 1 : Investir dans des infrastructures et services locaux et communautaires résilients.

Cette composante financera des investissements dans les infrastructures, y compris des travaux de génie civil à petite échelle (tels que des forages, des routes et des routes locales, etc.) destinés aux communautés locales, ainsi que des investissements à plus grande échelle (tels que des marchés, des routes plus larges, des espaces communautaires). Les investissements seront graduels - afin de garantir des " gains rapides " - et ciblés en fonction de la vulnérabilité et de l'inclusion économique.

Cette composante est subdivisée en deux (02) sous composantes dont (1.1) Investissements au niveau communautaire dans les services et infrastructures de base et (1.2) Réalisation d'investissements pour le développement économique local.

Composante 2 : Renforcement des capacités communautaires et institutionnelles.

Cette composante financera des activités de formation et de renforcement des capacités au profit des parties prenantes locales - communautés, gouvernements locaux et administration de l'État - en mettant l'accent sur la capacité des communautés à s'engager dans le développement local, des institutions au niveau local à remplir leurs fonctions de prestation de services, tout en renforçant également les institutions de l'État pour améliorer leur soutien à ces groupes.

Cette composante est subdivisée en trois (03) sous composantes à savoir (2.1) Renforcement des capacités pour la planification communautaire afin de renforcer la résilience et l'inclusion locales ; (2.2) Renforcement des institutions locales et (2.3) Renforcement des institutions centrales.

Composante 3 : Gestion du projet.

Cette composante soutiendra la mise en œuvre de toutes les activités conformément aux politiques et directives de la Banque mondiale en matière de coordination, de supervision, de gestion financière, de passation de marchés, d'audits, de sauvegardes, de suivi et d'évaluation, ainsi que de formation et de frais de fonctionnement, y compris le coût de l'unité de mise en œuvre du projet et des bureaux régionaux.

Composante 4 : Réponse aux urgences.

Cette composante d'intervention d'urgence (CERC), initialement sans allocation budgétaire, permettra la réaffectation rapide des fonds du projet en cas de crise naturelle ou d'origine humaine et d'épidémies majeures d'importance pour la santé publique pendant la mise en œuvre du projet.

1.4 . ARRANGEMENT INSTITUTIONNEL DU RESITCHAD

Le Ministère de la Prospective Economique et des Partenariats Internationaux assumera la responsabilité globale de la mise en œuvre du RESITCHAD.

L'Unité de Coordination des Projets (UPC) assurera les missions suivantes : (a) la coordination des activités et gestion des collaborations avec les structures partenaires ; (b) préparation et mise en œuvre des plans d'action et budgets annuels ; (c) préparation des rapports d'activité du projet ; et (d) suivi et gestion des contrats des prestataires. Elle est l'organe d'exécution du projet.

La supervision du projet sera assurée par le Gouvernement. A travers L'Unité de Coordination du Projet qui comprend un coordonnateur National, les responsables des composantes, le personnel fiduciaire, les différents experts (sauvegardes environnementales, sociales, VBG, suivi/évaluation, infrastructures, Système d'Information) et de Gestion, communication ainsi que le personnel d'appui.

La mise en œuvre technique du projet se fera conformément au manuel de procédures administratives, comptable et financier du projet qui sera adopté avant l'entrée en vigueur du projet en tant que recueil de procédures pour la mise en œuvre du projet, comprenant les procédures administratives, fiduciaires, de suivi/évaluation et en matière de sauvegarde environnementale et sociale.

1.5.OBJECTIFS DES PGMO

L'objectif du document de procédures de Gestion de la Main d'Œuvre est de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Tchad et aux exigences de la NES 2 de la Banque Mondiale relative à l'emploi et aux conditions de travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout travailleur (direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

Le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO) décrit la manière dont les différents types de travailleurs du RESITCHAD seront gérés. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque Mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du RESITCHAD.

L'objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est d'identifier et de clarifier les risques spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet que les acteurs nationaux et principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du projet. En ce sens, l'actuel PGMO servira de base pour la gestion globale des employés qui seront recrutés pour la mise en œuvre du projet. Le Plan de Gestion de la Main d'Œuvre facilitera la planification du projet et identifiera les ressources nécessaires pour s'adresser aux questions de travail au niveau du projet afin de créer un environnement de travail positif permettant de :

- Protéger et de promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs en favorisant, notamment, des conditions de travail sûres et saines y compris les environnements sans harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuel;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet y compris les mesures pour éviter et faire face aux discriminations des femmes;
- 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 NESn°2) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs

contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant1;

- 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 conformité avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

1.6. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

1.6.1. PRINCIPES DIRECTEURS DE L'INTERVENTION

Le contexte général relativement complexe entourant le RESITCHAD a amené à encadrer la réalisation des PGMO par un certain nombre de principes, au rang desquelles :

- La prise en compte des opportunités et menaces liées à l'environnement d'implantation du RESITCHAD ;
- La prise en compte des orientations du code du travail national ;
- La mise à contribution des orientations de la NES N°2 Emploi et condition de travail de la Banque mondiale, mais aussi des exigences nationales relatives à la protection de la main d'œuvre et des conditions de travail ;
- L'arrimage des orientations proposées aux Objectifs du Développement Durable ;
- La gestion adaptative pour permettre de mieux contextualiser les orientations.

1.6.2 ARTICULATIONS DE LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE

La méthodologie adoptée pour l'élaboration des PGMO du RESITCHAD était basée sur une approche analytique qui a permis d'anticiper l'intégration des aspects d'emploi et conditions de travail dès la planification du projet. De manière générale une démarche participative et consultative a été appliquée afin de tenir compte des avis et des arguments des différentes parties prenantes. La démarche méthodologique s'est articulée autour de quatre moments imbriqués et complémentaires :

- la collecte et l'analyse des données mobilisées à travers la revue documentaire ;
- la collecte et l'analyse des données issues des descentes sur le terrain et des consultations des acteurs clés ;
- la synthèse de l'analyse des données et la rédaction du rapport ;
- la présentation des résultats et intégration des suggestions d'amélioration.

1.6.2.1 Analyse documentaire

L'analyse documentaire a comporté entre autres, une analyse des documents du RESITCHAD et des textes juridiques régissant la gestion de la santé et sécurité au travail au Tchad et les textes internationaux en la matière.

1.6.2.2 Travail de terrain

Le travail de terrain a consisté en des entretiens stratégiques avec les responsables chargés de ces questions au niveau central et local.

1.6.2.3 Analyse des données et la rédaction du rapport

L'analyse des données et la rédaction du rapport réalisées par tâches ont permis de répondre point par point aux différentes missions et atteindre les résultats escomptés.

1.6.2.4 Présentation des résultats et intégration des suggestions d'amélioration

- La présentation des résultats intègre un certain nombre d'étapes pour s'assurer de la prise en compte des suggestions d'amélioration des différentes parties prenantes. Ces étapes concernent :
- La préparation d'un rapport provisoire qui fera l'objet de relecture par l'Unité de Coordination du Projet et de la Banque mondiale ;
- La préparation d'une version finale du rapport intégrant les commentaires issus de la relecture ;
- La publication et la divulgation des PGMO, sur le site Internet du Ministère de la Prospective Economique et des Partenariats Internationaux et sur le site Internet externe de la Banque mondiale ;
- La mise à disposition, des versions imprimées sur papier des PGMO, au niveau de l'UCP.
- La mise à jour des PGMO le cas échéant.

1.6.2.5 Principales articulations des PGMO

Ces PGMO comprend les principales articulations suivantes :

- Introduction
- Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet
- Identification des risques professionnels liés au travail
- Bref aperçu de la législation du travail : conditions générales
- Bref tour d'horizon de la législation du travail : santé et sécurité au travail
- Politiques et procédures
- Mécanisme de gestion des plaintes et de règlement des griefs
- Gestion des fournisseurs et prestataires
- Gestion des travailleurs communautaires
- Conclusion.

2. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU RESITCHAD

A ce jour, les structures principales identifiées pour la mise en œuvre du RESITCHAD sont l'Unité de Coordination du Projet (UCP) qui assurera la coordination, la supervision de la réalisation au jour le jour des activités du projet, en étroite collaboration avec la Cellule Filets Sociaux le Ministère de la Prospective Economique et des Partenariats Internationaux qui assure la tutelle du RESITCHAD

Le projet fera intervenir plusieurs fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour mener des activités pour le compte et sur la demande du RESITCHAD. Le projet étant encore en phase préparatoire, aucun fournisseur, prestataire et sous-traitant n'a été encore clairement identifié.

Sources de risques	Risques identifiés	Mesures proposées
Phase préparatoire du projet y compris préparation des travaux		

Recrutement de la main d'œuvre	Risque de développement du travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les entreprises en charge des travaux à la nécessité de respecter l'interdiction d'utiliser les enfants sur les chantiers ; • Sensibiliser les communautés de la zone du projet à l'interdiction de recrutement des enfants comme la main d'œuvre locale ;
	Frustration sociale en cas de non-emploi de la main-d'œuvre locale	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les populations aux procédures de sélection, • Prioriser le recrutement de la main-d'œuvre locale non qualifiée en cas de besoin ; • Prioriser l'approche genre dans le cadre du recrutement de la main locale.
Libération et dégageement des emprises	Pertes de biens et d'actifs Perte de revenus et de moyens de subsistance	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation des séances de sensibilisation et de communication avec les ménages impactés sur la nécessité de libérer les emprises ; • Recensement des personnes impactées • Inventaire des biens et évaluation des pertes • Paiement des compensations avant le démarrage des travaux ; • Libération et dégageement des emprises avant le démarrage des travaux.
Circulation des engins et véhicules de chantier pendant les travaux	Risque d'accidents de circulation et de chantiers ; Risque de pollution de l'air et des bruits sonores ;	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des sensibilisations sur les règles de sécurité routière et doter tous les chantiers de porte-drapeau pour réguler la circulation • Baliser et signaler les différents chantiers ; • Arroser les rues pour éviter de la poussière sur la communauté
Phase exploitation		
Afflux de la main d'œuvre extérieure à la localité	Augmentation des risques de transmission des IST/MST/VIH-SIDA et COVID-19 ; Dégradation des valeurs culturelles du milieu (us et coutumes, etc.) ; Présence des comportements déviants	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les usagers aux risques de contamination des IST/MST/SIDA et la COVID-19, • Doter tous les usagers de cache-nez puis installer des points de lavage des mains dans les endroits clés des sites ; • Organiser des séances de sensibilisation sur le respect des valeurs culturelles du milieu avec les communautés ;
Interactions entre le personnel des chantiers et les populations locales	Risques de survenue de violences basées sur le genre (exploitation et abus sexuels et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les apprenants	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des populations et des travailleurs du projet aux risques liés aux EAS/HS et les conséquences encourues par les coupables, • Élaborer et faire signer par le personnel des chantiers un code de bonne conduite, • Élaborer un plan spécifique de gestion des EAS/HS ; • Mettre en place un MDGP ; • Concevoir et implanter des panneaux de visibilité sur les sites des chantiers expliquant l'interdiction de la pratique des VBG/EAS/HS.

