



**Commission de la Communauté Économique des États de l'Afrique Centrale
(CEEAC)**

**Projet d'Autonomisation des Femmes et de Dividende Démographique en Afrique
Subsaharienne Plus (SWEDD+)**

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



mai 2023

Table des matières

Sigles et acronymes.....	4
Introduction	5
1-Contexte et objectifs du projet	5
2- Les objectifs de développement du projet	5
3- Les composantes du projet.....	6
4-Objectifs du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO)	7
I- GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DE LA COORDINATION DU PROJET SWEDD+	7
1.1. Effectifs de travailleurs du projet.....	7
1.2. Caractéristiques de travailleurs des structures impliquées dans la mise en œuvre du projet	8
1.3.Délais de couverture des besoins en main d'œuvre.....	9
II- EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL.....	9
2.1-Principaux risques liés à la main d'œuvre du SWEDD+.....	9
2.2-Risques liés aux accidents.....	10
2.3-Risques liés à l'Intégrité morale et physique	10
2.4-Risques liés aux relations sociales tendues.....	10
2.5-Risques de violences basées sur le genre	11
III- TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL.....	12
3.1-Conditions générales de la Législation gabonaise	12
3.2-Conditions spécifiques et particulières de la Législation gabonaise.....	13
IV- TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST)	13
4.1-Dispositions générales sur le SST	13
4.2-Conditions d'hygiène et de sécurité	14
4.3-Comités de sécurité et de santé au travail	14
4.4-Mesures de contrôle et pénalités	15
V- PERSONNEL RESPONSABLE	15
5.1-Responsable des ressources humaines.....	16
5.2-Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants.....	16
5.3-Responsable Santé et sécurité au travail	16
5.4-Responsable Formation des travailleurs.....	16
5.5-Responsable Gestion des plaintes des travailleurs.....	17
VI- POLITIQUES ET PROCEDURES	17
6.1-législation nationale applicable	17
6.2-Les risques pour la sécurité des travailleurs.....	17

6.3-Le travail forcé	17
6.4-Politiques et procédures	17
VII- ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI	18
VIII-CONDITIONS GENERALES	18
8.1-Les salaires, les horaires de travail et autres dispositions s'appliquant au projet.....	18
8.2-Toute autre condition particulière.....	20
IX-MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	20
X-LES PROCEDURES DE SELECTION FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	21
10.1-Suivi particulier de législation de travail	21
10.2-Mesures spéciales de protection des actes discriminatoires	21
XI-TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	22
XII-EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	22
Annexes.....	22
<i>Annexe 1 : Quelques conventions internationales sur la sécurité au travail.....</i>	<i>23</i>
<i>Annexe 2 : Conventions Fondamentales.....</i>	<i>23</i>
<i>Annexe 3 : Convention Techniques.....</i>	<i>23</i>
<i>Annexe 4: Mécanisme de gestion des plaintes.....</i>	<i>24</i>
<i>Annexe 5 : Code du Travail, Livre III (Protection, Santé et Sécurité).....</i>	<i>25</i>
<i>Annexe 6: Draft Code de Bonne Conduite CEEAC- SWEDD+.....</i>	<i>25</i>

Sigles et acronymes

BM	Banque Mondiale
CEEAC	Communauté Économique États de l'Afrique Centrale
CES	Cadre Environnemental et Social
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
COVID-19	Maladie à virus Corona 19
CRP	Comité Régional de Pilotage
CT	Code du Travail
EAS /HS	Exploitation et Abus Sexuels / Harcèlement Sexuel
IDA	L'Association Internationale de Développement
MST	Maladie Sexuellement Transmissible
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIE	Organisation Mondiale de la Santé Animale
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
IFP	Projets Investissements Financiers
PM	Passation des Marchés
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
SRMNIA-	Santé et Nutrition Reproductive, Maternelle, Néonatale, Infantile, des Adolescents
S&E	Suivi évaluation
SSE	Spécialiste en Sauvegarde Environnemental
SSS	Spécialiste en Sauvegarde Social
SST	Santé Sécurité au Travail
SWEDD+	Projet d'Autonomisation des Femmes et de Dividende Démographique en Afrique Subsaharienne Plus (SWEDD+)
UCGP	Unité de Coordination et Gestion du Projet
VBG	Violence Basée sur le Genre
VCE	Violence Contre les Enfants
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine
SIDA	Syndrome d'Immunodéficience Acquise
TDR	Termes de Référence

Introduction

1- Contexte et objectifs du projet

En Afrique subsaharienne, la transition démographique le passage de niveaux élevés à faibles taux de mortalité et de fécondité, n'en est encore qu'à ses débuts. Les taux de fécondité restent obstinément élevés (plus de quatre enfants par femme en moyenne), en particulier parmi les pauvres des zones rurales.

L'autonomisation des adolescentes et des jeunes femmes est essentielle pour accélérer la transition démographique de l'Afrique, améliorer les résultats en matière de développement humain, renforcer le capital humain et une croissance économique inclusive.

Investir dans les femmes et les filles peut également bâtir des communautés résilientes qui peuvent se remettre des crises et s'adapter aux menaces croissantes telles que le changement climatique et la fragilité.

Le projet proposé, le Projet d'Autonomisation des Femmes et de Dividende Démographique en Afrique subsaharienne Plus (SWEDD+) s'appuie sur le projet d'autonomisation des femmes et de dividende démographique au Sahel (SWEDD, P150080), qui a modélisé le tout premier programme GWE multisectoriel dirigé par les gouvernements dans la région pour s'attaquer aux causes profondes du mariage des enfants, de la fertilité des adolescentes et du décrochage scolaire précoce.

