

REPUBLIQUE DU TCHAD



Unité – Travail-Progrès

MINISTERE DE L'AGRICULTURE

**Programme d'appui à la résilience des systèmes alimentaires en Afrique de l'Ouest – Phase 2
(FSRP2) (P178132)**

PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO) POUR LE TCHAD

Février 2022

TABLE DE MATIERE

SIGLES ET ACRONYMES.....	3
DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS	4
1 CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET.....	6
1.1 CONTEXTE, JUSTIFICATION	6
1.2 OBJECTIF DU PROJET.....	7
1.3 LES COMPOSANTES DU PROJET	7
1.4 ZONE D'INTERVENTION DU PROGRAMME	13
2 OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	14
3 GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	16
3.1 CARACTÉRISTIQUES ET TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROJET.....	16
3.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS DU PROJET	17
3.3 CALENDRIER DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE	17
4 EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL.....	18
4.1 PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN D'ŒUVRE	19
4.3 MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES	21
5 APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU TCHAD : TERMES ET CONDITIONS.....	25
5.1 CONDITIONS GÉNÉRALES.....	25
5.1.1 <i>Nature de l'employeur</i>	25
5.1.2 <i>Salaires et retenues sur salaire</i>	26
5.1.3 <i>Temps de travail</i>	26
5.1.4 <i>Congés</i>	27
5.1.5 <i>Liberté d'association</i>	27
5.1.6 <i>Le travail forcé</i>	27
5.1.7 <i>Au sujet du travail des enfants et de la traite des personnes</i>	28
5.1.8 <i>Concernant les personnes à mobilité réduite</i>	28
5.1.9 <i>Du Contrat de travail</i>	28
5.2 DIRECTIVES DE LA BANQUE.....	28
6 BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	30
7 PERSONNEL RESPONSABLE	32
7.1 RESPONSABLE DE LA MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES.....	32
7.2. SUIVI ET SUPERVISION.....	33
8 POLITIQUES ET PROCEDURES.....	34
9 AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE	36
9.1 AGE DE L'EMPLOI.....	36
9.2 TRAVAIL FORCÉ.....	36
10 MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES	38
10.1 L'ACCÈS À L'INFORMATION CONCERNANT LE FONCTIONNEMENT DU MGP.....	38
10.2 LA RÉCEPTION, LA CATÉGORISATION ET L'ENREGISTREMENT DES PLAINTES (POUR LES PLAINTES NON LIÉES A LA VGB/EAS/HS	38
10.2.1 <i>Réception des plaintes</i>	38
10.2.2 <i>Catégorisation des plaintes</i>	38
10.2.3 <i>Enregistrement des plaintes</i>	39

10.4 L'ACCUSÉ DE RÉCEPTION AUX PLAIGNANTS (POUR LES PLAINTES NON-LIÉES A LA VBG/EAS/HS).....	39
10.5 L'EXAMEN DES PLAINTES ET LA DÉTERMINATION DES OPTIONS DE SOLUTIONS POSSIBLES (POUR LES PLAINTES NON-LIÉES A LA VBG/EAS/HS)	39
10.6 LE RETOUR D'INFORMATION AUX PLAIGNANTS	40
10.7 LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DES MESURES CONVENUES AVEC LES PLAIGNANTS	40
10.8 LE RECOURS EN CAS DE NON RÉOLUTION DES PLAINTES	40
10.9 LA CLÔTURE ET L'ARCHIVAGE DES DOSSIERS DES PLAINTES	40
11 GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES	41
12 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	43
13 TRAVAILLEURS PRIMAIRES.....	44
ANNEXES.....	45
ANNEXE 1 : CODES DE CONDUITE ET PLAN D'ACTION POUR LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS AINSI QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL	58
ANNEXE 2 : PLAN D'OPÉRATIONNALISATION DU PLAN EAS/HS.....	61
LISTE DES TABLEUX	
TABLEAU 1 : DESCRIPTION DES ACTIVITÉS DU PROJET PAR COMPOSANTES ET SOUS COMPOSANTES	6
TABLEAU 2 : EFFECTIF PRÉVISIONNEL DES COMPÉTENCES À RECRUTER/ET OU À RECONDUIRE AU BÉNÉFICE DE L'UCTFP.....	17

SIGLES ET ACRONYMES

ANADER	Agence nationale pour le développement rural
ANIE	Agence nationale d'investissement
CDA	Comités Départementaux d'Actions
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CGP	Comité de Gestion des Plaintes
CIPRES	Convention sur la Conférence Inter africaine de la Prévoyance Sociale
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CPA	Comités Provinciaux d'Action
EAS/HS	Exploitation et abus sexuel/ Harcèlement sexuel
EE	Expert en environnement
EPI	Équipements de protection individuelle
ES	Expert social
FPI	Financement de projets d'investissement
GT	Groupe de Travail
IPF	Projets d'investissement financés
MGP	Mécanisme de gestion des plaintes
NES	Normes Environnementales et Sociales
ONAPE	Office National pour la Promotion de l'Emploi
ONG	Organisations non gouvernementales
PAR	Plan d'Action de Réinstallation
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PGP	Plan de Gestion des Pestes
PNG	Politique Nationale Genre
PNUA	Plan national d'urgence acridienne
PPRA	Plan de Prévention du Risque Acridien
RETEX	Retour d'expérience
SCAP-RU	Systèmes Communautaires d'Alertes Précoces et de Réponses aux Urgences
SISAAP	Système d'Information sur la Sécurité Alimentaire et l'Alerte Rapide
SST	Santé et Sécurité au Travail
TA	Assistance technique
UCTFP	Unité de Coordination Technique et Fiduciaire du Projet
VBG	Violence Basée sur le Genre

DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS

Abus sexuel : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).

Contrat de travail : 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.

Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).

Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.

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.

Travail forcé ou obligatoire : 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.