Défaut de qualité des matériaux et équipements utilisés	Risque de dégradation précoce des infrastructures	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à la qualification des entreprises et élaborer et mettre en œuvre un manuel de gestion des infrastructures ; • Créer et former les comités de suivi des chantiers sur certaines normes à respecter ;
Les cas d'incendie	Les risques d'incendie.	<ul style="list-style-type: none"> • Équiper les postes de transformation et de livraison d'extincteurs spécifiques. • Installer des bacs à sable. • Entretenir régulièrement la centrale afin de prévenir les éventuels problèmes de connexions électriques qui peuvent créer des arcs générateurs d'incendie.
Perturbation de la faune et la flore	Perturbation et d'effarouchement pour certaines espèces par les capteurs.	<ul style="list-style-type: none"> • Afin de ne pas perturber la libre circulation des petits mammifères, mais également des reptiles, la clôture sera équipée des petites ouvertures permettant l'accès au site. • Assurer un effarouchement actif de l'avifaune avec des torches lasers et des picots répulsifs permettant d'éviter tout contact des oiseaux avec les panneaux solaires. • Assurez un suivi de plantation de la végétation plantée
Impacts potentiels sur le sol	Terrassement, Imperméabilisation du sol Érosion du sol, Pollution chimique	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoir des mesures pour éviter les risques de pollution des sols suite aux déversements accidentels de produits utilisés pendant la phase chantier tels que le carburant, les lubrifiants, les engins défectueux à abandonner sur le site. • Prévoir des conditions pour éviter les risques liés facteurs abiotiques du site à savoir l'eau, l'air et substances nutritives, etc.
Défaut d'informations et de sensibilisation des groupes vulnérables	Risques d'exclusion de certains groupes vulnérables y compris au sein du groupe cible	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser tous les groupes vulnérables aux conditions et la démarche en vue d'être pris en compte ; • Organiser des émissions radio dans les langues locales pour une large diffusion et une appropriation du projet par les parties prenantes.

2.1. Nombre et type de travailleurs par composante du RESITCHAD

Dans le cadre de la mise en œuvre du RESITCHAD, peut être employé, toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes tchadiennes. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Gestion du Projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il s'agit des :

- Agents publics de l'État en position de détachement ou de disponibilité ;
- Agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable au Tchad) ;
- Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
- Agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

Caractéristiques et types de travailleurs du projet

Selon le document de conception du projet, la mise en œuvre du RESITCHAD impliquera les acteurs du comité national de préparation, du comité de pilotage, de l'Unité de Gestion du Projet, la cellule environnementale et sociale du projet, du Ministère des Finances du Budget et des Comptes Publics (MFBCP) du Ministère de la Prospective Économique et des Partenariats internationaux (MPEPI), du Ministère de l'Environnement de la Pêche et du Développement Durable (MEPDD), du Ministère de l'Eau et de l'Assainissement (MEA), du Ministère de l'Aménagement du Territoire et de l'Urbanisme (MATU), du Ministère des Infrastructures et du Désenclavement (MID), du Ministère de la Santé et de la Prévention (MSP), du Ministère du Genre et de la Solidarité Nationale (MGSN).

Types de travailleurs dans le cadre du Projet

Conformément à la catégorisation de la NES n°2, le projet emploiera des travailleurs directs et des travailleurs contractuels.

- A. Travailleurs directs.** Cette catégorie inclut toutes les personnes employées directement par le gouvernement pour ce projet (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.
- B. Travailleurs contractuels:** Ce sont les personnes employées ou recrutées par des tiers (par des cabinets, ou des parties prenantes du projet, des fournisseurs de biens mobiliers, équipements, des produits pharmaceutiques fournisseurs de services tels que les experts étrangers et nationaux pour les formations et les consultants qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés à la construction et réhabilitation des centres de santé et districts, au nettoyage, à la livraison des équipements.
- C. Travailleurs indirects:** Le Projet mobilisera des fonctionnaires dans les ministères. Il est à noter que ces fonctionnaires ne seront pas transférés au Projet. Ainsi ils resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat en vigueur dans le secteur public. Tous les personnels du Projet seront sous contrat de travail.
- D. Les travailleurs communautaires :** Le projet utilisera de main d'œuvre local dans les travaux de haute intensité main d'œuvre (HIMO) dans la composante 1 dont les travaux sont de type réhabilitation ou construction des infrastructures sociales dans les communautés cibles. L'accent sera mis sur l'inclusion des divers groupes sociaux, souvent confrontés à des obstacles de participation ou marginalisation, comme notamment les femmes, les jeunes et les réfugiés, pour leur donner des opportunités économiques.

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination et à la dimension genre. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du

projet ne seront pas pris sur la base des caractéristiques personnelles sans rapports avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation du travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement, ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

Par ailleurs, une attention particulière devra également être accordée aux procédures de recrutement pour le personnel qui travaillera avec les personnes vulnérables.

Nombre de travailleurs du Projet

L'Unité de Gestion du projet (UGP) sera constituée des agents de l'État en position de détachement ou de mise en disponibilité et des agents contractuels directement recrutés. L'UGP comprendra un (01) Coordonnateur, un (01) Responsable Administratif et Financier, un (01) Responsable en Suivi-Évaluation, un (01) Responsable des Infrastructures, un (01) Spécialiste en passation de marché, un (01) Spécialiste en sauvegarde environnementale, un (01) Spécialiste en sauvegarde sociale, deux (02) Comptables, deux (02) Secrétaires, cinq (05) Chauffeurs et un (01) Agent de liaison.

Les effectifs des agents d'entreprises partenaires du projet et des agents des entreprises en sous-traitance ne peuvent être connus à cette étape de la préparation du projet. Ces données seront actualisées pendant la mise en œuvre du projet.

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

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République du Tchad et porte sur les termes et conditions de travail.

Dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière d'emploi au Tchad est régie par les lois et les règlements ci-après :

- Loi n°017-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la Fonction publique au Tchad ;
- Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad ;
- Convention collective générale applicable aux travailleurs de la République du Tchad (du 12 décembre 2002)
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ratifiée le 10 novembre 1960 ;
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ratifiée le 10 novembre 1960 ;
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ratifiée le 08 juin 1961
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ratifiée le 08 juin 1961 ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 âge minimum spécifié : 14 ans ratifiée le 21 mars 2005 ;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ratifiée le 6 novembre 2000.

Les agents de l'Etat sont régis par la Loi n°017-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la Fonction publique au Tchad, qui comporte des dispositions touchant la structure

des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires.

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

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

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le travail forcé est interdit de façon absolue et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, le handicap, etc. est interdite. La Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur y compris les congés, la liberté de s'affilier à l'organisation de travailleurs de son choix. Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies par le Code du Travail respectivement en ses articles 194 à 200. L'article 194 stipule que, dans tous les établissements non agricoles publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou de l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces ne peut excéder trente-neuf heures par semaine. Les heures effectuées au-delà de cette durée donneront lieu à une majoration de salaire. Toutefois, cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à leur modulation. Des décrets pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale fixent les modalités de répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude et la durée maximale journalières du travail.

Dans la pratique cette durée est répartie sur cinq jours de la semaine, en fonction de spécificités suivantes : du lundi au jeudi, les fonctionnaires de l'administration publique débutent le travail à 7 heures 30 mn et finissent à 15 heures 30 mn. Pour des raisons d'ordre religieux, le vendredi est considérée comme une journée courte (de 7 heures 30 mn à 12 heures 30 mn) pour permettre aux fonctionnaires d'obédience musulmane de remplir leur obligation religieuse notamment la grande prière. Ces pratiques sont également valables dans le secteur privé, mais seulement les travailleurs du privé font une demi-journée le samedi. Cette demi-journée débute à 8 heures et finit à 11 heures. Le samedi et le dimanche sont consacrés au repos hebdomadaire.

Selon l'article 195 du code de travail, la durée normale du travail des salariés dans les établissements agricoles et assimilés, quels que soient leur sexe et leurs modes de rémunération, ne peut excéder 2400 heures par an. Des décrets pris en conseil des Ministres, sur proposition conjointe du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de l'Agriculture, fixent, par catégorie de culture et par saison, le maximum du nombre d'heures de travail pouvant être effectué par semaine.

Selon l'**article 196 du code de travail**, les règles d'équivalence sont fixées par décret pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale. Ces règles d'équivalence déterminent le nombre d'heures de présence au poste de travail qui équivaut à trente-neuf heures par semaine ou au maximum à deux mille quatre cent heures par an de travail effectif pour les établissements agricoles et assimilés. En l'absence de tout texte réglementaire, toute heure de présence au poste de travail est considérée comme heure de travail effectif.

Aussi **Art.197.-** L'employeur peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'Inspecteur du Travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder 94 heures par année civile. Au-delà, les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires sont fixées par décret pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale ou sur proposition conjointe du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de l'Agriculture, selon le cas (article 197).

Les heures supplémentaires sont rémunérées à taux majoré fixé par décret pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale. Des taux plus favorables peuvent être fixés par voie de convention collective (**Article.199**).

Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées par décret pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale. Les heures de commencement et de fin de travail de nuit peuvent varier selon les saisons mais englobent en tout état de cause la période comprise entre 22 heures et 5 heures (**Art.204**).

Selon l'art.205 du code de travail, le travail de nuit des femmes est interdit dans les industries. Cette interdiction ne s'applique pas : a) aux femmes occupant des fonctions d'encadrement ; b) aux femmes occupées dans les services n'impliquant pas le travail manuel et c) aux femmes travaillant dans les établissements occupés par les membres d'une même famille.

Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du Code du Travail, notamment dans les articles 202 à 248. Selon l'article **246**, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur origine, leur nationalité, leur sexe et leur âge, dans les conditions prévues au présent titre. Par rémunération il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. ("Convention collective HCR : Hotels, Cafés, Restaurants | Legiest") ("Convention collective HCR : Hotels, Cafés, Restaurants | Legiest")

L'article 247 indique que : Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et classifications professionnelles ainsi que les centres de promotion professionnelle doivent être

communs aux travailleurs des deux sexes. Les méthodes d'évaluation des emplois doivent reposer sur des critères objectifs et identiques basés essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent.