SWEDD+ intensifiera les interventions et consolidera les progrès réalisés dans deux pays SWEDD existants (Burkina Faso, Tchad) et une institution régionale, la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). En outre, il comprendra quatre autres pays, la République du Congo, le Sénégal, la Gambie et le Togo, ainsi qu'une autre institution régionale, la Communauté Economique des États de l'Afrique Centrale (CEEAC). Le projet vise à maintenir l'élan développé par les premières itérations de SWEDD et à élargir et approfondir l'impact sur les adolescentes et leurs communautés. SWEDD+ mettra davantage l'accent sur la fourniture d'opportunités économiques, sur la lutte contre les normes sociales qui justifient la violence sexiste et sur l'élargissement de la plate-forme pour la production de connaissances régionales, l'apprentissage et le renforcement des capacités.

2- Les objectifs de développement du projet

Le projet proposé comprend l'autonomisation des filles et des femmes aux niveaux individuel, communautaire et sociétal par des interventions visant à (1) élargir leurs possibilités éducatives et économiques, (2) améliorer l'utilisation des services de santé et (3) renforcer les cadres juridiques et la capacité d'éclairer les politiques à l'appui de l'égalité des sexes dans la région.

3- Composantes du projet

- **Composante 1** : Concevoir et mettre en œuvre des interventions transformatrices en matière de genre qui favorisent l'autonomie sociale et économique des filles et des femmes.
- **Composante 2** : Utilisation accrue de services de santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile et adolescente de qualité et d'agents de santé qualifiés au niveau communautaire.
- **Composante 3** : Favoriser l'engagement et les capacités régionales et nationales en matière d'élaboration de politiques, d'égalité des sexes et de mise en œuvre de projets

Les activités spécifiques de la CEEAC qui seront mises en œuvre sont :

Composante 1 : Concevoir et mettre en œuvre des interventions transformatrices en matière de genre qui favorisent l'autonomie sociale et économique des filles et des femmes.

Cette composante au niveau régional se concentrera sur les activités de changement social et comportemental à travers quatre sous-composantes: (i) Développer les campagnes de communication et de

sensibilisation pour le changement social et comportemental (SBCC) aux niveaux communautaire et sociétal; ii) améliorer les compétences pratiques et la santé sexuelle et génésique des adolescentes; iii) de maintenir les filles à l'école au moins jusqu'à la fin de leurs études secondaires; iv) élargir les possibilités économiques et l'inclusion financière des femmes et des filles ;

Composante 2 : Utilisation accrue de services de santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile et adolescente de qualité et d'agents de santé qualifiés au niveau régional.

Cette composante au niveau régional appuiera le renforcement des capacités pour améliorer la prestation de services de SRMNECE aux adolescents dans les communautés cibles à travers trois sous-composantes : i) utilisation accrue des contraceptifs au niveau communautaire, en particulier par les adolescentes et les jeunes femmes; ii) amélioration des performances de la chaîne d'approvisionnement pharmaceutique, y compris des produits de SSR; et iii) amélioration de la disponibilité et de la capacité des agents de santé fournissant des services de SRMNEA.

Composante 3. Favoriser l'engagement et les capacités régionales et nationales en matière d'élaboration de politiques, d'égalité des sexes et de mise en œuvre de projets.

Cette composante soutiendra au niveau régional le renforcement des capacités pour renforcer le plaidoyer et l'engagement politique en faveur de l'élaboration des politiques, ainsi que du suivi et de l'évaluation (S&E) liés au dividende démographique et aux questions de genre.

La coordination régionale du projet est confiée à la Commission de la CEEAC à travers l'Unité de Coordination et de Gestion du Projet SWEDD+, logée au sein du Département promotion Genre, Développement Humain et Social.

La coordination régionale du projet au niveau de la CEEAC, va s'articuler autour des points suivants :

1. Définir et hiérarchiser les objectifs du projet

Entrant dans la phase de cadrage, Les principaux objectifs du projet et les différentes activités concourant à son atteinte étant fixés, il s'agira ensuite de les hiérarchiser. Le but étant de pouvoir déterminer les priorités dans les grandes lignes, pour ensuite pouvoir les ordonner d'une manière logique. Cette première étape sera également le moment de définir les livrables du projet.

2. Déterminer les délais d'exécution

Les enjeux, les différents objectifs et les axes de travail pour mener à bien le projet étant maintenant déterminés de manière précise, l'étape suivante consistera essentiellement à déterminer le plan d'exécution du projet en termes de délais. Cette étape aura donc un seul but : estimer le temps nécessaire pour réaliser chacune des tâches et/ou actions qui vont concourir à l'atteinte des objectifs, et donc à la réussite du projet. Pour un meilleur suivi de l'avancement dans le cadre du projet, il sera important d'indiquer une date de début et une date de fin à chaque activité, classée préalablement dans un ordre chronologique. Différents outils seront à la disposition du coordonnateur de projet pour pouvoir mener à bien cette étape.

3. Identifier les contraintes et les risques

Bien que ces risques puissent être d'ordre politique, technique ou encore financier, la « contrainte temps » et l'insuffisance budgétaire sont les difficultés les plus récurrentes. Cette étape sera ainsi le meilleur moment de déterminer à l'avance ces éventuels « obstacles ». Il s'agira donc pour le coordinateur de projet de dresser une liste des événements ou autres éléments qui sont susceptibles de surgir au cours du projet. Après identification, il vous faudra essentiellement réfléchir à des solutions qui permettraient d'atténuer ces risques, et d'anticiper sur d'éventuels mécanismes de contrôle.

4. Définir et attribuer les ressources

Ces ressources peuvent être humaines, matérielles ou financières. Ce sera ainsi le moment d'identifier tous les membres de l'équipe qui collaboreront tout au long du projet, de dresser une liste des différents matériels et outils qui seront utiles pour accomplir les tâches, mais surtout de définir les fonds nécessaires pour le projet. Une fois identifiée, chaque ressource sera attribuée à chacune des tâches préalablement définies. Seront ainsi

déterminer les responsables/acteurs qui auront la charge de s'occuper de telle activité, les supports dont ils disposeront pour mener à bien leur travail, ainsi que le budget à allouer pour pouvoir atteindre le résultat escompté.