1 CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET

1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le Gouvernement de la République du Tchad prépare en collaboration avec la Banque mondiale, le Programme d'appui à la résilience des systèmes alimentaires en Afrique de l'Ouest (FSRP2) (P178132). C'est un projet régional qui comprend dans la première phase le Burkina Faso, le Tchad, le Mali, le Niger, et Togo, et trois organisations régionales, CORAF (Conseil Ouest et centre africain pour la Recherche et le Développement de l'Agriculture), CILSS (Comité Inter-état de Lutte contre la Sécheresse au Sahel), et CEDEAO (Communauté Économique Des États de l'Afrique de l'Ouest). Le FSRP2 comprend le Tchad, la Sierra Leone, le Ghana et les trois organisations régionales mentionnées. Le gouvernement tchadien prévoit la mise en œuvre du FSRP2 sous la conduite du Ministère en charge de l'Agriculture. La Banque a convenu d'accorder un financement au Projet.

La mise en œuvre du FSRP2 va générer certes des impacts socio-économiques et environnementaux positifs mais également des impacts négatifs, d'où la nécessité de prévoir des mesures d'atténuation.

Par la nature, les caractéristiques et l'envergure des activités envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre, le FSRP2 est potentiellement associé à des risques et impacts environnementaux et sociaux substantiels. C'est pourquoi il est classé « projet à risque substantiel » selon la législation nationale et les critères de classification environnementale et sociale de la Banque mondiale. À cet effet, certaines Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque sont jugées pertinentes au projet afin de prévenir et atténuer les incidences négatives qui pourraient découler de sa mise en œuvre sur l'environnement et les établissements humains. Il s'agit de la NES 1 « Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux » ; NES 2 « Emploi et conditions de travail » ; NES 3 « Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la pollution » ; NES 4 « Santé et sécurité des populations » ; NES 5 « Acquisition des terres, restrictions à l'utilisation des terres et réinstallation involontaire » ; NES 6 « Préservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles biologiques » ; NES 8 « Patrimoine culturelle » et NES 10 « Mobilisation des parties prenantes et information ». En plus, la Note des Bonnes Pratiques pour Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil de la Banque mondiale¹ souligne les éléments nécessaires à intégrer dans les projets pour assurer la santé et sécurité au travail et dans les communautés aux alentours des sites du travail vis-à-vis des risques d'EAS/HS liés à la mise en œuvre des activités des projets. La pertinence de NES 7 « Peuples autochtones / Communautés locales traditionnelles d'Afrique subsaharienne historiquement défavorisées » norme sera évaluée lors de sa mise en œuvre. S'ils sont jugés pertinents, les documents requis en vertu de la présente norme seront consultés, préparés et divulgués avant le début des activités du projet.

Ainsi la pertinence de la NES 2 « Emploi et conditions de travail » appelle l'élaboration du présent du Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO). À travers le PGMO, le Projet aura à promouvoir un cadre de travail sécurisant et motivant aussi bien en interne qu'au niveau de toutes les activités concernées par ses investissements. Ceci comprend les environnements du travail sans exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS). Le PGMO est complété par l'élaboration concomitante du projet des autres outils clés de sauvegarde aussi bien environnementale que sociale, à savoir: Le CGES et son Plan d'Action des Violence Basée sur le Genre (VBG), Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS) (Plan d'Action VBG/EAS/HS), le CPR, le PMPP et le PEES.

¹ <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

1.2 OBJECTIF DU PROJET

L'objectif de développement du programme est de renforcer la gestion des risques du système alimentaire régional, d'améliorer la durabilité de la base productive dans les zones ciblées et de développer les marchés agricoles régionaux et améliorer le dispositif de lutte antiacridien

1.3 LES COMPOSANTES DU PROJET

Les types d'activités dans le cadre du projet sont décrites dans le tableau 1 :

Tableau 1 : Description des activités du projet par composantes et sous composantes

Objectifs sous composantes	Activités
<p>Composante 1 : Services de conseil numériques pour la prévention et la gestion des crises agricoles et alimentaires et crise acridienne.</p> <p><u>Objectifs</u> : Les principaux objectifs de la composante 1 sont (i) établir des systèmes d'aide à la décision pour prévenir et gérer plus efficacement les crises agricoles et alimentaires, et y répondre en intégrant des données tirant partie des innovations et technologies de pointe, et (ii) renforcer la capacité et la durabilité institutionnelle au niveau régional et national pour fournir des services de conseil numérique pertinents (y compris des services de conseil agricole et de prévision et d'alerte Hydromet/climatique), en s'assurant de l'engagement du secteur privé.</p> <p>La composante consacrera une partie de ses activités pour renforcer la capacité nationale de lutte anti- acridienne.</p>	
<p>Sous-composante régionale 1.1 : Amélioration des systèmes régionaux de prévention et de suivi des crises alimentaires et prévention de crise acridienne (équivalent à 4,1 millions de dollars US)</p>	
<p>Cette sous- composante a pour objectif de renforcer le système national de gestion des risques alimentaires et agricoles (collecte, analyse, prévision et gestion des données pertinentes pour la sécurité alimentaire), et de fournir des informations et des services de conseil pour soutenir les prises de décisions du niveau national jusqu'au niveau décentralisé. Il est important que le Système d'Information sur la Sécurité Alimentaire et l'Alerte Rapide (SISAAP) et le Groupe de Travail (GT) soient impliqués afin de renforcer leurs capacités pour la gestion des crises alimentaires (lien avec le Cadre Harmonisé, AGRHYMET et les plans d'actions pluriannuel), et dynamiser le dispositif au niveau déconcentré sur les outils de surveillance et d'analyse des risques d'insécurité alimentaire (modernisation du système de collecte et d'analyse, création de Systèmes Communautaires d'Alertes Précoces et de Réponses aux Urgences (SCAP-RU), etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des capacités, coordination et l'organisation du Centre Régional de Formation en Agro météorologie et hydrologie Fonctionnelle (AGRHYMET) et d'autres institutions mandatées et le secteur privé. - Renforcement de la capacité institutionnelle régionale de suivi et de fourniture de services d'information sur la sécurité alimentaire, par le biais du « Cadre harmonisé ». - Renforcement du système régional d'information agricole existant, en intégrant les systèmes régionaux multidimensionnels d'information sur la vulnérabilité, afin de soutenir la prise de décision grâce à l'amélioration des services de conseil, d'hydrométéorologie et d'alerte précoce ; - Réorganisation des mécanismes existants de surveillance et de gestion des nuisibles et des maladies et au développement de nouveaux mécanismes, en adoptant une approche « Une seule santé ». - Promotion de la collaboration régionale, en facilitant les approches harmonisées au niveau régional et en mettant en place une plateforme d'apprentissage pour les fournisseurs nationaux d'informations climatiques (publics et privés).
<p>Sous-composante nationale 1.2 : Renforcement de la création et de la fourniture de services de conseils numériques aux agriculteurs</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - L'objectif de cette sous-composante est de moderniser les services participatifs de 	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des capacités et appui institutionnel aux activités des fournisseurs de services hydrométéorologiques et agro météo (publics et privés) au niveau national;