Ainsi toute décision unilatérale d'un employeur ou groupe d'employeurs, tout accord de quelque nature que ce soit qui ne respectent pas les dispositions des articles 246 et 247 sont nuls de plein droit. Les rémunérations prévues pour les travailleurs illégalement défavorisés par la décision ou l'accord discriminatoire sont remplacées de plein droit par celles prévues par cette même décision ou accord, pour les autres travailleurs (**Art.248**).

Pour les consultants du projet, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Les ONG qui seront parties prenantes au projet seront régies par la loi d'Ordonnance n° 27 du 28 juillet 1962 portant réglementation des **associations**. Cette loi pose le principe de la liberté d'association et comporte les conditions d'existence et les modalités de fonctionnement des organisations non gouvernementales (ONG) et établit les règles régissant l'exercice de leurs activités ainsi que les formalités à accomplir pour qu'elles acquièrent une existence juridique.

BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des agents de l'Etat comme des travailleurs du secteur privé.

Le Tchad a ratifié cinq (05) Conventions portant sur la santé et sécurité au travail. Il s'agit de :

- La convention n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- la convention n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964 ;
- Convention sur la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (CIPRES), ratifiée le 27-02-2006 ;
- Convention collective générale applicable aux travailleurs de la République du Tchad (du 12 décembre 2002) ;
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ratifiée le 10 novembre 1960 ;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ratifiée le 08 juin 1961;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, âge minimum spécifié : 14 ans, ratifiée le 21 mars 2005 ;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ratifiée le 6 novembre 2000.

Sur la question de la santé et sécurité des agents, la Loi n°17-PR-2001 du 31 décembre 2001, portant statut général de la fonction publique instaure en son article 31 un Conseil médical placé auprès du Ministre de la santé publique. Il est obligatoirement saisi par le Ministre chargé de la fonction publique de tous les problèmes d'hygiène et de salubrité dans les lieux de travail, et les problèmes médicaux concernant le fonctionnaire, notamment :

- les aptitudes physique et mentale requises pour le maintien à la fonction publique ;
- le congé maladie de longue durée ;
- la réintégration après lesdits congés ;
- la réforme pour raison médicale.

La question de la santé, de l'hygiène et de la sécurité est traitée au titre 2 du Code de travail.

En effet l'article 224 de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad, **précise** des normes d'hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l'Organisation Internationale du Travail et d'autres organismes techniques reconnus sur le plan international. Cette loi exige en son article **232 la création** dans tous les établissements ou entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, d'un comité d'hygiène et de sécurité dont la composition est déterminée par décret pris en conseil des Ministres sur proposition conjointe du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de la Santé Publique. Ce comité, sans préjudice des attributions de tout délégué du personnel, est chargé de l'étude et de la promotion des conditions d'hygiène et de sécurité dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs. Le comité d'hygiène et de sécurité doit être réuni par l'employeur au moins deux fois par an. Sept jours avant la réunion annuelle, l'employeur remet à chaque membre du comité le rapport d'activités de l'année en cours et une copie anonyme de toutes les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui ont été adressées à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale au cours de l'année écoulée. Au cours de la réunion, ces déclarations sont examinées en présence du chef d'entreprise ou de son représentant en vue de déceler les causes pertinentes de ces maladies ou accidents et d'étudier les mesures de nature à les réduire ou à les supprimer. Le comité d'hygiène et sécurité peut formuler des propositions précises auxquelles l'employeur est tenu de répondre (**article 233**).

En matière de protection sociale au profit des agents de l'Etat, la Loi n°17-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la fonction publique prévoit en son article 31 la prise en charge des problèmes médicaux concernant le fonctionnaire, notamment :

- les aptitudes physique et mentale requises pour le maintien à la fonction publique ;
- le congé maladie de longue durée ;
- la réintégration après lesdits congés ;
- la réforme pour raison médicale.

35. S'agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, le Code du Travail du Tchad met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Il fixe aux articles 231 à 235 de la section 1 (Du comité d'hygiène et de sécurité) de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad, les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité. Aussi l'art.**239 fait obligation** de tout employeur de mettre en place un service de santé au profit de ses travailleurs qui est chargé de :

- 1° procéder à la surveillance de la santé des travailleurs et des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés, au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai.
- 2° procéder à la surveillance périodique des salariés en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats (section 2 du code de travail).

L'UGP élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

3.2. Analyse des principaux éléments du Code de Travail

3.2.1. Rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux

3.2.1.1. Rémunération

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur origine, leur nationalité, leur sexe et leur âge, dans les conditions prévues au présent titre.

La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure aux travailleurs de capacités moyennes, et travaillantes normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

D'après l'article 263 du code du travail, le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'Inspecteur du Travail.

- L'employeur est tenu de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie dont la contexture est fixée par décret sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.
- **Rémunération des heures supplémentaires.** Chaque heure passée sur le lieu de travail est considérée comme temps de travail. Les établissements prévus par le Décret déterminant les modalités d'application du temps de travail appliquent la semaine de 40 heures de travail, en choisissant l'une des modalités d'application ci-dessous :
 - Limitation du travail effectif à 8 heures par jour réparties sur 5 jours ouvrables, avec un jour de repos hebdomadaire pendant la semaine ;
 - Limitation du travail effectif à 6 heures et 40 minutes par jour de travail ;
 - Répartition inégale entre les jours de travail des 40 heures de travail, avec un maximum de 8 heures de travail par jour, afin de permettre une demi-journée de repos hebdomadaire.

- **Rémunération du travail de nuit.** Le travail effectué entre 22heures et 5heures est considéré comme travail de nuit. Les heures de commencement et de fin de travail de nuit peuvent varier selon les saisons, mais doivent englober la période comprise entre 22 heures et 5 heures. Le travail de nuit est interdit aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Le travail de nuit est interdit aux femmes travaillant dans les industries, à l'exception des femmes occupant des fonctions d'encadrement, des femmes occupées dans les services n'impliquant pas le travail manuel, des femmes travaillant dans les entreprises familiales.
- **Rémunération du travail durant le week-end/jours fériés.** Conformément à la convention collective générale, les heures supplémentaires sont rémunérées comme suit :
 - Majoration de 50% pour les heures supplémentaires effectuées les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés ;
 - Prime de 100% pour les heures supplémentaires effectuées de nuit les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés.

Les salariés occupés un jour férié, chômé et payé ont droit en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant du salaire.

3.2.1.2.Retenues sur salaire et avantages sociaux

L'acompte est le versement avant échéance d'une partie des salaires acquis. La compensation entre les salaires et l'acompte s'effectue à l'échéance par retenue sur salaires.

L'avance est un prêt consenti par l'employeur au travailleur qui en garantit le remboursement sur ses salaires. Elle n'est autorisée que dans des cas exceptionnels.

3.2.2. Heures de travail

D'après l'article 194 du Code de travail, la durée légale du travail dans tous les établissements non agricoles publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance ne peut excéder trente-neuf heures par semaine. Les heures effectuées au-delà de cette durée donneront lieu à une majoration de salaire. Les jours et heures de travail sont fixés par la réglementation en vigueur et compte tenu des particularités de la profession.

Toute modification aux horaires normaux de travail donne lieu à consultation préalable des délégués du personnel et est transmise à l'Inspecteur du Travail avant sa mise en application.

Pour tenir compte du caractère intermittent de certains travaux (heures creuses, délestage, etc.) une durée effective de travail plus longue que la durée légale peut être considérée comme équivalente à la durée légale et payée sans majoration. Ces équivalences seront définies pour chaque profession par la réglementation en vigueur.

3.2.3. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est régi par le code du travail (les articles 208-210 de la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996) et le décret no 56/PR-MTJS-DTMOPS du 8 février 1969 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire. Il est au minimum de 24 heures consécutives et a lieu, en principe, le dimanche.

Ce décret fixe les dérogations aux principes du repos dominical et du repos hebdomadaire. Contient des dispositions particulières applicables aux travailleurs domestiques et au personnel navigant des entreprises de transport fluvial.

Le repos hebdomadaire des ouvriers des magasins peut être accordé à partir du dimanche midi avec une demi-journée de repos compensatoire par semaine ou un jour par quinzaine.

Les entreprises suivantes sont habilitées à accorder le repos hebdomadaire par rotation : produits alimentaires, hôtellerie-restauration, établissements médicaux, transports, lumière et électricité, industries des biens périssables où toute interruption du travail entraîne une perte de produits.

Si un jour de repos hebdomadaire simultané pour tout le personnel est préjudiciable au fonctionnement normal de l'entreprise, un jour autre que le dimanche peut être attribué à tout le personnel, ou du dimanche midi au lundi midi, ou le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'un jour tous les 15 jours sur une base de rotation.

Les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ont toujours droit à un repos hebdomadaire dominical. Il n'existe pas de disposition claire sur les pauses journalières (pendant les heures de travail) et les périodes de repos journalier (à la fin d'une journée de travail). La période de repos journalier pour les jeunes travailleurs (moins de 18 ans) et les femmes est de 12 heures consécutives.

3.3. Droits du travailleur

3.3.1. Promotion

L'article 20 de la convention collective de 2002. L'avancement à tous les degrés de la hiérarchie est commandé par l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités professionnelles de l'agent, les résultats obtenus par son travail, son aptitude au commandement, sans qu'il soit tenu compte d'aucune autre considération. Les cas particuliers seront précisés et réglés dans les conventions annexes.

3.3.2. Frais de voyage et transport

Les frais de voyage et de transport sont à la charge de l'employeur. Les frais de voyage des travailleurs, de leur conjoint et de leurs enfants mineurs vivant habituellement avec eux, ainsi que les frais de transport de leurs bagages, du lieu de recrutement au lieu d'emploi.

3.3.3. Congé paternité

L'article 60 de la convention collective générale de 2002, prévoit 01 jour de congé de paternité à la naissance d'un enfant. Le congé de paternité est payé et est indépendant de tous les autres congés légaux.

Le travailleur devra informer son Chef de service des causes de son absence au plus tard dans les 48 heures suivant la cessation du travail faute de quoi, les journées d'absence ne seront pas payées.

3.3.4. Congé parental

La législation du travail ne contient aucune disposition légale concernant le congé parental à la naissance d'un enfant.