5. Planifier, exécuter et faire un suivi

La phase d'exécution, quant à elle, consistera à réaliser les différentes opérations initialement planifiées dans le cadre du projet. Avec les différentes équipes auxquelles ont été attribuées les tâches, le chef de projet aura particulièrement la charge de déployer toutes les solutions qui contribueront à satisfaire les objectifs fixés. Il veillera également à faire respecter l'échéancier initialement prévu. Tout au long de cette étape, un suivi devra être assuré sur l'avancement du projet en question. Concrètement, il s'agira de faire des réunions avec tous les collaborateurs (la fréquence étant à déterminer selon la complexité du projet) afin de faire le point sur la progression dans les diverses tâches à accomplir dans le cadre de la réalisation des objectifs, mais aussi de s'assurer du respect du planning dans le but d'éviter les retards. Ce suivi est surtout indispensable afin de pouvoir d'apporter des modifications sur la méthode de travail ou sur le produit à livrer si besoin.

6. Clôturer et faire un bilan du projet

Pour le coordinateur de projet en particulier, il s'agira de remettre le livrable au commanditaire (BM) ou au destinataire (CEEAC). Cette dernière étape précède le lancement officiel ou l'inauguration du « livrable ». Il est également primordial de faire un retour d'expérience au terme du projet. Réalisée avec les différents acteurs ayant pris part au projet, cette dernière étape sera essentiellement l'occasion de faire une synthèse sur le déroulement global du projet, avec les points forts et les points faibles, et de mettre en exergue les différents éléments ayant permis de le mener à son terme. Cette phase permettra également de capitaliser les différentes expériences acquises tout au long du projet et qui serviront pour l'avenir.

4. Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO)

L'objectif des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail conformément aux dispositions du code de travail en vigueur en République Gabonaise et selon les exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail.

I- GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DE LA COORDINATION DU PROJET SWEDD+

1.1. Effectifs de travailleurs du projet :

Tableau n°1 : Effectif du personnel de l'UCGP -CEEAC

Période de recrutement	Types d'emplois		Compétences requises	Lieu d'affectation
1	Coordonnateur Régional	01	Expert senior en Économie de la santé et en démographie	CEEAC-Libreville
2	Un Démographe Expert en politique Publique	01	Consultant à court terme / en cas de besoin	
3	Spécialiste en Sauvegarde Sociale	01	Connaissances en sciences sociales ;	CEEAC-Libreville
4	Spécialiste en VBG/EAS/HS	01	Consultant à court terme / en cas de besoin	
5	Spécialiste en Sauvegarde Environnementale	01	Connaissances des normes environnementales (Consultant à court terme / en cas de besoin)	CEEAC-Libreville
6	Un Spécialiste en Santé Publique	01	Compétences en politiques de santé publique	CEEAC-Libreville

7	Un Spécialiste en Santé de la reproduction	01	Compétences en pathologies affectant la santé reproductive de la femme et de la jeune fille	CEEAC-Libreville
8	Un Sociologue / Anthropologique ;	01	En cas de besoin	CEEAC-Libreville
9	Spécialiste en Pharmacie	01	Compétences en pharmacovigilance, le suivi et le retrait des lots de produits pharmaceutiques et les opérations de stockage. (Consultant à court terme / en cas de besoin)	CEEAC-Libreville
10	Spécialiste en Passation des Marchés	01	Connaissances approfondies des procédures de passation des marchés (PPSD)	CEEAC-Libreville
11	Spécialiste en Gestion Fiduciaire	01	Forte expérience en Client Connection, RSF, DRF et comptabilité des projets (en cas de besoin)	CEEAC-Libreville
12	Spécialiste en Suivi-Evaluation	01	Connaissances avérées en Suivi évaluation des projets communautaires, analyse et production des Données	CEEAC-Libreville
13	Spécialiste en Comptabilité	01	Connaissances et expérience en comptabilité, procédures des projets	CEEAC-Libreville
14	Spécialiste en Communication	01	Connaissances en communication et plaidoyer au niveau Communautaire	CEEAC-Libreville
15	Assistant Administratif	01	Connaissances en administration, gestion des Courriers et rédaction administrative	CEEAC-Libreville
16	Chauffeur	01	Avoir un permis de conduire valide et une Bonne maîtrise du code de la route	CEEAC-Libreville

2.1. Caractéristiques et types de travailleurs du projet

La NES No. 2 a identifié quatre catégories de travailleurs de projet qui comprennent les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les employés des fournisseurs principaux et les travailleurs communautaires. Tel que conçu, la mise en œuvre du projet SWEED 3 nécessitera des travailleurs directs, des contractuels et des fournisseurs principaux. Il n'est pas envisagé que le projet aurait besoin des employés des travailleurs communautaires.

a) Les travailleurs directs du projet

Les travailleurs directs du projet sont les employés recrutés par l'UCGP pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet ; on peut citer les personnes employées ou recrutées par l'UCGP pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation qui sont cités au tableau 1 ci-dessus.

Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet.

b) Les travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels sont 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. Dans cette catégorie d'employées se trouveront les personnes employées ou recrutées par des entreprises qui ont un

contrat avec le projet (les entreprises de construction, les cabinets, etc.) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces activités. A ce stade du projet, le nombre indicatif n'est pas encore défini.

c) Les personnes employées ou recrutés par les fournisseurs

Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs de carburant, de consommables et matériels informatiques, etc.

d) Les travailleurs communautaires

Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Cette catégorie de travailleurs ne sera pas utilisée par la CEEAC pour ce projet.

De façon spécifique, les objectifs du PGMO sont :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet.
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants.
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.
- les nouveaux besoins qui se poseront au cours de l'exécution du projet.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre du projet SWEDD+ s'articulent autour des points suivants :

Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre par le projet

- Évaluation des principaux potentiels risques liés au travail
- Bref aperçu de la législation du travail
- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail
- Personnel responsable
- Politiques et procédures
- Âge de l'emploi
- Mécanisme de gestion des griefs
- Gestion des fournisseurs et prestataires
- Travailleurs de la CEEAC impliqués dans la mise en œuvre et la gestion du projet SWEDD+
- Employés des fournisseurs principaux

La mise en œuvre du projet SWEDD+ exige l'élaboration des procédures de gestion de la main d'œuvre. Elles sont élaborées conformément aux prescriptions du Statut du personnel révisé de la CEEAC et du droit national gabonais applicable au personnel de la CEEAC et aux exigences de la **NES 2** de la Banque mondiale et s'appliquent à tous les travailleurs du projet SWEDD+.