Objectifs sous composantes	Activités
<p>vulgarisation et de conseil agricole au niveau national par le renforcement des capacités du personnel de l'Agence nationale pour le développement rural (ANADER) à travers la mise en place et la gestion de TIC innovantes des outils opérationnels fondés sur les services de vulgarisation (e-extension - conseils agricoles pour les petits agriculteurs basés sur les téléphones mobiles et les tablettes) dans le but de faciliter l'accès par les différents acteurs, aux services de conseils, informations sur les marchés et aux services climatologiques).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - amélioration de la capacité nationale d'observation des phénomènes hydro météo pour compléter les données météorologiques et les infrastructures régionales et mondiales ; - mise au point des services de prévision, de conseil et d'alertes axées sur l'impact pour répondre aux exigences de l'agriculture et de la sécurité alimentaire; - Appui à la fourniture à bonne date, d'informations agro-météorologiques aux agriculteurs utilisant des canaux multimodaux, y compris les TIC, en partenariat avec le secteur privé, l'ANADER et l'ITRAD (compagnies de téléphonie mobile, agro-entrepreneurs, prestataires de services) et la société civile ; - Fourniture d'un soutien au développement d'informations climatiques qui peuvent mieux éclairer le développement d'instruments de financement de l'agriculture et des risques (fonds d'urgence, assurances, produits dérivés, prêts d'urgence) et de mesures transfrontalières de soutien aux agriculteurs); - conception et implémentation d'une stratégie nationale de partenariat public privé dans le domaine de l'hydrométéorologie et l'agrométéorologie, en y intégrant la révision des politiques relative à l'accès aux données, dans le but d'améliorer la coopération entre ces secteurs; - Renforcement et extension du programme E-extension (augmentation de la couverture, assistance technique, etc.) développés sous le projet PROPAD (P162956) ; et renforcement des systèmes d'information sur la sécurité alimentaire et les alertes précoces intégrés (conflits, feux de brousses, météo, etc.) ; - accès aux informations agro-climatiques par les producteurs notamment les femmes, à travers une stratégie de communication adaptée à leurs besoins en utilisant des moyens de communication qui cibleront mieux les femmes telles que les radios rurales des smart phone pour association d'agricultrices, etc.) En ce qui concerne le One Health les femmes seront formées sur des thématiques spécifiques pour renforcer leurs connaissances en identification des maladies et utilisation des produits phytosanitaire
<p>Sous-composante 1.3 : Renforcement des systèmes d'alerte précoce pour la lutte anti- acridienne (équivalent à 6.0 millions de dollars US)</p>	
<p>Cette composante renforcerait la capacité régionale et nationale des opérations de surveillance et de contrôle. Au niveau régional, cela impliquerait le développement de partenariats techniques avec des structures compétentes, telles que la CLCPRO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des systèmes d'alerte précoce pour soutenir la prévention et la réponse rapide aux infestations acridiennes nouvelles dans un contexte climatique changeant. • renforcement des capacités pour relever l'expertise nationale et permettre de déployer des réponses rapides et ciblées à court terme et une planification de l'adaptation à long terme. • une mise à jour du Cadre National de Gestion du Risque Acridien qui est composé de deux niveaux d'action, à savoir le Plan de Prévention du Risque Acridien (PPRA) et le Plan national d'urgence acridienne (PNUA). Le retour d'expérience (RETEX) de ces deux plans permettra d'analyser et de publier désormais, sur une base annuelle la mise œuvre globale du PPRA et de PNUA et relever les points forts et faibles en vue d'améliorer leur performance.