3.3.5. Congés payés

Les travailleurs ont droit à 24 jours ouvrables de congé annuel après une année de service. Les congés annuels payés par l'employeur sont pris à raison de deux jours par mois de congés payés. Un mois de travail effectif correspond à une période équivalant à quatre semaines ou 24 jours de travail.

Les conventions collectives peuvent comporter des dispositions plus favorables pour les travailleurs de moins de 18 ans, les femmes et les travailleurs ayant de longues années

de service. La convention collective nationale contient les dispositions suivantes sur les congés annuels :

- Jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans : 2 jours ouvrables par mois ;
- Mères de famille salariées : un (1) jour de congé supplémentaire par an et par enfant à charge de moins de 14 ans ;
- Travailleurs ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise :
 - 2 jours après dix ans de service ;
 - 4 jours après 20 ans de service ;
 - 6 jours après 25 ans de service.

Le congé doit effectivement être pris dans les 12 mois d'admissibilité. La durée du congé ne peut être déduite du congé accordé au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer (pour une durée maximale de dix jours). Les jours fériés ne font pas partie des congés annuels.

Le calendrier des congés annuels est fixé par l'employeur compte tenu de la nature du travail et, dans la mesure du possible, des désirs du travailleur. Chaque travailleur est informé de l'horaire des congés au moins 15 jours avant la date de son commencement. Avec l'accord de l'employé, le congé peut être fractionné à condition que l'employé bénéficie d'un repos d'au moins quatorze jours consécutifs de congé (y compris les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés).

Pour les salariés employés hors de leur lieu de recrutement, les délais de route ne sont pas pris en compte dans la durée minimale de repos ininterrompu.

Le congé annuel est payé intégralement. Les travailleurs reçoivent leur salaire pendant les congés annuels, à l'exception de certaines indemnités et avantages en nature. Outre l'allocation de congé, l'employeur doit assurer les frais de voyage des travailleurs employés hors de leur lieu de recrutement, de leurs conjoints et enfants mineurs vivant habituellement avec eux ainsi que des frais de transport de leurs bagages du lieu d'emploi au lieu de recrutement dans les conditions prévues par la loi.

Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si le salarié est, à cette date, en état de reprendre son service. En cas de fractionnement, les frais de voyage ne sont dus que pour la plus longue des périodes du congé fractionné.

En cas de rupture du contrat de travail avant que le salarié n'ait pu prendre effectivement ses congés, une allocation calculée sur la base des droits à congé acquis au jour de l'expiration du contrat doit lui être versée.

En dehors de ce cas, est considérée comme nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice au lieu et place du congé.

3.3.6. Congés de maladie

Ce qui suit ressort respectivement de la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du Travail (article 117) et de la Convention Collective Générale de 2002 (articles 27 et 28).

Tout travailleur a droit à un congé de maladie d'une durée de six mois sur présentation d'un certificat médical délivré par un médecin agréé. Les congés peuvent être renouvelés une fois. Le travailleur en congé de maladie conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté :

- S'il a moins de douze (12) mois consécutifs de service : l'intégralité du traitement pendant un mois ;
- S'il a plus de douze (12) mois consécutifs de service :
 - o L'intégralité du traitement pendant trois (3) mois ;
 - o Le demi-traitement pendant trois (3) mois suivant cette durée

S'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté :

- o L'intégralité du traitement pendant six (6) mois.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder au total celles des périodes fixées ci-dessus :

A l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est examinée :

- S'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci ;
- S'il est diminué physiquement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques, il bénéficie dans cet emploi du salaire et des avantages attachés à ce nouvel emploi ;
- S'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi par un médecin agréé, il est licencié pour inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur ;
- L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est diminué par suite d'accident ou d'infirmité quelconque médicalement constaté, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé ;
- L'employeur qui entend se prévaloir de ce droit, doit en informer par écrit l'intéressé, soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité de convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération.

3.3.7. Soins médicaux

Les avantages comprennent les soins médicaux et chirurgicaux, hospitalisation, médicaments, appareils de prothèse et transport. Celles-ci sont gérées par la caisse nationale d'assurance maladie.

La femme a droit aux soins gratuits pendant son congé de maternité. Les soins médicaux sont financés par l'employeur, dans les conditions prévues par les conventions collectives existantes, tant que les travailleurs ne seront pas couverts par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

3.3.8. Sécurité de l'emploi en cas de maladie

L'employeur ne peut licencier un employé dont le contrat est suspendu pour cause de maladie, sauf en cas de faute lourde et d'impossibilité de maintenir le contrat. À l'issue de la période de six mois, un licenciement peut être prononcé si l'employeur justifie de la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié absent.

3.3.9. Congé de maternité

Le code du travail prévoit 14 semaines de congé de maternité pour les femmes travailleuses. L'employeur ne peut faire travailler une femme enceinte dans les six semaines précédant la date présumée de l'accouchement ainsi que dans les huit semaines suivant l'accouchement.

Les durées des congés prénatal et postnatal peuvent être prolongées de trois semaines en cas de maladie médicalement constatée.

Une mère travailleuse à droit à des repos pour allaitement après l'accouchement. Ces repos sont prévus pour 15 mois et la durée totale de ses repos ne peut dépasser une heure par journée de travail. Ces repos sont rémunérés et considérés comme temps de travail.

Le décret N°58/PR-MTJS-DTMOPS du 8 février 1969 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes stipule que les heures de repos accordées aux femmes allaitantes doivent être déterminées.

3.3.10. Revenus

D'après les articles 80 et 82 du Code de Sécurité Sociale, une travailleuse enceinte a droit à 50% du revenu de la personne assurée. Les prestations en espèces dépendent du dernier salaire journalier. Le système d'assurance sociale verse des prestations de maternité six semaines avant et huit semaines après la date prévue de l'accouchement. La prestation peut être prolongée jusqu'à trois semaines en cas de complications liées à la grossesse ou à l'accouchement.

3.4. Liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée

Le code du travail reconnaît à tout travailleur, le droit d'adhérer librement à une organisation syndicale de son choix.

D'après l'article 295 dudit Code, les organisations syndicales ont pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux d'ordre professionnel, tant collectifs qu'individuels, des salariés visés par leurs statuts.

Les syndiqués élaborent librement leurs statuts et règles de fonctionnement, définissent librement leur programme d'action et organisent librement leurs activités.

L'article 297 stipule respectivement qu'il est interdit :

- (i) à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, les mesures de discipline, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la mutation, le congédiement ;
- (ii) à tout chef d'entreprise ou ses représentants d'employer des moyens de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Elles peuvent également exercer l'action individuelle d'un de leurs membres victime d'une atteinte à ses droits syndicaux, pourvu que l'intéressé, dûment informé, ait déclaré ne pas s'y opposer.

4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La NES2 définit en détail les documents à élaborer et à mettre en œuvre pour garantir la santé, la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail.

Les dispositions de la NES 2 sur les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail devront être appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente section et prendront en compte les Directives EHS générales et le cas échéant, les Directives EHS spécifiques au secteur de la santé et de la sécurité au travail.

Les mesures de Santé et Sécurité au Travail (SST) seront conçues et mises en œuvre pour traiter les questions suivantes :

- Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- Mise en place de système d'identification et de suivi psychosocial des employés affectés à la suite du traumatisme lié au travail ;
- Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- Séances de sensibilisation hebdomadaire ou mensuelle sur la prévention des risques liés à la santé et à la sécurité des employés ;
- Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ;
- Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

4.2. Prestations de santé et de sécurité au travail

5.1.1. Prestations d'invalidité et d'accident de travail

Les accidents du travail peuvent entraîner les quatre situations suivantes : (i) incapacité totale permanente (ii) incapacité partielle permanente (iii) incapacité temporaire et (iv) accident mortel entraînant le décès du travailleur. Il n'y a pas de période minimum d'admissibilité à l'indemnité pour accident du travail, à condition que l'accident du travail soit signalé dans les 48 heures.

- En cas d'incapacité temporaire, 66,7% du salaire journalier moyen du travailleur assuré est payé au cours des 30 jours précédant le début de l'incapacité. Cela commence à partir du lendemain du début de l'incapacité jusqu'à la guérison complète ou jusqu'à la constatation de l'incapacité permanente (après deux ans).
- En cas d'incapacité totale de la personne assurée, 100% du salaire mensuel moyen du travailleur assuré est versé au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité.
- Si l'incapacité permanente est partielle, la prestation est égale au salaire annuel moyen de l'assuré dans les 12 mois avant l'incapacité, multiplié par 0,5% par degré d'invalidité entre 10% et 50%, et multiplié par 1,5% par degré pour la partie qui excède 50%. Le plafond du salaire servant de base au calcul de la pension d'incapacité permanente est de six fois le salaire minimum national mensuel plus 33,3% du salaire de l'assuré entre six et 25 fois le salaire minimum national mensuel.
- Si le travailleur assuré a besoin de l'assistance constante d'autres personnes pour effectuer ses tâches quotidiennes, une indemnité de 40% de la pension est versée. Le paiement des pensions est normalement payé trimestriel. Si le travailleur est évalué avec une invalidité de 100%, la pension est payée mensuellement. Avec une invalidité d'au moins 75%, l'assuré peut être payé mensuellement sur demande.
- En cas d'accident mortel, 30% des gains annuels moyens de la personne décédée sont versés à la veuve / veuf. Pour chaque orphelin âgé de moins de 15 ans (18 ans pour un apprenti, 21 ans en cas d'un étudiant ou d'un enfant handicapé), 15% du revenu annuel moyen du travailleur décédé sont versés. La prestation pour orphelin s'élève à 20% pour un orphelin de père et de mère. 10% des gains annuels moyens du travailleur décédé sont versés à chaque membre de sa famille à charge, jusqu'à concurrence de 30% au total.

Le total de toutes les prestations de survivant ne peut dépasser 85% du salaire moyen du travailleur décédé utilisé pour calculer la pension. Les gains maximaux utilisés pour calculer les prestations sont six fois le salaire minimum mensuel national plus 33,3% des gains, de six à 25 fois le salaire minimum mensuel. Toutes les prestations sont payées trimestriellement.

4.3. Textes réglementaires ou conventions collectives déterminant la nature des prestations et les conditions de leur octroi

- Décret 77-207 1977-06-30 P-CSM/78 instituant un régime de pension de vieillesse, d'invalidité et de décès
- Décret 09-1634 2009-12-04 PR/PM/MFPT fixant le taux de cotisations dues par les Employeurs et Travailleurs à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale au titre des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles.