1.3. Calendrier des besoins en main-d'œuvre

Les travailleurs directs (personnel de l'UCGP) seront requis à temps plein et pour toute la durée du projet et ils seront basés à Libreville. D'autres experts/consultants seront recrutés en cas de besoin tout au long de la durée du projet.

Le personnel de l'UCGP bénéficiera en termes d'encrage institutionnel, de l'appui des Experts de la Commission de la CEEAC notamment ceux du Département Promotion du Genre, Développement Humain et Social (DPGDHS) et ceux de l'Agence Comptable Centrale (ACC) et de la Direction des Affaires juridiques. Tout autre expertise en cas de besoin.

II- ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS AU TRAVAIL

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

2.1. Principaux risques liés à la main d'œuvre du SWEDD+

La mise en œuvre du projet SWEDD+ ne comporte pas d'activités pouvant impliquer de travaux physiques. Toutes les activités envisagées sont des activités softs de services intellectuels. Les risques associés pour la main-d'œuvre peuvent être liés aux accidents de travail lors des déplacements du staff ou des consultants, aux maladies professionnelles liées au surmenage, aux risques d'EAS/HS lors des ateliers ou séminaires en présentiel, des risques des maladies transmissibles, particulièrement le COVID-19 lors de rencontres physiques si les mesures de préventions ne sont pas respectées.

2.2. Risques liés aux accidents

Accident de travail : Est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique.

Dans le cadre de ce Projet, un accident de travail peut intervenir lors des missions d'étude, de consultation, de suivi ou de supervisions par exemple.

Une maladie professionnelle : Une maladie professionnelle peut être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculosquelettiques, les troubles visuels, les maladies infectieuses, etc.

Un incident est un événement inattendu exerçant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou événement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, harcèlement sexuel, conflit social avec l'UCGP, problèmes de sécurité, etc.

2.3. Risques liés à l'intégrité morale et physique

En raison de la situation sécuritaire actuelle dans certains pays (actes de grand banditisme et menace terroriste), les travailleurs du Projet peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures, etc.). En effet, les missions confiées aux travailleurs du Projet pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines.

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du Projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les différentes parties prenantes, pourraient réduire considérablement ces risques.

2.4 Risques liés aux relations sociales tendues

Le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du projet.

Les mesures à prendre seront conformes aux dispositions prévues dans le statut révisé du Personnel de la CEEAC qui prend en compte le choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au

stress professionnel. Les mesures vont conduire le Consultant à prendre ses responsabilités. L’instauration d’un climat de dialogue permanent peut permettre de minimiser les risques majeurs

❖ **Risques psycho-sociaux**

L’organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du Projet.

Le choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel, qui valorisent le travailleur, ainsi que la clarification des rôles et des responsabilités de chaque travailleur, l’instauration du dialogue, etc. permettront de minimiser ces risques.

❖ **Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran**

Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s’agit notamment de l’éclairage inadéquat des pièces et d’une exposition prolongée à l’écran.

2.5. Risques d’ harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuels et/ou de violence contre les enfants

Des exploitations et abus sexuels et le harcèlement sexuel peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec d’autres acteurs. Des travailleurs d’origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre de conférences ou séminaires organisées par le Projet. Ces travailleurs seront amenés à interagir ensemble et cela pourrait déboucher sur des risques d’exploitation, d’abus, de harcèlement sexuel, des risques de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non-désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables. Risques associés au manque d’égalité des chances, de transparence et de discrimination, en particulier pour les groupes vulnérables

Le principe d’égalité, de non-discrimination et de transparence sont les principes clés qui sous-tendent les décisions en matière d’emploi telles que l’embauche et la promotion, la capacité d’une personne à effectuer le travail et l’accès aux opportunités d’emploi, sans tenir compte des caractéristiques personnelles qui ne sont pas liées aux exigences inhérentes au travail.

Tableau : Risques et impacts potentiels liés à l’utilisation de la main d’œuvre

Activités sources de risques	Risques liés à la main d’œuvre	Mesures d’atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d’actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; • Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d’attaque ; • Recourir à des escortes en cas de nécessité
	Accidents de circulation de la route	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les conducteurs et l’ensemble du personnel sur le respect du code la route ; • Interdire la consommation d’alcool pendant les heures de service ; • Effectuer régulièrement l’entretien des véhicules de services ; • Prévoir des « quarts d’heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.
	Risques de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ;

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		<ul style="list-style-type: none"> • Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs/prestataires ; • Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/VCE, au profit des travailleurs du Projet ; • Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/VCE. • Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles.
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel; • Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; • Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun • Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; • Former le personnel à la gestion du stress ; • Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; • Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Divers risques d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boite à pharmacie, convention de soins • Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies, • Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires.

III- TOUR D’HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL

Tout ou partie du contrat de travail conclu pour être exécuté au sein de la CEEAC, est soumis à la législation du pays hôte, le Gabon.

3.1. Conditions générales des Législation gabonaise et à la CEEAC

Le statut du personnel de la CEEAC énonce les principes qui régissent les conditions d’emploi du personnel, notamment les politiques de recrutement et d’administration, les droits, privilèges et obligations du fonctionnaire, de l’agent et des consultants.

3.2. Conditions Spécifiques

Titre I: Dispositions générales (définitions, droit au travail, interdiction du travail forcé -définition et cas exclus-, interdiction de la discrimination, garantie de la liberté syndicale).

Titre II: Du contrat de travail (conclusion, durée, exécution, suspension et résiliation du contrat, licenciement, certificat de travail, apprentissage, formation professionnelle, perfectionnement et reconversion professionnels, emploi des étrangers, règlement intérieur, tâcheronnat, conventions et accords collectifs,).