Objectifs sous composantes	Activités
	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des compétences en matière de prévision, de surveillance, de lutte, et l'exploitation de nouvelles technologies de l'information et de communication, ainsi que les drones. Ces efforts tiendraient compte des orientations standards des organisations internationales et régionales. Le programme appuiera également la participation du Tchad aux efforts de collaboration internationale pour prévenir la réapparition et atténuer les effets de cette catastrophe naturelle, via le renforcement des systèmes de préparation et d'alerte précoce aux niveaux infranational.
<p>Composante 2 : Durabilité et capacité d'adaptation de la base de production des systèmes alimentaires (équivalent à 52,1 millions de dollars US) Objectifs : Cette composante vise la résilience des systèmes de production agro-sylvo-pastoraux permettant aux producteurs de petites et de moyennes tailles, en particulier les femmes et les jeunes, de satisfaire durablement leurs besoins nutritionnels et d'accroître les revenus tirés de la vente des excédents sur les marchés locaux et régionaux</p>	
<p>Sous-composante régionale 2.1 : Consolider le système régional d'innovation agricole (équivalent à 9.2 millions de dollars US)</p>	
<p>Cette sous-composante a pour objectif principal la consolidation du système régional d'innovation agricole pour des systèmes alimentaires résilients qui vise à renforcer les systèmes régionaux de recherche et de vulgarisation, afin de fournir durablement des innovations technologiques améliorées, y compris des technologies intelligentes face au climat, tenant compte de la nutrition et conviviales pour les femmes et les jeunes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - renforcement des capacités du système national de recherche (ITRAD, IRED, université et grandes écoles agricoles, etc.) en termes de rénovation/construction d'infrastructures, acquisition d'équipements, formation de jeunes chercheurs pour travailler sur les chaînes de valeur prioritaires retenues dans le cadre du FSRP - Appui à la génération et diffusion des technologies et savoir-faire sur les chaînes de valeur prioritaires retenues dans le cadre du FSRP à travers la conduite de recherche agricole conjointe avec les acteurs de la sous-région par le financement de sous-projets commissionnés ou compétitifs au plan national, une participation des chercheurs tchadiens aux activités régionales (recherche, rencontres scientifiques, formations, etc.) - Appui à la modernisation du conseil agricole à travers l'actualisation du plan stratégique sur la recherche agricole pour prendre en compte les nouvelles approches telles que l'approche de la recherche agricole intégrée pour le développement (IAR4D) qui permet la mise en place de plateformes d'innovation sur les chaînes de valeur prioritaires retenues dans le cadre du FSRP ; les approches de conseil agricole éprouvées par le secteur privé et les organisations des producteurs.
<p>Sous-composante nationale 2.2 : Renforcer la sécurité alimentaire régionale par des pratiques durables dans les zones ciblées (équivalent à 34.9 millions de dollars US)</p>	
<p>Cette sous-composante vise à maintenir et améliorer la base de capital naturel dans les zones d'intervention pour assurer la durabilité de la productivité, améliorer durablement la sécurité alimentaire des ménages ruraux et leur résilience à la variabilité climatique dans des zones ciblées. L'objectif est de permettre aux communautés locales d'améliorer leurs moyens d'existence dans le temps.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation des fermes communautaires (de 500 à 1000 hectares), - Investissements communautaires (points d'eau, unités de transformation, magasins, équipements communautaires, et mise à l'échelle des technologies intelligentes face au climat au niveau de la ferme et/ou du paysage, etc.). - Diagnostic détaillé de la zone sélectionnée (analyse détaillée des caractéristiques environnementales, sociales et économiques des paysages sélectionnés et de la législation sur les ressources naturelles et le cadre institutionnel dans le pays, ainsi que des plans existants dans la zone, comme les plans communaux de développement (PCD), qui sont les plans de référence) ; - préparation d'un plan de développement intégré pour l'unité de paysage (ou, les unités de paysage), pour répondre aux défis identifiés dans (i), qui comprend à la fois les investissements nécessaires à maintenir et améliorer la base de capital naturel dans les zones d'intervention pour assurer la

Objectifs sous composantes	Activités
	<p>durabilité de la productivité (qui pourraient sortir des plans existants, mais pas uniquement) et les mécanismes de mise en œuvre. Ce processus de planification permettra d'asseoir les fondements d'une vision claire pour la mise en œuvre des activités et investissements à l'échelle de la zone d'intervention en question.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre de certaines activités prioritaires du plan de développement intégré. (études de faisabilité, exécution et supervision des investissements sectoriels prioritaires du plan de développement intégré à l'échelle du paysage en question, y compris, mais sans s'y limiter: conservation des sols et de l'eau, reforestation, seuils d'épandage et protection des berges des rivières dans certains bassins versants, infrastructures d'irrigation et amélioration des pratiques agricoles, organisation et renforcement des capacités des bénéficiaires pour l'exploitation et maintenance des investissements financés. Les détails concernant les critères d'éligibilité des activités à financer et les mécanismes et les responsabilités pour l'identification des sous-projets, la hiérarchisation, l'exécution, la supervision et le S&E seront détaillés dans le manuel opérationnel. - L'intégration dans le système de suivi du FSRP d'un système de suivi pour évaluer les décisions de gestion des terres par rapport aux multiples objectifs du paysage et aux besoins des parties prenantes. Geo-enabling initiative for monitoring and supervision (EMS) en tant qu'outil particulièrement pertinent dans les pays du contexte fragile et conflit (FCV) permettra de faire un géoréférencement des interventions du projet pour la cartographie numérique et la superposition avec les projets d'autres partenaires de développement. Ceci permettra aussi l'établissement d'une base potentielle pour la comptabilisation du carbone et la compréhension des changements dans la séquestration du carbone dans les sols et sur la terre; peut à son tour être utilisé pour comprendre le potentiel de mobilisation du financement climatique pour la durabilité du financement au-delà de la durée de vie du projet. Le projet appuiera dans ce sens le renforcement du système de suivi du FRSP et l'appui à l'exécution du projet lié à la sous-composante 2.2
<p>Sous-composante 2.3: Renforcement des mesures de lutte pour réduire les populations acridiennes et empêcher leur propagation dans de nouvelles zones</p>	
<p>Dans cette composante, l'accent sera mis sur les mesures de lutte qui pourraient réduire les populations acridiennes et empêcher leur propagation dans de nouvelles zones grâce à une série d'opérations de lutte terrestre et aérienne ciblées. Les méthodes utilisées incluraient la pulvérisation terrestre et aérienne. L'utilisation de ces produits respectera le plan de gestion des ravageurs (IPMP).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisition du matériel de pulvérisation, des équipements de protection, les systèmes de collecte de données, - Formation sur les mesures de sécurité liées aux traitements en matière de lutte et de contrôle, - Sensibilisation et information auprès des populations locales et autorités administratives et traditionnelles de la zone en vue de susciter leur implication dans la remontée de l'information acridienne et de les sensibiliser aux risques liés à l'application de pesticides ; iv) mise en place d'un système de communication pour faciliter une meilleure synergie de l'intervention. -
<p>Composante 3 : Intégration des marchés et commerce (équivalent à 28,2 millions de dollars US) Objectif : Cette composante vise à étendre le commerce de produits alimentaires en Afrique de l'Ouest afin de permettre une distribution efficace des produits excédentaires aux régions déficitaires et faciliter la production ainsi que la commercialisation des intrants et des technologies agricoles au sein et au-delà des frontières nationales</p>	