4.4. Mesures pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels

4.4.1. Devoirs de l'employeur

D'après la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du Travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures appropriées qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et régler le flux du travail de manière à protéger autant que possible les salariés des accidents de travail et des maladies professionnelles.

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

Tout employeur doit mettre en place un service de santé au profit de ses travailleurs, afin d'effectuer un bilan de santé des travailleurs et des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés, au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai. L'une des responsabilités de ce service de santé est d'organiser régulièrement des contrôles de santé pour les salariés en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail.

Tout employeur doit veiller à ce que les travailleurs et les travailleuses ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. L'employeur doit non seulement s'abstenir de porter atteinte à la personnalité des employés, mais est également tenu de protéger le personnel contre les atteintes émanant de supérieurs hiérarchiques, de collègues ou de personnes tierces (clientes, hôtes, fournisseuses ou patientes, etc.). Tout employeur doit : prévenir le harcèlement sexuel, faire cesser le harcèlement sexuel et protéger la victime.

4.4.2. Équipements de protection gratuits

La loi ne mentionne pas spécifiquement les équipements de protection individuelle. Cependant, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures appropriées pour protéger la vie et la santé des employés. De même, les salariés, de leur côté, doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de

l'employeur (articles 226 et 230 de la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du Travail).

4.4.3. Formation

D'après l'article 227 de la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail, l'employeur a l'obligation d'organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois. Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel, en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

4.4.4. Système d'inspection du travail

Il ressort de la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du Travail que l'Inspection du travail veille au respect de la législation du travail par le biais de ses inspecteurs et contrôleurs du travail dont le statut particulier est régi par le décret. Des Médecins-Inspecteurs du travail peuvent également être nommés aux services de l'inspection du travail.

Les inspecteurs du travail ont le pouvoir d'entrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tous les établissements assujettis au contrôle de l'inspection. Ils peuvent également pénétrer le jour ou la nuit dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'Inspection. Ils peuvent choisir librement les endroits à inspecter. Les inspecteurs sont autorisés à interroger, seuls ou en présence de témoins, l'employeur ou le personnel, sur toutes les questions liées à l'application desdites dispositions ; demander communication de tous les dossiers, registres et documents ; prélever et emporter en présence de l'employeur ou son représentant des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

L'Inspecteur du Travail doit informer l'employeur de sa présence ou son représentant, sauf s'il estime qu'un tel avis peut porter préjudice à l'exercice de ses fonctions. Il fournit des informations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs sur l'ensemble des dispositions sociales qui sont applicables et sur la manière d'en assurer le respect.

Les Inspecteurs du Travail peuvent intervenir dans n'importe quelle affaire pour recueillir les points de vue des employeurs et des travailleurs afin de prévenir la survenance des conflits ou d'en faciliter le règlement. L'inspecteur du travail ou le médecin inspecteur du travail doit demander à la direction de se conformer correctement aux exigences énoncées avant d'établir un rapport.

La notification est soit consignée par écrit dans le registre interne de l'employeur, soit envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception. Il spécifie les violations et fixe des délais à respecter. Les mesures doivent être prises dans les quatre jours à compter de la réception de la notification.

Toutefois, en cas d'urgence, l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail peut établir un rapport sans préavis. En cas de danger grave et imminent, un inspecteur peut ordonner des mesures immédiatement exécutoires. L'employeur peut faire appel de la décision de l'inspecteur ou du médecin inspecteur du travail devant le président du tribunal du travail et de la sécurité sociale, qui doit statuer dans les trois jours suivant l'appel.

Lorsque des conditions de travail, non prévues par le décret ou par le Code du travail, sont jugées dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'Inspecteur ou le Médecin-Inspecteur exige l'employeur à y remédier. Le Médecin-Inspecteur du Travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé en vue de vérifier si les travaux auxquels ils sont occupés n'excèdent pas leurs forces. Toute entrave au bon fonctionnement du comité de santé et de sécurité est punie d'une amende (147 000 FCFA à 294 000 FCFA et, en cas de récidive, d'une amende de 588 000 FCFA à 882 000 FCFA et de 1 à 10 jours d'emprisonnement.

4.5. Désignation de responsables de la sécurité au travail

4.5.1. Comité Hygiène et de Sécurité (CHS)

L'article 1 de l'arrêté 99-008 1999-03-19/MFFTPPEM/SE/DG/DTESS/99 portant organisation et fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) dans les entreprises et établissements, crée un Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) dans : (i) tous les établissements ou entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, (ii) les établissements ou entreprises du secteur industriel, des bâtiments et travaux et publics occupant au moins 20 travailleurs (temporaires et occasionnels y compris) ; (iii) les chantiers devant durer au moins 6 mois ou regrouper plusieurs entreprises.

Toutefois, l'Inspecteur du Travail peut imposer la création d'un C.H.S dans tout établissement, entreprise ou chantier en fonction de la nature des travaux et risques particuliers auxquels peuvent être exposés les travailleurs.

On retrouve au sein du CHS, un Agent de Santé assurant la surveillance médicale des travailleurs.

4.5.2. Comité d'Hygiène et de Sécurité Inter Entreprise (CHSIE)

Il est présidé par l'un des chefs d'entreprises désigné par le collectif des Chefs d'Entreprises concourants aux activités de chantier.

On retrouve au sein du CHSIE, un Agent de Santé assurant la surveillance médicale du personnel du chantier.

4.5.3. Responsable Hygiène et sécurité de l'UCP

L'UCP désignera un responsable chargé des questions d'hygiène et de sécurité au sein de l'UCP. Celui-ci devra élaborer les procédures d'hygiène et de sécurité et veiller à leur application au sein de l'UCP. Il veillera à l'inscription des prescriptions d'hygiène et de sécurité dans les DAO et les contrats des prestataires de services y compris les fournisseurs. Il veillera aussi au suivi du respect des procédures d'hygiène et de sécurité par tous les prestataires et fournisseurs mobilisés dans le cadre du RESITCHAD. Le RESITCHAD pourra lui associer un Agent de Santé pour la surveillance médicale du personnel en contexte de COVID-19 ou d'une quelconque épidémie.

4.5.4. Responsable Hygiène et Sécurité des fournisseurs/Prestataires

Chaque prestataire ou fournisseur travaillant dans le cadre du RESITCHAD devrait désigner un responsable chargé des questions d'hygiène et de sécurité sur les chantiers. Celui-ci veillera au respect des procédures d'hygiène et de sécurité par tout le personnel, ainsi que des dispositions prises pour la prévention et la réponse aux VBG/EAS/HS.

5. PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section identifie les personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes.

L'équipe de préparation du projet va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet en collaboration avec l'Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE) à N'Djaména. Le recrutement pourra également être confié à cabinet national ou international.

L'Unité de Coordination du projet est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects avec les institutions nationales que sont la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).

L'UGP doit recruter et mettre à jour la liste des tâcherons avec lesquels elle passe le contrat et doit veiller à ce que ces derniers respectent leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs conformément aux articles 73 à 80 du Code du Travail. En effet, **selon l'article 79 du code de travail**, avant tout commencement d'exécution, le contrat de tâcheronnage doit être déposé par l'entrepreneur, à l'Inspection du Travail dont il relève et s'il est différent, à l'Inspection du Travail du lieu d'exécution du contrat, ainsi qu'à l'Office National pour la Promotion de l'Emploi et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. À défaut, le contrat de tâcheronnage est considéré comme nul. En conséquence, les salariés recrutés par le tâcheron peuvent demander directement à l'entrepreneur le paiement des sommes quel qu'en soit le montant, qui leur est dues à l'occasion du travail accompli. Ils conservent néanmoins la faculté d'agir, si bon leur semble, contre le tâcheron seul ou contre le tâcheron et l'entrepreneur solidairement. Ces mêmes droits sont ouverts aux organismes créanciers de cotisations afférentes aux salaires dus pour la période en cause.

L'UGP devra veiller à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques chimiques et biologiques (Titre 2 - De la santé et de la sécurité au travail du code de travail). Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les 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 et leur santé. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Des renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé devront être réglés à l'amiable et en cas de non-conciliation, un recours à la voie contentieuse qui sera traité par le

tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique.

La mise en œuvre du RESITCHAD est conduite par l'Unité de Coordination du Projet. Le recrutement et la gestion des travailleurs du projet sera assuré par l'UCP.

Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitant sera assuré par l'UCP. Les travailleurs du projet étant pour la plupart des agents contractuels, l'aspect Santé et Sécurité au travail sera prise en compte par les mesures prévues par la NES2.

Le responsable de sa mise en œuvre est le coordonnateur du projet.

Le suivi et la supervision des questions de santé et de sécurité en lien avec la COVID-19 ou une quelconque épidémie et l'établissement de rapports correspondants sont à la charge de l'UCP.

5.1. Identification des responsabilités précises par rapport aux activités du projet

- **Recrutement et gestion des travailleurs du projet**
 - Le recrutement et la gestion des travailleurs au sein de l'UCP se feront par le Maître d'Ouvrage du projet.
- **Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires**
 - Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires seront effectué par l'Unité de Coordination du Projet.
 - Les prestataires et fournisseurs pourront recruter des sous-traitants.
- **Santé et sécurité au travail.**
 - La responsabilité de la santé et sécurité au travail au sein de l'UCP sera assurée par le responsable Qualité Hygiène Sécurité et Environnement (QHSE) ;
 - Les prestataires et fournisseurs devront désigner en leur sein des responsables QHSE formés qui devront s'assurer de la gestion des questions de santé et de sécurité.
- **Formation des travailleurs**

En ce qui concerne la formation des travailleurs à l'atténuation des risques de EAS/HS, de la propagation du nouveau coronavirus et le suivi psychosocial des travailleurs, elle sera coordonnée par l'UCP du Projet en collaboration avec les ministères en charge de la santé/affaires sociales et d'autres personnes ressources notamment les consultants dont entre autres un professionnel en suivi psychosocial.

- **Gestion des plaintes des travailleurs**

La gestion des plaintes relèvera de la responsabilité d'un comité autonome de gestion des plaintes des travailleurs mis en place dans le strict cadre du présent projet par l'UCP.

6. POLITIQUES ET PROCEDURES

Cette section décrit brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordés dans les sections suivantes.