Titre III: Des conditions générales de travail (détermination et mode de paiement du salaire, salaire minimum garanti, protection du salaire, économats, durée du travail, travail de nuit, travail des femmes et des enfants, travail des personnes handicapées, repos hebdomadaires et jours fériés, congés payés, voyages et transports, pénalités).

Titre IV: Sécurité et santé au travail (obligations des employeurs, obligations des travailleurs, surveillance médicale, conditions d'hygiène et de sécurité, comités de sécurité et de santé au travail, médecine du travail, mesures de contrôle et pénalités).

Titre V: Des organismes et moyens d'exécution (ministère du travail, inspection du travail, organismes consultatifs, moyens de contrôle, placement -interdiction du placement privé-)

Titre VI: Des organismes professionnels (constitution et capacité des syndicats, délégués du personnel, délégués syndicaux et comités permanents de concertation économique et sociale).

Titre VII: Des différends du travail (conciliation, tribunaux du travail, grève, service minimum, lock-out, procédures de règlement des conflits collectifs -conciliation, médiation, arbitrage, pénalités).

Titre VIII: Dispositions transitoires et finales. Le code est applicable à tout travailleur (sauf aux employés permanents dans le cadre d'une administration publique) quelle que soit sa nationalité.

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

IV- SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST)

L’essentiel des dispositions des textes réglementaires portant sur la santé et sécurité au travail au sein de la Commission de la CEEAC seront contenus dans le statut révisé du personnel de la CEEAC, ainsi que le règlement intérieur en cours d’adoption. Les travailleurs, y compris à travers leurs représentants, ont un rôle primordial à jouer pour garantir la sécurité sur le lieu de travail. La coopération entre les travailleurs et la direction est par ailleurs essentielle. Les travailleurs et leurs représentants doivent recevoir une information adéquate et une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et santé au travail.

En ce qui concerne la procédure de réparation des risques professionnels (accident du travail ou maladie professionnelle), elle se présente comme suit :

- Faire constater l’accident par les services compétents ;
- Faire constater la maladie par un Médecin spécialisé dans la pathologie en cause ;
- Informer le supérieur hiérarchique immédiat dans les 24 heures qui suivent l’accident ou la première constatation médicale de la maladie ;
- Faire la déclaration : le supérieur hiérarchique immédiat doit le faire dans un délai de 48 heures (deux jours ouvrables) suivant l’accident ou la première constatation médicale de la maladie. En cas de défaillance du supérieur hiérarchique immédiat, la victime (ou ses ayant droits) peut faire la déclaration dans un délai de deux ans ;
- Soumettre un dossier à la structure en charge de la santé du personnel de la commission.

- La commission de la CEEAC prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs y compris les travailleurs temporaires et les stagiaires. Elle prend les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les matériels, et les procédés de travail ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

4.1. Dispositions générales sur la SST

Les textes réglementaires applicables par les parties prenantes au projet SWEDD+ sont ceux du pays hôte en l'absence de textes spécifiquement conçus par la commission de la CEEAC et les dispositions de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale.

Section 1. Obligations de la Commission de la CEEAC

La Commission de la CEEAC est tenue de mettre à la disposition des travailleurs et d'entretenir les locaux, les installations et l'outillage appropriés aux travaux à effectuer, de manière à assurer aux travailleurs une protection adéquate contre les accidents du travail et tout dommage à la santé.

Elle est également tenue d'assurer aux travailleurs, compte tenu de leurs activités, la fourniture, l'entretien et le renouvellement en temps utile des moyens individuels et collectifs de protection reconnus efficaces.

Section 2. Obligations des travailleurs

Les obligations des travailleurs en matière de SST se résument comme suit :

- a) Tout travailleur est tenu de se conformer rigoureusement aux dispositions des lois et règlements relatives à la sécurité et à la santé au travail au pays siège de la Communauté ainsi qu'aux dispositions du statut du personnel révisé et le règlement intérieur de la commission de la CEEAC, notamment en ce qui concerne :
 - L'exécution du travail ;
 - L'utilisation et le maintien en bon état du matériel, machines et installations mis à sa disposition
 - L'emploi et l'entretien des équipements de protection individuelle qui lui sont fournis en cas de besoin.

Il est strictement interdit aux travailleurs

- a) D'empêcher ou de gêner l'application des mesures de sécurité et de santé au travail prescrites sur les lieux de travail;
- b) De modifier, d'enlever, de détruire ou de retirer les avis ou consignes apposés sur les lieux de travail et les systèmes d'alarme mis en place sur les lieux de travail ;
- c) De faire fonctionner, d'utiliser ou de se livrer, en dehors de tout danger immédiat, à toute manœuvre sur les matériels et dispositifs de sécurité.

Le travailleur a le droit de se retirer et signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique direct toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent ou grave pour sa vie ou sa santé.

Section 3. Aptitude à l'emploi et surveillance médicale

Aucun travailleur ne doit être admis à un emploi sans avoir subi un examen médical d'aptitude à l'embauche définitive. Cependant, l'examen médical avant l'embauche est obligatoire lorsqu'il s'agit :

- a) De travaux comportant un risque grave soit en raison de la nature des produits et objets manipulés ou utilisés, soit en raison des conditions dans lesquelles le travail est exécuté;
- b) Des femmes et des enfants de moins de 18 ans ;

- c) Des handicapés physiques ou mentaux.

Tout travailleur doit faire l'objet d'examen périodiques conformément à la réglementation en vigueur.

4.2. Conditions d'hygiène et de sécurité

Les conditions d'hygiène sont primordiales pour assainir l'environnement du travail.

Ces conditions stipulent que les lieux de travail doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs.