Objectifs sous composantes	Activités
Sous-composante régionale 3.1 : <i>Faciliter le commerce le long des principaux corridors et consolider le système de réserves alimentaires</i> (équivalent à 6,1 millions de dollars US)	
<p>L'objectif principal de cette sous-composante est de soutenir le développement des chaînes de valeur Maïs, Sésame et Blé, en mettant l'accent sur les segments en amont et en aval afin de contribuer à la sécurité alimentaire régionale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Élaboration et mise en œuvre d'un plan de développement axe sur la conquête du marché régional et le renforcement durable de l'avantage concurrentiel du Tchad pour les chaînes de valeur maïs, sésame et blé ; - Renforcement des institutions nationales compétentes pour le commerce régional (la Direction du Ministère en charge du Commerce, l'Agence nationale d'investissement (ANIE), la Chambre du Commerce (CCIAMA), etc.; - Aménagement de pistes rurales pour l'interconnexion entre les marchés agricoles secondaires et principaux ; - La création de nouveaux débouchés et la valorisation des emplois agricoles dans les chaînes de valeur prioritaires (sésame, maïs, blé) ² - Le renforcement du cadre de concertation avec le secteur privé pour assurer un co-leadership pour les interventions dans les chaînes de valeur prioritaires, - L'amélioration de la qualité des produits ou sous-produits des chaînes de valeur agricoles (grades, normes et standards des produits des chaînes de valeurs à définir et vulgariser, certification et identification d'origine, équipements pour laboratoires de qualité produits, contrôle et inspection qualité, incitation pour l'amélioration de la qualité, - La facilitation et accompagnement pour le commerce intra régional des produits agricoles (facilité aux frontières, procédure de contrôle simplifiée, groupage des exportations, promotion commerciale et prospection des marchés, etc.), - Le renforcement des interprofessions des chaînes de valeur retenues au niveau national et leur transférer des compétences et responsabilités (contrôle qualité, traçabilité, promotion commerciale, statistiques etc.), - Le renforcement des capacités des structures publiques intervenant dans le commerce des produits agricoles pour accompagner les échanges intra régionale (ministères en charge des douanes, commerces, industrie, agriculture, transport, structure de promotion des investissements et des exportations, etc.), - Le soutien de la Production et l'amélioration des statistiques sur le commerce des produits agricoles et l'information économique et financière sur les chaînes de valeur retenues, - Appui aux investissements critiques et catalytiques en partenariat avec le secteur privé pour la fluidification du commerce des produits agricoles le long des principaux corridors transfrontaliers. - Appui à l'opérationnalisation de la stratégie nationale du secteur privé agricole et du plan d'industrialisation dans son volet agro-industriel notamment par le recrutement d'une Assistance technique (TA) et soutien aux subventions pour, entre autres, la formalisation des entreprises, le lien avec les petits exploitants agricoles/producteurs, l'exploitation des technologies numériques pour la prospection des marchés/prix, la facilitation/sécurisation des paiements et des transactions pour les entreprises et les PME (agro-entreprises, agro-commerçants, agro-négociants, associations de producteurs) opérant dans le commerce des produits agricoles et des intrants aux niveaux national et régional (e-commerce);

² Y compris sous-produits et co-produits et commercialisation, couts, positionnement/cible, innovation et structuration/organisation.

Objectifs sous composantes	Activités
	<ul style="list-style-type: none"> - Encouragement des Producteurs de chaines de valeur (maïs, sésame et blé) et les champions locaux recevront des prix et d'appui nécessaires pour permettre la mise à l'échelle de ces chaines de valeur.
Composante 4 : Intervention d'urgence imprévue (équivalent à 0 millions de dollars US)	
<p>Le programme opérera dans un environnement très complexe et instable. Cette composante à financement nul permettra aux gouvernements de mobiliser rapidement des fonds en cas de situation d'urgence nécessitant une intervention immédiate de relèvement et de reconstruction. En cas de crise ou de catastrophe provoquée par un aléa naturel, cette composante permet aux gouvernements de réaffecter rapidement les fonds alloués au projet par l'IDA à des interventions d'urgence et de relèvement en cas de catastrophe naturelle, dans le cadre de procédures rationalisées</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elle appuiera par conséquent la capacité de préparation et de réponse du Tchad à l'impact des risques naturels, notamment par le financement de biens ou de services de relèvement essentiels et autres services associés à la suite d'une catastrophe, et par un appui ciblé à la suite d'une catastrophe aux ménages et aux individus touchés. La composante contingente pourrait être déclenchée à la suite d'une catastrophe naturelle, sous réserve de la politique d'activation de la Banque, en cas de déclaration par le gouvernement d'un état de catastrophe naturelle conformément à la législation nationale.
Composante 5 :Gestion du projet	
<p>Garantir la gestion efficace du projet et le suivi minutieux des performances ainsi que l'impact.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cette composante financera les charges d'exploitation de l'unité de gestion du projet. Elle permettra de réaliser tous les aspects fiduciaires de l'exécution du projet, notamment la gestion financière, la passation de marchés, la gestion des risques environnementaux et sociaux y compris les risques d'exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS) par une spécialiste VBG pour compléter l'équipe, le S&E, la coordination sectorielle du ciblage des investissements et l'harmonisation des politiques, et les structures de coordination entre les bailleurs de fonds. - Par ailleurs, cette composante financera également la mise en place et le fonctionnement d'un mécanisme de gestion des plaintes (MGP). Pour garantir une inclusion sociale ciblée des activités du projet, notamment l'inclusion des femmes, des jeunes et des groupes vulnérables, un plan d'action sur l'inclusion sociale sera élaboré avant l'exécution des activités du projet (et actualisé chaque année pour inclure les enseignements tirés et apporter des ajustements).

Source : Document de conception du projet et la mission d'élaboration du PGMO FSRP2 2021

La mise en œuvre du FSRP2 impliquera les agents publics de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité, des agents contractuels directement recrutés (assujettis au Code du Travail), des agents d'entreprises contractantes partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines, des agents des entreprises contractantes en sous-traitance. La main d'œuvre locale issue directement des communautés riveraines aux sites des travaux est également envisagée. Au cas où des agents des entreprises contractantes en sous-traitance sont des travailleurs étrangers, l'employeur veillera au respect des dispositions prévues par 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.

La législation tchadienne ne fait pas obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre.