La loi n°17-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la fonction publique a institué un régime de protection sociale au profit des agents publics. Ce régime est composé de (i) une branche d'assurance maladie (ii) une branche d'indemnisation en matière de maladie professionnelle et d'accident de travail ; (iii) une branche de prestations familiales. Ainsi l'article 95 du statut général de la fonction publique stipule : Dans le cas de disponibilité d'office faisant suite à un congé de longue durée pour maladie, le fonctionnaire perçoit pendant un an la moitié de son traitement d'activité et la totalité des suppléments pour charge de famille. A l'expiration de cette période d'un an, il perçoit pour une période n'excédant pas deux (2) ans le tiers de son traitement d'activité et la totalité des suppléments pour charge de famille. A l'issue de cette nouvelle période, les dispositions du Titre VII relatives à la cession définitive des fonctions s'appliquent

Dans le cadre du RESITCHAD, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet. Une police d'assurance sera en effet souscrite pour les travailleurs de l'unité de gestion du projet.

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans la loi n°7 Code de sécurité sociale dans le Titre IV (Du régime des accidents de travail et des maladies professionnelles) :

- La victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès.
- L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise.

Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles sont de deux sortes : prestations en nature et en espèces.

Les prestations en nature comprennent les soins médicaux que requiert l'état de la victime à savoir :

- a) Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- b) Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- c) Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- d) Fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- e) Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
- f) Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- g) Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

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

6.1 Informations sur la santé et la sécurité au travail

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment 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 SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement et en nombre suffisant des équipements de protection individuelle. Ces consultations seront facilitées de façon à permettre une effective participation en toute sécurité de tous les groupes de travailleurs (par exemple les femmes travailleuses auront l'opportunité d'être consultées séparément, si opportun, et ces échanges seront facilités 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.

6.1.1. Travail des enfants

L'article **52 du code de Travail stipule que** les enfants ne peuvent être employés dans une profession quelconque avant l'âge de quatorze (14) ans sauf dérogations fixées par décret sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de la Santé Publique, compte tenu des tâches qui peuvent être demandées à ces enfants. Les enfants ne peuvent être engagés qu'avec l'accord de leur représentant légal. Le travail de nuit des enfants âgés de moins de 18 ans est interdit (article **206**). Il est explicitement interdit de faire travailler les enfants au niveau des cultures de rente, l'épandage des engrais et produits phytosanitaires ainsi que les collectes et cueillettes. Dans le projet, il sera interdit de recruter des enfants pour quelconque travail dangereux.

Le décret n°55/PR-MTJS-DTMOPS du 08 Février 1969 relatif au travail des enfants, fixe l'âge minimum d'emploi à 14 ans sauf pour des travaux légers énumérés (12 ans). Il contient la liste des travaux auxquels les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et de moins de 16 ans ne peuvent être employés. Il prévoit que l'inspecteur du travail peut requérir l'examen de tout jeune travailleur afin de déterminer si le travail auquel il est employé n'excède pas ses forces. Il fixe ensuite les charges maximales pouvant être portées, trainées ou poussées par les jeunes travailleurs, selon leur âge et leur sexe. En référence au décret 55/PR-MTJS-DTMOPS du 08 Février 1969 relatif au travail des enfants et à la NES 2, l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du RESITCHAD est de 14 ans.

La preuve de l'âge est établie sur production d'un acte de naissance, d'un jugement supplétif ou d'un certificat médical. Il est nécessaire de mettre en place un mécanisme de surveillance permanent de l'âge des travailleurs dans le cadre des activités des prestataires du projet en leur faisant obligation de tenir un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans leur entreprise, avec pour chacune d'elle, l'indication de sa date de naissance.

La preuve de l'âge est établie sur production d'un acte de naissance, d'un jugement supplétif ou d'un certificat médical.

6.1.2 Cas des travaux forcés

Selon l'article 5 du code de travail, le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprendra pas, aux fins de la présente loi :

- a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;
- c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;
- d) tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes et de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.
- e) les menus travaux de villages, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population, elle ou ses représentants directs, ait le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux et se soit offerte spontanément.

Convention (n° 29) sur le travail forcé de 1930 et Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ont été respectivement ratifiées par le Tchad respectivement le 10 novembre 1960 et le 8 juin 1961.

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- a) Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- b) Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- c) Mesure de discipline au travail ;
- d) Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- e) Puniton pour avoir participé à des grèves.

6.1.3 Egalité des chances

La Constitution de la République du Tchad garantit à tous l'égalité devant la loi sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de position sociale. La constitution interdit également la discrimination fondée sur les origines, les opinions, les convictions, le sexe ou le statut matrimonial.

Le code du travail garantit également l'égalité sur base de l'origine, de la nationalité, du sexe et de l'âge.

Le Code du travail stipule que l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur origine, leur nationalité, leur sexe et leur âge.

Les femmes peuvent occuper les mêmes emplois que les hommes. Aucune loi limitant l'embauche de femmes dans un emploi ne peut être envisagée, sauf dans quelques cas prévus par la loi.

Les travailleurs peuvent déposer des plaintes pour discrimination auprès du Bureau de l'inspecteur du travail, qui mène une enquête et peut ensuite jouer le rôle de médiateur entre le travailleur et l'employeur. Si la médiation échoue, l'affaire est renvoyée devant le tribunal du travail pour une audience publique. La décision finale et le montant de toute amende dépendent de la gravité de l'affaire - 147 000 à 294 000 FCFA pour l'infraction initiale et des amendes de 288 000 à 882 000 FCFA ou de six à 10 jours de prison en cas de récidive.

6.1.4 Recrutement local

L'UCP, les prestataires et les fournisseurs prioriseront le recrutement de la main d'œuvre locale y compris les femmes dans le cadre de l'exécution des activités du RESITCHAD. Le RESITCHAD priorisera les prestataires et les fournisseurs locaux dans le cadre des soumissions.

6.1.5 Droit syndical

L'article 294 du code de travail stipule que les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activités et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement.

6.1.6 Coercition

Le Code du travail interdit le travail forcé et la servitude. La loi définit le travail forcé ou obligatoire comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré.

7 MECANISME DE GESTION DES PLAINTES ET REGLEMENTS DES GRIEFS

Pour gérer les éventuelles situations contentieuses/plaintes dans le cadre du Projet, il sera mis en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) proportionné au contexte de préoccupations des travailleurs directs et contractuels qui seront amenés à exprimer leurs plaintes sur leur lieu de travail. C'est un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers qui auraient estimé avoir été lésés par les moyens et conditions de travail.

Un grief est une expression d'insatisfaction au sujet du niveau ou de la qualité du service rendu ou de l'aide fournie, qui se rapporte aux actions ou aux inactions de la part du personnel ou des fonctionnaires bénéficiaires du projet qui crée directement ou indirectement un désagrément à autrui. Les griefs sont directement liés aux engagements pris par le projet, en ce qui concerne le type et les modalités de l'aide et du soutien promis. 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. Un grief officiel exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

En vertu des exigences des paragraphes 21 à 23 de la NES N° 2, le MGP dans le cadre du PGMO du RESITCHAD comprend les éléments ci-après :

- i. L'information sur le mécanisme au moment du recrutement : Il s'agit d'informer le travailleur une fois recruté, qu'il existe la possibilité au sein de l'entité qui le recrute, de dépôt d'un éventuel grief si toutefois, ses libertés de travail venaient à être perturbées. En ce sens, il sera sensibilisé sur les formes des plaintes recevables et les instances de traitement. Les détails du mécanisme de gestion des plaintes concernant ces agents seront consignés dans les contrats de travail et les registres mis à jour ou la plateforme MGP et communiquer aux parties prenantes. 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 gestion des plaintes. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence.
- ii. Les mesures prévues pour la protection des travailleurs contre les représailles en cas d'utilisation du mécanisme : Ces mesures comprennent les règles de confidentialité du système de gestion des plaintes allant dans le sens de garantir un fonctionnement optimum. En ce sens, ces mesures incluront l'anonymat de la procédure de dépôt à travers un code attribué, le recours à une entité externe selon la nature et la gravité de la plainte pouvant être sensible.
- iii. La répartition des mesures en fonction de la nature et de l'ampleur des risques et des impacts : Selon qu'il s'agisse d'un grief ordinaire ou d'un grief sensible comme les questions d'EAS/HS, les mesures seront proportionnées d'abord réglementaires, conformément aux textes en vigueur en matière administrative, ou au-delà.
- iv. La transparence et la confidentialité du processus notamment l'accessibilité à tous du système d'examen des plaintes ainsi que la rapidité du retour d'information.
- v. La possibilité d'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif prévus et les modalités visant à ne pas entraver la liberté des travailleurs de les utiliser en cas de besoin, ou encore les mécanismes d'examen des plaintes établis par la voie des conventions collectives.

7.1 Modes de règlements des conflits de travail au Tchad

Au Tchad, d'une façon générale, le Code du travail distingue les différends individuels des différends collectifs.

Pour ce qui est du règlement des différends individuels, il en ressort que :

- Tout différend individuel de travail ne peut être soumis au Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale qu'en cas de non conciliation devant l'Inspecteur ou le Contrôleur du Travail. En cas d'accord, l'Inspecteur ou son délégué établit et signe avec les parties un procès-verbal de conciliation qui vaut titre exécutoire ;
- En l'absence ou en cas d'échec de ce règlement amiable, l'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au Greffier du Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- Lorsque les parties comparaissent devant le Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale, il est procédé avant le renvoi en audience publique à une tentative de conciliation devant le Président en chambre du conseil, assisté de ses assesseurs ;
- En cas de non-conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale doit retenir l'affaire ; il procède immédiatement à son examen ; aucun renvoi ne peut être prononcé sauf accord des parties ; mais le Tribunal peut toujours par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information.

Pour ce qui est du règlement des différends collectifs, il en ressort que :

Est considéré comme conflit collectif tout différend intervenu ou risquant d'intervenir entre l'employeur et tout ou partie du personnel du projet au sujet des conditions de travail ou d'emploi des salariés parties au conflit.

À défaut de procédures conventionnelles, tout différend collectif est obligatoirement soumis en vue de son règlement à la procédure de conciliation et peut, si les parties en conviennent être soumis à la procédure d'arbitrage.

7.2. Procédure de traitement des plaintes

La procédure de gestion des plaintes porte sur neuf (9) étapes allant de l'enregistrement de la plainte à celle de l'archivage du dossier de résolution. Lorsque les plaintes ont un caractère sensible comme les questions des Violences Basées sur le Genre, y compris les Exploitation et Abus Sexuels, le Harcèlement Sexuel (VBG/EAS/HS), le traitement va avoir des aspects différents et sera finalisé avec un appui extérieur en vue de disposer des meilleures options pour gérer et valider ce genre de plaintes de manière sûre et confidentielle et sur la base d'une approche fondée sur les besoins des survivantes.