4.3. Comités de sécurité et de santé au travail

Section 1. Du champ d'application

Le Code de travail stipule que la mise en place d'un comité de sécurité et de santé au travail ne s'impose que si l'effectif de l'Unité de gestion a atteint l'effectif prévu par la législation en vigueur. A défaut de comité de sécurité et de santé au travail. Les Délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités de sécurité et de santé au travail. La mise en place d'un comité de SST est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Section 2. Des missions

Le Comité de sécurité et de santé au travail a pour mission :

- 1) De contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs journaliers, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail;
- 2) De veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ;
- 3) D'analyser les risques professionnels ainsi que les conditions de travail ;
- 4) De procéder, à intervalles réguliers, à des inspections et à des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- 5) De contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels, et de susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

4.4 Mesures de contrôle et pénalités

Les mesures de contrôle internes sont opérées par les inspecteurs du travail, les médecins inspecteurs du travail ainsi que les agents de contrôle des organismes de sécurité sociale. Ils sont chargés de l'application des mesures générales de sécurité et de santé au travail. Les infractions aux dispositions des mesures générales de sécurité et de santé au travail sont constatées sur procès-verbal par les inspecteurs du travail.

Les pénalités sont prévues par les dispositions de la législation du pays hôte de la Commission de la CEEAC.

En cas d'accident du travail survenu pour cause des manquements graves ou répétés aux règles de sécurité et de santé au travail, la juridiction saisie se doit de prendre toutes mesures nécessaires pour rétablir les conditions normales de sécurité et de santé au travail. A cet effet, la juridiction enjoint à l'employeur de présenter dans un délai qu'elle fixe un plan de réalisation de ces mesures accompagnées de l'avis motivé des délégués du personnel et du Comité de sécurité et de santé au travail.

V- PERSONNEL RESPONSABLE

Le personnel en charge de la mise en œuvre du projet sera recruté selon les règles et procédures énoncés dans le Statut du personnel de la commission de la CEEAC en matière de recrutement de la main d'œuvre.

La mise en œuvre du projet sera confiée à une Unité de coordination et de gestion du projet (UCGP) basée au sein de la commission de la CEEAC, et logée au Département de la Promotion du Genre, Développement Humain et Social.

Cette Unité de gestion du projet (UCGP) aura en charge l'administration quotidienne des activités du projet et assurera les missions suivantes:

- a) Définir et hiérarchiser les objectifs du projet ;
- b) Déterminer les délais d'exécution ;
- c) Identifier les contraintes et les risques ;
- d) Définir et attribuer les ressources ;
- e) Planifier, exécuter et faire un suivi ;
- f) Clôturer et faire un bilan du projet.

Un Manuel d'Exécution du Projet (MEP) sera élaboré. Le MEP décrira en détail d'une part le cadre institutionnel et organisationnel du projet, et d'autre part le dispositif de mise en œuvre, les rôles et responsabilités des parties prenantes, le calendrier d'exécution des composantes, sous composantes et activités du projet. Il fournira également les outils et instruments de sauvegardes environnementales et sociales, de planification et de suivi et évaluation du projet pour servir de guide à l'exécution des activités entrant dans le périmètre du projet.

L'objectif du MEP sera de décrire l'organisation et les procédures d'exécution des activités du projet SWEDD+. Il répondra à l'un des principes de qualité d'un système de contrôle interne qui est le principe d'organisation. Le MEP constituera : (i) un outil d'aide pour une bonne application régulière des procédures opérationnelles, (ii) un outil de formation des acteurs du projet, (iii) un guide de référence pour l'amélioration de l'efficacité, et (iv) un moyen pour responsabiliser les acteurs. Ceci dans le but d'asseoir et de maintenir une organisation adaptée à la réalisation des objectifs du projet SWEDD+ et d'éviter que dans l'exercice d'une ou de ses activités, un même acteur cumule tout ou partie des fonctions : (i) de décision, (ii) de détention matérielle des biens (ou de conservation), (iii) d'information (ou d'enregistrement) et (iv) de contrôle.

Un responsable chargé de la communication et de gestion des connaissances sera recruté afin de développer un plan de communication à l'endroit des différentes parties prenantes au projet et assurer également la capitalisation des acquis du projet.

La Commission de la CEEAC est chargée du recrutement des consultants/prestataires ; elle veillera à ces derniers 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 soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

Du reste, les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existant sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir. A ce titre, l'employeur doit leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

Les accidents de travail (AT) et la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des agents du projet sera assurée par une Agence d'assurance agréée.

La médecine du travail est confiée à la structure de la Santé des Travailleurs qui vient en complément aux dispositifs d'assurance santé des prestataires.

5.1. Responsable des ressources humaines

Le recrutement des membres de l'équipe de gestion du projet se fera selon les règles de recrutement en vigueur à la commission de la CEEAC, selon l'une des procédures suivantes :

- Commettre le service d'un cabinet ;

- Procéder au recrutement par un Comité de Marché;
- Procéder par Entente Directe par mutualisation de l'expertise déjà existante au sein d'un autre projet.

5.2 Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

La commission de la CEEAC est responsable du recrutement et de la gestion des fournisseurs, prestataires et sous-traitants. L'UCGP veille à ce que les personnes recrutées respectent leurs obligations conformément aux dispositions du Code du Travail en vigueur respectant les lois établies.

5.3. Responsable Santé et sécurité au travail

La commission de la CEEAC est tenue de se conformer aux dispositions en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs en conformité avec les recommandations de l'organisation Internationale du Travail,

5.4 Responsable Formation des travailleurs

La formation des travailleurs est assurée sur la base des procédures qui sont établies sur le lieu de travail. Elles ont pour but de permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines. La formation permet aux travailleurs de se mettre à jour sur les conditions de sécurité et de bien-être au travail. Des renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

5.5. Responsable Gestion des plaintes des travailleurs

Les mécanismes de traitement des plaintes au sein de l'UCGP sont déjà établis. Ils permettent de régler à l'amiable et en cas de non-conciliation, les différends. Le cas des contentieux est traité par le tribunal du travail pour les conflits graves.

L'UCGP a déjà élaboré un Code de conduite, qui sera inclus dans les contrats des Fournisseurs, les gestionnaires et les travailleurs du SWEDD+.