Au regard de la nature, des caractéristiques et de l'envergure des travaux envisagés, le risque environnemental et social lié à la mise en œuvre des activités du FSRP2 est jugé modéré. Parmi les dix normes environnementales et sociales (NES) de la Banque mondiale, huit (8) sont jugées pertinentes pour le projet dont la NES 10. Le présent document de Procédure de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est alors élaboré en raison de la diversité de la main d'œuvre aux caractères hétéroclites afin de se conformer aux dispositions de la législation environnementale nationale et aux normes environnementales et sociales de la Banque mondiale.

1.4 ZONE D'INTERVENTION DU PROGRAMME

La zone d'intervention du FSRP2 est composée de sept (7) provinces qui sont :

- a) Sila (chef-lieu Goz Beida), Ouaddai (Chef-lieu Abéché), Chari Baguirmi (chef-lieu Massenya), Hadjer Lamis (chef-lieu Massakory), Lac (chef-lieu Bol), Mayo Kebbi Ouest (chef-lieu Pala), Logone Oriental (chef-lieu Doba)
- b) Concernant le volet lutte antiacridienne le FSRP2 intervient dans les provinces suivantes : Wadi Fira (chef-lieu Biltine), Ennedi Est (chef-lieu Amdjarass), Ennedi Ouest (chef-lieu Fada), Borkou (chef-lieu Faya), Tibesti (chef-lieu Bardai), Kanem (chef-lieu Mao), Bahr Ghazel (chef-lieu Moussoro), Batha (chef-lieu Ati).

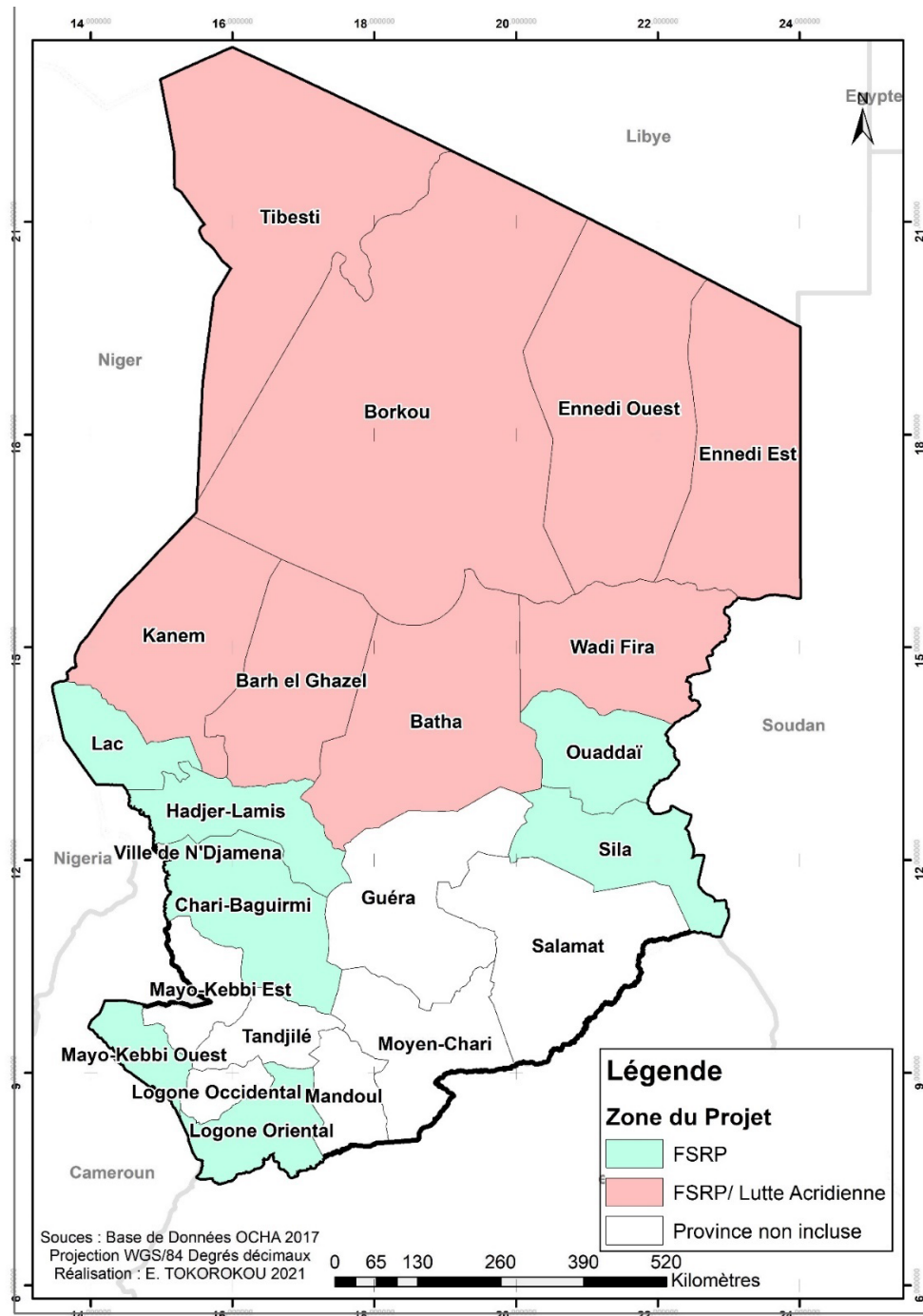


Figure 1 : Carte de présentation de la zone d'étude

2 OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

L'objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est d'identifier et de clarifier conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Tchad et aux exigences de la NES 2 et la Note de Bonnes Pratiques EAS/HS de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout acteur (travailleur direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

Le présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) décrit la manière dont les différents types de travailleurs du FSRP2 seront gérés et protégés, ainsi de comment la protection des communautés riveraines qui entrent en contact avec les différents types des travailleurs va être protégée. 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 FSRP2.

Il a pour objectif de mettre en place un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permette :

- de respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- de promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- d'instaurer, de maintenir et d'améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- 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 ;
- d'empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
- de protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes et les personnes en situation de handicap ;
- de soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- de fournir aux travailleurs du projet, des mécanismes de réception et de gestion des éventuelles plaintes et réclamations.