D'une manière générale, il existe trois modes de règlement des litiges dans le cadre du travail

- Le règlement à l'amiable : cette première étape est constituée d'une tentative de règlement à l'amiable de la plainte entre le comité de gestion et la personne affectée. La plainte est traitée en interne dans un délai n'excédant pas 10 jours. Des solutions ou orientations sont proposées au plaignant. En dehors des plaintes de catégories 5 relatives aux VBG, quand une solution a été approuvée par les deux parties, la fermeture de la plainte est sanctionnée par un procès-verbal qui détaille les résolutions proposées. Ce document est signé pour accord par les parties. En cas d'échec une médiation est mise en place.
- La médiation/arbitrage. Elle sera menée par l'inspection de travail ou l'office de la main d'œuvre en présence du RAF ou du spécialiste en communication et genre. L'objectif est de favoriser le règlement à l'amiable et limiter le recours systématique au système judiciaire. La commission de médiation est mise en place par un arrêté du

Directeur Général du Ministère de la santé publique qui nomme les membres. La commission de médiation tient une réunion en cas de désaccord sur la solution. Une telle commission permet de régler un bon nombre de litiges, sans devoir passer par la voie judiciaire. Ceci est par ailleurs la technique habituellement mise en place dans le cadre des procédures de gestion des conflits au Tchad. Cette commission n'est pas rémunérée. L'instance de médiation est saisie d'office par le Directeur Général du Ministère de la santé publique si la plainte n'a pas été traitée en interne sous 30 jours. Toute plainte enregistrée doit, si besoin est, faire l'objet d'une visite d'inspection par un spécialiste avisé au plus tard sept (7) jours après la réception. 75% des plaintes doivent être fermées dans les 30 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles. Enfin toutes les plaintes doivent être enregistrées et les investigations y relatives documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'entrepreneur aura à soumettre à l'UCP pour sa documentation. Si aucune solution n'est trouvée dans un délai de 15 jours après la saisie de la commission de médiation, le dossier de plainte est transmis par l'UCP ou l'inspection de travail à la justice.

- La saisine du juge d'instance ou recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable et du règlement par médiation. Cela consiste à régler le litige devant un tribunal de travail compétent. C'est le tribunal de grande instance qui est compétent pour connaître des litiges relatifs aux accidents de travail, maladies professionnelles et les Violences Basée sur les Genre. Le Livre 4 du code de travail dans le Titre II, les chapitres I, II, III et IV pour le règlement des différends relatifs au travail et à l'emploi au Tchad sont applicables pour le projet.
- Les adresses et contacts des organes seront notifiés aux potentiels plaignants lors des activités de diffusion. Le plaignant reçoit un accusé de réception dans un délai de 48 h après le dépôt de sa plainte. Les canaux de transmission des plaintes seront : les boîtes à plaintes, du projet, la saisine par un intermédiaire (proche, autorités locales, association de défense des droits humains, etc.).

Étape de traitement des plaintes:

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

Étape 1 – Réception et enregistrement des plaintes : Collecte des plaintes via la Boîte à plaintes, des lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance et enregistrement dans le registre de plaintes.

Étape 2 - Catégorisation des plaintes : Il se fait selon le « type » de plainte.

Étape 3 - Examen des plaintes et enquêtes de vérification : Il consiste à déterminer la validité des plaintes traitées ; établir clairement quel engagement ou quelle promesse n'a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite

Étape 4 - les réponses et les prises de mesures. Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne

plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé ;

Étape 5 - la Procédure d'appel. Si la réponse n'est pas acceptée et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen. Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'amiable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire ;

Étape 6 - la résolution. Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.

Étape 7 - le Suivi et l'enregistrement des plaintes. Cette phase permet d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permet d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des plaintes. Le délai de traitement des plaintes sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes. Pour les plaintes non sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures, ...) qui ne demandent pas d'enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à une semaine.

La clôture d'un cas (feedback) : Un cas est classé comme clos au niveau de ce mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs selon les cas suivants:

- 1) Une décision "finale" a été prise par l'UCP sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
- 2) Une décision "finale" a été prise par l'UCP et les "mesures décrites" dans la décision ont été effectuées par "le responsable dédié ;
- 3) Pour une plainte collective, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.

Recours à la justice : Les plaignants peuvent à tout moment engager des actions administratives ou en justice en recours lorsque leurs préoccupations n'ont pas eu de suite satisfaisante. Cependant, pour les plaintes sensibles comme les VBG et relativement graves (fraude, discrimination, harcèlement sexuel, ...), le délai pourrait aller à un mois et demi, délai de rigueur.

Mode de traitement des cas spécifiques : Cas de l'exploitation, abus et harcèlement sexuel

Le projet va travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de violence basée sur le genre ou exploitation et 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 (ex. Cellule d'écoute et de Conseils juridiques auprès du Ministère de la Santé Publique; du Ministère la Femme, la Protection de la Petite Enfance et Solidarité Nationale, les ONG et associations nationales telles que l'AFJT et la CELIAF et la justice...). Pour les cas de EAS/HS, la procédure de gestion des plaintes commence par:

- La réception et l'enregistrement des plaintes dans le registre spécial;
- La catégorisation du cas;
- Le référencement immédiat de la victime vers les cellules d'écoute spécialisées des parties prenantes du projet;
- La vérification des faits par une équipe restreinte;
- Le référencement du ou de la survivant(e) vers les services de prise en charge psychosocial et et/ou médical;
- La résolution par le mode de traitement traditionnel ou judiciaire selon le veut de la victime;
- Le suivi et la documentation du dossier;
- La sanction prononcée après les enquêtes parla cellule d'écoute et de conseils juridiques du service de gestion d'EAS/HS du MFPPSN. À ce niveau le projet n'entamera aucune investigation et laissera la justice dire le droit sur le cas. Puis le code Pénal en vigueur au Tchad est applicable pour les différentes formes de VBG. En vertu de l'article 252 du Code pénal, quiconque porte des coups, blesse ou commet volontairement toute autre violence ou voie de fait sera puni d'un emprisonnement de six jours à un an et d'une amende de 500 à 50 000 francs CFA (environ 1-62US\$7). En outre, en vertu de l'article 253, si la victime est malade ou incapable de travailler pour plus de 20 jours en raison de la violence ou de voies de fait, l'auteur est passible d'une amende similaire et d'un emprisonnement plus long, allant d'un à cinq ans.

Chapitre 2 - Des atteintes volontaires à l'intégrité corporelle prévoit en son Art. 307 que: Tout individu qui aura volontairement porté des coups ou fait des blessures ou commis toute autre violence ou voie de fait sur la personne d'autrui et occasionné sa mort, sans intention de la donner, sera puni d'un emprisonnement de cinq à dix ans et d'une amende de 50.000 à 500.000 FCFA. Lorsqu'il y aura eu préméditation ou guet-apens, la peine sera de dix à vingt ans d'emprisonnement. Lorsque les faits ont été commis sur les père et mère légitimes, naturels ou adoptifs ou sur tout autre ascendant légitime du coupable, la peine sera de vingt à trente ans d'emprisonnement. L'Art. 320 va un peu plus loin en stipulant que «Ceux qui auront exposé ou fait exposer, délaissé ou fait délaissé un enfant ou un incapable majeur hors d'état de se protéger lui-même en raison de son état physique ou mental, seront pour ce seul fait, condamnés à un emprisonnement de six mois à cinq ans et à une amende de 50.000 à 500.000 FCFA. La peine est un emprisonnement de un à dix ans et une amende de 10.000 à 500.000 FCFA s'il est résulté de l'exposition ou du délaissement une maladie ou incapacité de plus de vingt jours ou une mutilation, la privation de l'usage d'un membre, la cécité, la perte d'un œil ou d'autres infirmités. Lorsque l'exposition ou le délaissement auront occasionné la mort de la victime, la peine sera l'emprisonnement de dix à quinze ans».

Surveillance, suivi et consolidation des données sur les plaintes et les litiges

Le Projet établira une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du projet. L'UCP assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes.

Rapports périodiques

Le Projet établira des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des

Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités du projet à la Banque, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du projet. 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.

Règlement de conflit collectif

a) Phase de conciliation (titre 3 et articles 443 à 465)

Est considéré comme conflit collectif tout différend intervenu ou risquant d'intervenir entre l'employeur et tout ou partie du personnel de l'entreprise au sujet des conditions de travail ou d'emploi des salariés parties au conflit (**Art.443**)- Est considéré comme conflit collectif tout différend intervenu ou risquant d'intervenir entre l'employeur et tout ou partie du personnel de l'entreprise au sujet des conditions de travail ou d'emploi des salariés parties au conflit.

A défaut de procédures conventionnelles, tout différend collectif est obligatoirement soumis en vue de son règlement à la procédure de conciliation et peut, si les parties en conviennent être soumis à la procédure d'arbitrage défini ci-après. En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail. Selon l'article **444**, - Tout conflit collectif est immédiatement notifié par les parties à l'Inspection du Travail du ressort du lieu de travail.

A l'issue de la tentative de conciliation, le service du travail établit séance tenante un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.

En cas d'échec de règlement amiable, l'inspecteur du travail soumet obligatoirement le différend au conseil l'arbitrage de la Cour d'Appel.

b) Phase d'arbitrage

Selon l'article 453, le Conseil d'arbitrage statue dans les 30 jours qui suivent la saisine du Président de la Cour d'Appel. Il se prononce en équité sur les autres conflits notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements et conventions collectives en vigueur.

L'article **454 indique que le** Président du conseil notifie immédiatement la sentence à l'employeur ou son représentant, aux représentants des salariés et en adresse copie à l'Inspecteur du Travail. Copie de la sentence est affichée sur les lieux de travail. La sentence est déposée au greffe du Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale dans le ressort duquel est né le conflit. Elle acquiert force exécutoire à compter de ce dépôt et les dispositions prévues par l'article 432 pour l'accord de conciliation lui sont applicables.

• Etape 1 : Enregistrement de la plainte

La première étape du processus consiste à la mise en place des canaux de réception des plaintes qui seront adaptés au contexte socioculturel de mise en œuvre du projet. Les plaintes seront formulées par écrit et lorsque le plaignant n'est pas lettré, l'information sera mise en adéquation avec les exigences du milieu de travail. Les plaintes verbales seront préalablement transcrites par écrit sur les formulaires des plaintes avant la suite du processus en vue d'assurer leur traçabilité. Toute plainte, qu'elle soit verbale ou écrite, est enregistrée dans un registre disponible ou sur la plateforme MGP.