Responsable Suivi et supervision

Les activités de Suivi et Évaluation (S&E) sont du ressort l'UCGP. Les informations sont validées par le Comité Régional de pilotage (CRP).

Le Spécialiste produira un rapport qui sera consolidé dans un rapport mensuel aux fins du suivi du projet sur base des objectifs convenus et des progrès réalisés dans la mise en œuvre.

VI POLITIQUES ET PROCEDURES

6.1 Santé et sécurité au travail

Le Projet respectera les directives du CES, particulièrement par rapport à la sante et la sécurité au travail. Les employeurs sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs. Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé.

En cas d'accidents du travail mortels ou graves, l'UCGP doit rendre compte à la Banque Mondiale une fois qu'il en est notifié, et informe les autorités publiques conformément aux dispositions du pays en matière d'établissement de rapports. Cette communication est étayée par les rapports analogues que les tiers et les fournisseurs principaux sont tenus de soumettre à l'UGP (NES 2).

Au niveau de la protection des travailleurs lors de la mise œuvre du projet, l'UCGP du SWEDD+, suivra les mesures de l'OMS et les directives nationales quant à la pandémie COVID-19. De plus, le projet intégrera

régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale.

Les accidents de travail (AT) et la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des travailleurs directs du projet seront sous la responsabilité de l'UCGP tandis que la gestion du régime légal de la réparation des accidents de travail (AT) et de la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des contractuels est assurée par une Agence d'assurance agréée.

6.2. Travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue sous toutes ses formes. En effet, le terme travail « forcé » ou « obligatoire » selon les directives 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. D'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Tout cas de travail forcé impliquant des travailleurs du projet sera transmis aux autorités publiques compétentes et aux services d'appui, le cas échéant, pour être géré en vertu du droit national Gabonais.

VII ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

Pour les fonctionnaires de l'État, les consultants et les prestataires travaillant dans le cadre du projet, le respect de l'âge minimum de recrutement sera de 21 ans conformément au statut du personnel de la CEEAC. Les vérifications de son application seront la responsabilité de la direction des ressources humaines de la commission de la CEEAC. Si l'UCGP qui a la charge de la vérification, constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit, travaille pour le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant.

VIII CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

8.1. Recrutement et traitement salarial

En matière de recrutement et de traitement salarial, les travailleurs du projet seront traités conformément aux politiques et directives de la CEEAC en matière de travail et de main d'œuvre : « A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut ».

A défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération, doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre la main - d'œuvre masculine et la main - d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. »

En outre, conformément aux dispositions de la politique en matière de travail de la CEEAC, l'employeur a obligation de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels ; de conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ; de traiter le travailleur avec dignité ; de veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique ; d'interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel ; de communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le

salaires et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort. Ainsi, des mesures seront définies en vue de prévenir et de lutter contre les VBG et les VCE.

De même, le projet se conformera aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale qui indiquent entre autres que les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et qu'il n'y aura aucune discrimination quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires ...

La NES 2 prévoit également la prise de mesure de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées internes et les travailleurs migrants.

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

Temps de travail, temps de repos et congés

Quant à la durée légale de travail des employés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps plein, à la tâche ou à la pièce, elle est de quarante heures par semaine ; les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires .

La politique de travail et d'emploi de la CEEAC traitent du repos hebdomadaire et obligatoire qui est de vingt-quatre heures minimum par semaine, et indiquent que le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi calendaires par mois.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé ne sont pas déduites.

Temps de repos et congés de la femme enceinte

Selon la politique de la Commission de la CEEAC et les directives sur les normes minimales, toute femme enceinte dont l'état a été dûment constaté, a le droit de suspendre son travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée comme une cause de rupture de contrat. La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines dont au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non.

Liberté d'association

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet, comme le disposent les politiques et directives de la CEEAC, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer.

Rupture de contrat

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, le service juridique compétente apprécie. L'inobservation par l'une des parties des dispositions du contrat ouvre droit à des dommages et

intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie. La rupture de tout contrat est subordonnée, à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

Toute convention collective applicable au projet.

La convention collective du travail est un accord écrit relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales conclues entre, d'une part, les représentants d'une ou plusieurs organisations professionnelles de travailleurs les plus représentatives et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs et, un ou plusieurs employeurs pris individuellement. La convention collective peut mentionner les dispositions plus favorables aux travailleurs autres que celles prévues par la réglementation en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ladite réglementation.

Conventions Applicables au droit du travail
<u>C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930</u>
<u>C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948</u>
<u>C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949</u>
<u>C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951</u>
<u>C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957</u>
<u>C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958</u>
<u>C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973</u> Age minimum spécifié: 16 ans
<u>C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999</u>

8.2. Toute autre condition particulière

La femme a les mêmes droits et les mêmes obligations en matière de législation du travail, sous réserve des dispositions particulières prévues par le législateur. Aucun employeur ne peut licencier ou prendre toute autre mesure de représailles contre une femme au motif de sa grossesse ou de son accouchement.

IX MECANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS DU PROJET

Un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) est une procédure qui fournit un cadre clair et transparent pour répondre aux préoccupations du lieu de travail liées au processus de recrutement et sur le lieu de travail. Cela prend généralement la forme d'une procédure interne pour les plaintes, suivie d'un examen et d'une réponse et d'un retour d'information de la direction.

Le MGP sera disponible à tous les travailleurs directs, les contractuels et les sous-traitants (particulièrement si les entreprises font défaut à mettre en place un MGP fonctionnel) pour soulever les préoccupations sur le lieu de travail. Ces travailleurs seront informés du MGP au moment du recrutement et des mesures mises en place pour les protéger contre toutes représailles pour son utilisation. Il sera conçu pour répondre rapidement

aux préoccupations des personnes concernées, en utilisant un processus compréhensible et transparent et dans une langue qu'elles comprennent, et sans aucune rétribution.