Compte tenu de son élaboration en début du Programme, il est susceptible de révision pour prendre en compte les nouveaux besoins qui viendront à se poser au cours de l'exécution du projet.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre du FSRP2 s'articulent autour des points suivants :

- Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet ;
- Évaluation des principaux potentiels risques liés au travail y compris les risques d'EAS/HS;
- Mesures d'atténuation aux risques identifiés ;
- Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- Personnel responsable ;
- Politiques et procédures ;
- Âge de l'emploi ;
- Termes et conditions ;
- Mécanisme de gestion des griefs ;
- Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- Travailleurs communautaires ; et
- Employés des fournisseurs principaux

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

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le FSRP2 utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du FSRP2, peut être employée, 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 FSRP2 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'Etat 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).

3.1 CARACTÉRISTIQUES ET TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROJET

- **Travailleurs du secteur du développement rural** : Les travailleurs du secteur du développement rural peuvent être engagés dans le cadre du projet en tant que travailleurs directs, en tant que travailleurs sous contrat (prestataires, sous-traitants) ou en tant que fonctionnaires.
- **Travailleurs de la gestion des déchets** : Les travailleurs de la gestion des déchets peuvent également être engagés dans le programme, très probablement en tant qu'entrepreneurs ou sous-traitants.
- **Travailleurs migrants** : Les travailleurs migrants constituent souvent une part importante de la main-d'œuvre, en particulier dans les cas de construction ou de travaux civils à grande échelle.
- **Travailleurs contractuels** : On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet les personnes employées ou recrutées par des tiers (par des cabinets, ou des parties prenantes du projet, par des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. A ce stade du projet, le nombre indicatif n'est pas encore défini.
- **Travailleurs communautaires** : Il s'agit du Comité Communal d'Action ou CCA), les Comités Départementaux d'Actions (CDA), les Comités Provinciaux d'Action (CPA), l'autorité religieuse, les Organisations non gouvernementales des associations ou groupements, les associations de personnes vulnérables (personnes vivant avec un handicap, les personnes vulnérables d'être victime des différents formes de VBG tels que l'EAS/HS, les orphelins, les réfugiés, les filles mères) ou des ONG intervenant dans la zone du projet.

À ce stade de préparation du projet, il serait difficile de faire une estimation de travailleurs par entité. C'est pendant la phase de la mise en œuvre des activités du projet que ces données chiffrées pourraient être disponibles.

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport 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 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.

3.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS DU PROJET

L'Unité de Coordination Technique et Fiduciaire du Projet (UCTFP) sera mise en place et sera composée des agents de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité et des agents contractuels directement recrutés. L'UCTFP comprendra un Coordonnateur, un Directeur Technique, un Responsable Administratif et Financier, un Responsable en Suivi-Évaluation, un Responsable des Infrastructures, un Spécialiste en passation de marché, un Expert en environnement (EE), un Expert social (ES), un Spécialiste en Infrastructures, un Expert en Conservation, un Communicateur et Engagement Citoyen, un Sociologue, un Auditeur externe, un Expert VBG (EV), un Comptable, une Secrétaire, deux Chauffeurs, deux coordonnateurs provinciaux, un Assistant Administratif et un 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. Toutefois selon notre expérience dans les projets similaires, le projet devrait s'attendre à mobiliser entre 100 et 200 agents d'entreprise et de sous-traitants durant la durée du projet. Ces données seront actualisées pendant la mise en œuvre du projet.

3.3 CALENDRIER DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

Tableau 2 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter/et ou à reconduire au bénéfice de l'UCTFP

Poste	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement
Coordonnateur	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Zone du projet
Directeur Technique	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Zone du projet
Coordonnateurs provinciaux	2	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Zone du projet
Specialiste en Passation des Marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Zone du projet
Specialiste financier (RAFC)	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	Zone du projet
Specialiste en suivi-évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation	Zone du projet
Environnementaliste	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	Zone du projet

Poste	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement
Sociologue	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances sociales et normes environnementales et sociales	Zone du projet
Expert VBG	1	Sociologue ou équivalent, Au moins 5 ans d'expérience travaillant dans les projets de prise en charge des survivantes et maîtrise des Principes Directeurs et l'approche centrée sur la survivante, Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales	Zone du projet
Specialiste en Infrastructure	1	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructure et aménagement hydrauliques	Zone du projet
Auditeur externe	1	Connaissances en audit	Zone du projet
Communicateur et engagement citoyen	1	Connaissances en communication rurale et engagement citoyen	Zone du projet
Expert conservation	1	Connaissances en conservation	Ndjaména
Assistant administratif	1	Connaissances en administration	Ndjaména

Source : Mission d'élaboration du PGMO et document de conception du projet

4 EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

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

4.1 PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN D'ŒUVRE

Dans le contexte du FRSP, les risques liés au travail comprennent la sécurité sur le lieu de travail et la santé des travailleurs.

Dans le domaine environnemental

- La production des déchets issus de l'utilisation des pesticides ; le traitement et l'élimination des déchets peuvent entraîner indirectement des risques pour la santé en raison du rejet d'agents pathogènes et de polluants toxiques dans l'environnement. S'il n'est pas bien réalisé, l'enfouissement des déchets peut contaminer l'eau de boisson
- Perte de la végétation avec la construction des infrastructures
- Génération d'ordures lors des travaux de construction (déchets de matériaux de construction (restes de briques, déblais, bois, ciment, terre, métaux, bois, matériaux d'isolation, granulats, etc.)
- Risques de propagation des IST et du VIH/SIDA/ et les autres maladies transmissibles telles que la COVID-19 parmi les travailleurs et à la suite de travailleurs dans les communautés
- Risques d'accident de chantier
- Risques dus à l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement des produits chimiques
- Risque de Contamination et de maladie due au non-respect des normes et protocoles de prélèvement, manipulation des milieux de culture, mauvaise gestion des pesticides
- Risque de Contamination par insuffisance d'EPI adaptés
- Risque des travaux forcés
- Pollutions du sol, de l'air et de l'eau; dégradation du cadre de vie
- Risque de prolifération de déchets plastiques ;
- Risque de Pollution par les déchets d'emballage des produits
- Risque de pollution due à la fumée, aux épaves des ordinateurs, et au rejet des huiles de vidange