7.3. Dispositif

Le mécanisme de résolution des plaintes va se baser sur un dispositif où le travailleur peut s'adresser soit au comité de gestion des plaintes établi à la place du travail ou s'adresser au spécialiste en Sauvegarde Sociale de RESITCHAD.

Le comité de gestion des plaintes est composé de cinq (05) membres dont une (1) femme, pour pourvoir aux postes de :

- Un représentant de l'autorité traditionnelle ;
- Un représentant des jeunes ;
- Une représentante des femmes ;
- Un représentant des religieux ;
- Secrétaire (Homme ou Femme),

Le droit de recours est un principe universel d'égalité de traitement des employés. Pour créer les conditions d'exercice de ce droit, le RESITCHAD se propose de mettre à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des plaintes dont la portée couvre les contrats établis avec les fournisseurs, les prestataires ou sous-traitants du projet, les contrats de travail des employés du projet et les investissements.

Le registre des plaintes ou la plateforme MGP, le préposé chargé des plaintes dispose de dix (10) jours au plus pour étudier la plainte et préparer le dossier y afférent.

Ensuite, le comité de gestion des plaintes est convoqué dans un délai de cinq (5) jours. Dans les cinq (5) jours qui suivent, le proposé reçoit la décision validée et fait un retour officiel au plaignant.

- Si la décision épouse la satisfaction du plaignant, c'est la fin du processus ;
- Dans le cas contraire, il adresse un recours à la commission de règlement des plaintes, qui étudie le dossier et choisit le mode de règlement dans un délai de cinq (5) jours. La Coordination du Projet dispose de dix (10) jours pour donner son avis sur la décision. Cette décision est alors notifiée au plaignant.

Le mécanisme doit être vulgarisé à tous les travailleurs du projet et doit garantir à travers sa mise en œuvre, une réponse efficace, rapide et sans représailles de la hiérarchie.

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs bénéficiaires du projet sont applicables. En outre, le projet s'assurera que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au Projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale. En ce sens, le projet veillera au respect de la notion de "chaîne d'approvisionnement" qui étend les responsabilités des conditions de travail vers l'amont et l'aval de l'entreprise immédiate ou du projet. Il est donc indispensable que les procédures qui opérationnalisent cette innovation soient clairement établies en termes de lignes directrices avant chaque recrutement de prestataire de service et que Mention lui soit notifiée.

Sous la supervision du projet, les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le cadre de l'évaluation environnementale. Ainsi, des clauses environnementales et sociales, en particulier sanitaires et sécuritaires seront introduites dans les dossiers d'appel d'offre et les contrats des prestataires de services. Chacun des prestataires doit faire preuve de capacité en termes de ressources humaines et de l'expérience nécessaire pour identifier, analyser, évaluer et atténuer les impacts négatifs directs, indirects, cumulatifs et résiduels pendant la mise en œuvre du projet incluant ceux affectant tout type de travailleurs du projet.

En outre, le projet intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes.

Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires est décrit au paragraphe 31 de la NES N°2. Au stade actuel, il n'y a encore aucun fournisseur ou prestataire identifié. Dans un contexte de la gestion de la pandémie de la COVID 19, les fournisseurs et prestataires seront contraints de se conformer aux mesures suivantes, vis-à-vis de RESITCHAD.

- 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 et prestataires rempliront un questionnaire qui couvre plusieurs aspects dont les Droits Humains, les Standards de Travail, la Gestion de la Qualité et de l'Environnement ainsi que code de bonne conduite contre l'EAS/HS. Ce formulaire obligatoire sera complété par les fournisseurs/prestataires et soumis avec leur offre pour évaluation de tous les appels d'offres.

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires sera effectuée par le responsable du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur/prestataire. Cette évaluation tiendra compte de l'expérience auprès du fournisseur pendant toute la durée de chacun des contrats. Une documentation soignée sera faite pendant l'exécution des termes du contrat afin de fournir des preuves de la performance du fournisseur/prestataire, pour les cas de litige, afin de former une mémoire institutionnelle, et à des fins d'audit.

8.1 Processus de sélection des fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants, agents ou intermédiaires, qui engagent des travailleurs contractuels

Au moment de la rédaction des présents PGM, aucun prestataire/fournisseur 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 prestataires/fournisseurs 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.

Le prestataire ou fournisseur 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 demandées avant le début des activités.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires/fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Ses fournisseurs/prestataires 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/fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge minimum requis, le cas sera rapporté au RESITCHAD pour une investigation avant la revue du cas par le comité de revue des fournisseurs/prestataires pour les sanctions à prendre.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir la formation, la compréhension, la signature et le respect du 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.

9 GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

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

L'Unité de Gestion du Projet déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités

de paiement ainsi que les horaires de travail. Le document stipulant ces conditions fera partie intégrante des annexes du présent document.

L'Unité de Gestion du Projet déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. L'âge minimum de travail dans le cadre du projet RESITCHAD est 14 ans, et la conformité sera confirmée au moment de recrutement des travailleurs. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP prendra les mesures appropriées pour y remédier.

L'UGP déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et précisera également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. Le présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre sera au besoin actualisé par l'UGP au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque.

En référence à la Norme Environnementale et Sociale n°02 relative à l'emploi et aux conditions de travail, l'Unité de Coordination du Projet a entrepris l'élaboration des présentes Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO), qui ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du RESITCHAD. Celles-ci visent à déterminer les besoins en main d'œuvre, les risques associés au projet et aident à évaluer les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au projet

Le RESITCHAD ambitionne ainsi, de créer et de maintenir un cadre de travail sain et excitant pour toutes les interventions prévues, et de garantir les meilleures conditions d'emplois et de travail, la santé et la sécurité des travailleurs et des prestataires des services et des biens du Projet.

Règlement intérieur et code de bonne conduite

Le présent Règlement intérieur et code de bonne conduite a pour objet de définir :

- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline au travail ;
- Les principales mesures en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ;
- Le respect des droits de l'homme ;
- Le respect de l'environnement ;
- Les dispositions relatives à la défense des droits des employés ;
- Les mesures disciplinaires ;
- Les formalités de son application.

Le présent Règlement et Code de bonne conduite s'applique sans restriction ni réserve à l'ensemble des salariés et apprentis de l'Entreprise, y compris, ses sous-traitants et partenaires sécuritaires et autres.

Discipline générale

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles du code du travail en vigueur en République du Tchad

Les Employés sont astreints à l'horaire arrêté par la Direction tel qu'affiché sur les lieux de travail et communiqué à l'Inspection du Travail. Les heures de travail sont les suivantes :

07H30 à 12 H00

14H00 à 17H30

Soit quarante (40) heures de travail hebdomadaire pour les ouvriers et employés payés à l'heure. Par ailleurs, il faut cent soixante-treize heures et un tiers (173,33) par mois pour les employés, agents de maîtrise et cadres payés au mois.

Toutefois, pour l'avancement du chantier, l'Entreprise peut demander au personnel d'effectuer des heures supplémentaires au-delà des quarante heures (40) heures de travail hebdomadaire. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément au code du travail.

Les Employés doivent se soumettre aux mesures de contrôle des entrées et des sorties mises en place par la Direction. Le Personnel doit se trouver à son poste de travail à l'heure fixée pour le début du travail et à celle prévue pour la fin de celui-ci. Aucun retard au travail ou arrêt prématuré du travail sans autorisation n'est toléré.

Le travailleur n'est pas autorisé à exercer une activité autre que celle confiée par l'Entreprise.

Aucune absence injustifiée n'est tolérée. Toute absence doit, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une autorisation préalable de la Direction. L'absence non autorisée constitue une absence irrégulière qui est sanctionnée. Toute indisponibilité consécutive à la maladie doit, être justifiée auprès de la Direction dans les 48 heures qui suivent l'arrêt.

Aucun travailleur ne peut être absent plus de 3 jours au cours d'un mois sans justification valable.

IL EST FORMELLEMENT INTERDIT au travailleur, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- Tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- Avoir recourt aux services de prostituées durant les heures de chantier ;

- Avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- Attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- Commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- Refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier ;
- Faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'Entreprise, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida.
- Quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
- Introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- Procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- Introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
- Emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- Se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- Introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- Divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- Garer les véhicules de l'Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- Quitter son poste de travail sans motif valable ;
- Consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- Signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- Conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- Frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- Commettre toute action et comportement contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- Se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'Entreprise ;
- Utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;

Hygiène et sécurité

Le Personnel est tenu d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les prescriptions de la médecine du Travail qui résultent de la réglementation en vigueur.

L'Entreprise organise un service médical courant et d'urgence à la base-vie (dispensaire), adapté à l'effectif du personnel, et fournit les services de premiers secours nécessaires, y compris le transfert des membres du personnel blessés à l'hôpital ou dans d'autres lieux appropriés, le cas échéant.

L'Entreprise met à la disposition du personnel des équipements de protection individuelle (EPI) et les badges et en veillant à ce que l'affectation des équipements soit faite en adéquation avec la fonction de chaque Employé ;

IL EST NOTAMMENT OBLIGATOIRE :

Pour l'Employé : de se présenter à son poste muni des équipements qui lui ont été attribués (paire de bottes, combinaison appropriée pour chaque tâche, gant, cache-nez, casque, etc.) ; utiliser les accessoires et vêtements de sécurité mis à sa disposition par l'entreprise, chaque jour travaillé.

L'Employé ne peut utiliser pour son intérêt personnel lesdits équipements, lesquels doivent être conservés par lui et utilisés en bon père de famille.

- Porter le badge indiquant le nom et la fonction pour l'ensemble du personnel.

IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :

- Pénétrer et séjourner dans l'entreprise en état d'ébriété ou sous l'effet de stupéfiants ;
- Consommer des boissons alcoolisées ou des stupéfiants pendant les heures de travail ;
- Fumer en dehors des locaux prévus par l'entreprise à cet effet ;
- Détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires ;
- Transporter à bord des véhicules des personnes étrangères à l'entreprise ;
- Se servir des véhicules de l'entreprise à d'autres fins que celles prévues par l'entreprise ;
- Utiliser des matériels électriques, engins, véhicules, machines dangereuses sans formation, sans compétence et sans autorisation préalables ;
- Provoquer ou subir un accident sans informer dès le retour à l'entreprise, la personne responsable ;
- Rouler avec un camion présentant une anomalie flagrante de fonctionnement sans le signaler aux personnes responsables et risquer ainsi de provoquer une détérioration plus importante du matériel ou encore un accident.