Le MGP fonctionnera de manière indépendante et objective et il sera décrit dans le manuel de mise en œuvre du projet et sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, fax, médias sociaux, etc.). Lors des séances de négociation des contrats, l'employeur portera à la connaissance du travailleur l'existence du mécanisme pour régler des différends.

Le MGP n'empêchera pas l'accès à d'autres recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi ou de la procédure d'arbitrage existante, ni ne se substituera au mécanisme de règlement des griefs prévu par les conventions collectives.

Des griefs peuvent naître entre les travailleurs et les employeurs ou entre les différentes parties prenantes. Ils peuvent résulter : d'un désaccord sur les termes du contrat, d'une rupture abusive du contrat, du harcèlement sexuel, de l'abus et exploitation sexuelle, d'un retard de paiement des salaires, de mauvaises conditions de travail etc.

Structure MGP des travailleurs directs

Pour atténuer les risques liés aux travailleurs directs, un MGP des travailleurs directs du projet sera établi à deux niveaux.

Premier niveau. La personne dédiée au sein de l'UCGP, sera chargée de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires. Si le problème ne peut pas être résolu au premier niveau dans un délai de sept jours ouvrables, il passera au niveau suivant.

Deuxième niveau. Le responsable des ressources humaines au sein de la CEEAC est le deuxième niveau du MGP pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de l'UCGP, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans les sept prochains jours ouvrables.

Structure MGP des travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. En cas de plainte, les travailleurs contractuels doivent saisir le chef du personnel de l'entreprise qui en informe immédiatement le directeur des travaux. Ces derniers doivent tout mettre en œuvre pour un règlement de la plainte dans un délai de sept (07) jours ouvrables à compter de sa date de réception.

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, l'UCGP donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu ci-dessus.

Les détails du mécanisme de gestion des plaintes sont consignés dans les contrats de travail et seront consignés dans des registres mis à jour et communiqués 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 règlement des différends. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Il convient de noter que toute plainte liée à l'EAS/HS sera traitée par le biais d'un ensemble distinct de procédures spécifiques conçues pour la réception et la gestion éthiques et confidentielles de ces plaintes prévues dans le plan mobilisation des parties prenantes (PMPP) pour l'ensemble du projet.

X- GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UCGP utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

La commission de la CEEAC est chargée du recrutement des Consultants et prestataires, leur suivi est délégué à l'UCGP. Elle veillera à ce que les contractants 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 et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

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

L'âge minimum sera respecté par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

XI TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Lorsque le projet prévoit le recours à des travailleurs communautaires, cette section donne des informations détaillées sur leurs conditions de travail et indique les mesures à prendre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est fournie sur une base volontaire. Elle donne aussi des détails sur la nature des accords qui devront être conclus et les modalités d'enregistrement de ces accords.

XII EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par le code du travail applicable à la CEEAC et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale.

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs indirects du projet sont applicables. En outre, le projet fournira des efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, le projet devra intégrer 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.

Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UCGP exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

La capacité de l'UCGP à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai

raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

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 griefs, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes mentionné ci-dessus.

Annexes

Annexe 1 : Quelques conventions internationales sur la sécurité au travail

Convention
C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 Age minimum spécifié : 16 ans
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Annexe 2 : Conventions de gouvernance (prioritaires)

Convention
C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Annexe 3 : Conventions Techniques

Convention	Date	État actuel	Note
C003 - Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919	13 juin 1961	En vigueur	
C004 - Convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919	14 oct. 1960	Pas en vigueur	Convention abrogée - Par décision de la Conférence internationale du Travail à sa 106e session (2017)
C005 - Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919	14 oct. 1960	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 25 oct. 2011 par convention C138
C006 - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	14 oct. 1960	En vigueur	
C010 - Convention (n° 10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921	13 juin 1961	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 25 oct. 2011 par convention C138
C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	14 oct. 1960	En vigueur	
C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921	13 juin 1961	En vigueur	
C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921	14 oct. 1960	En vigueur	

Convention	Date	État actuel	Note
C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	14 oct. 1960	En vigueur	
C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	13 juin 1961	En vigueur	
C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	14 oct. 1960	En vigueur	
C033 - Convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932	14 oct. 1960	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 25 oct. 2011 par convention C138
C041 - Convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934	14 oct. 1960	Pas en vigueur	Convention abrogée - Par décision de la Conférence internationale du Travail à sa 106e session (2017)
C045 - Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935	13 juin 1961	En vigueur	
C052 - Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936	13 juin 1961	En vigueur	
C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949	14 oct. 1960	En vigueur	
C096 - Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949A accepté les dispositions de la partie II	13 juin 1961	En vigueur	
C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951	13 juin 1961	En vigueur	
C101 - Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952	13 juin 1961	En vigueur	
C106 - Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	26 avr. 1973	En vigueur	
C123 - Convention (n° 123) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965Age minimum spécifié: 18 ans	18 oct. 1968	En vigueur	
C124 - Convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965	18 oct. 1968	En vigueur	
C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971	13 juin 1975	En vigueur	
C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978	11 oct. 1979	En vigueur	
C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	01 oct. 2009	En vigueur	
C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981	06 déc. 1988	En vigueur	
C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	28 juil. 2015	En vigueur	
C158 - Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982	06 déc. 1988	En vigueur	
C161 - Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985	28 juil. 2015	En vigueur	

Convention	Date	État actuel	Note
C167 - Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	28 juil. 2015	En vigueur	
MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) Conformément aux paragraphes 2 et 10 de la norme A4.5, le gouvernement a précisé les branches de sécurité sociale suivantes : prestations de vieillesse; prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle; prestations familiales; prestations d'invalidité et prestations de survivant.	25 sept. 2014	En vigueur	
Amendements de 2014 à la MLC, 2006	18-Janv.- 2017	Pas en vigueur	En attente de la déclaration d'acceptation
Amendements de 2016 à la MLC, 2006	08-Janv.- 2019	En vigueur	
Amendements de 2018 à la MLC, 2006	26-Déc. - 2020	En vigueur	