Dans le domaine social

- c) Risques associés à la violence basée sur le genre (VBG) en particulier la violence liée au harcèlement sexuel (HS) en milieu de travail et à l'exploitation et abus sexuel (EAS) ; suite à l'afflux de la main d'œuvre, les nouveaux travailleurs (en dehors de leur sphère sociale) pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées, au harcèlement sexuel (HS), exploitation et abus sexuel (EAS) à l'égard des femmes et des enfants. En plus, les milieux de travail étant majoritairement masculin puissent créer les dynamiques de harcèlement sexuel au travail, et les chantiers devrait inclure les mesures telles que les éclairages, les toilettes séparées qui puisse être fermées à clés à partir de l'intérieur, et les affichages dans les endroits publics interdisant la VBG/EAS/HS et en décrivant comment se plaindre au cas de non-respect.
- d) le travail des enfants et travail forcé (en particulier chez les fournisseurs de services). Mais, les jeunes de moins de 18 ans ne seront pas employés dans le projet, une fois le projet achevé et au cours de l'exploitation, les risques principaux seraient les risques dits « courants ».
- e) Transmission de maladies transmissibles telles que la COVID-19 parmi les travailleurs et à la suite de travailleurs dans les communautés

Tout personne qui travaille avec le projet doit signer un Code de Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de VBG/EAS/HS avec les sanctions en cas de non-respect. En plus, les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect doivent être mis en œuvre et accessibles a tout travailleur et bénéficiaire du projet.

Risques lie a l'insecurite dans la zone du projet

Il convient de souligner que l'instabilité du pays présente des risques pour la mise en œuvre des activités du projet. À l'ouest, la poursuite des violences de Boko Haram a accru l'insécurité le long des frontières du Tchad avec le Niger, le Nigeria et le Cameroun, et la présence de rebelles a récemment été signalée dans cette zone, exacerbant une situation sécuritaire déjà fragile aux frontières avec la Libye, la République centrafricaine et, dans une moindre mesure, le Soudan. En outre, des dizaines de milliers de réfugiés ont fui les combats en République centrafricaine voisine pour s'installer dans la partie sud du pays. Les conflits intercommunautaires compromettent la tranquillité d'esprit de la population locale. La nature de l'insécurité dans certaines parties du pays se reflète dans les insurrections des groupes armés au fil des ans, les crimes violents tels que les vols à main armée, les enlèvements contre rançon, etc. Ces attaques ont été signalées dans la partie sud du pays.

On pense généralement que ces attaques sont associées à la pauvreté et à l'exclusion sociale. A celles-ci s'ajoutent les conflits intercommunautaires liés à la rareté des ressources naturelles telles que l'eau et le couvert végétal ont été enregistrés de manière récurrente. En outre, l'intensité de ces conflits varie d'une province à l'autre.

La crise sécuritaire de ces dernières années a eu de graves conséquences sociales et humanitaires pour les communautés locales.

Le conflit sous sa forme actuelle pourrait augmenter le risque de perturbation des activités du sous-projet. En tant que tel, l'évaluation et la gestion des risques de sécurité seront essentielles à la réalisation des résultats de développement du projet. Cela peut prendre la forme soit (i) d'une évaluation distincte des risques de sécurité (SRA), soit (ii) d'un chapitre détaillé sur les risques de sécurité dans le cadre d'autres instruments du FSE. Cette évaluation constituera ensuite la base d'un plan de gestion de la sécurité (PGS).

Le SMP décrit comment et par qui la sécurité sera gérée et assurée, les ressources nécessaires et le comportement attendu du personnel de sécurité si les forces armées, la police ou la gendarmerie sont impliquées dans les activités liées au projet. Deuxièmement, le projet maximisera la flexibilité dans la conception et la mise en œuvre, y compris la sélection des zones d'intervention et des types d'investissements en corrélation avec les niveaux d'insécurité et les impacts négatifs potentiels du projet. Troisièmement, le projet utilisera également des données géospatiales et d'autres outils des technologies de l'information et de la communication (TIC) pour la supervision, le suivi et l'évaluation, ce qui contribuera à assurer une mise en œuvre réussie du projet. Un dialogue régulier et cohérent avec les partenaires impliqués dans les activités liées à la sécurité, basé sur une série de questions en annexe. Cependant, il est probable que, malgré les mesures d'atténuation, les risques de sécurité resteront résiduels. À ce titre, le SMP stipulera des procédures d'urgence claires que le personnel de la PIU devra suivre en cas d'incidents.

▪ *Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet*

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux bonnes pratiques et coutumes locales. En effet, le non respect des bonnes pratiques et coutumes des zones du projet par les travailleurs du projet peut conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées. De même, certains travailleurs peuvent accumuler des dettes auprès des populations (loyers, restauration, fourniture de services divers) et avoir du mal à honorer leurs engagements. Une sensibilisation des travailleurs du projet sur le respect des coutumes locales et sur les comportements susceptibles d'engendrer des conflits s'avère nécessaire.

▪ *Risques d'infection à la COVID-19*

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du projet comporte des risques de propagation de la COVID-19. En effet, les activités du projet, en particulier celles des Composante 1 et 2, pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui

sont en contact l'un de l'autre à moins de 1 m, ou par voie respiratoire, à travers les gouttelettes produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité.

De même, il est possible qu'une personne puisse attraper la COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le CoV-2 du SRAS.

4.3 MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES

L'État du Tchad par le biais du Ministère de la Fonction Publique, se doit de respecter les dispositions de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad.

Stratégie d'atténuation

La stratégie d'anticipation et d'atténuation des risques identifiés passe par

- La veille réglementaire à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires tchadiennes ;
- S'assurer que les codes de conduite contre la VBG/EAS/HS sont signés et bien Compris par tout travailleur direct et indirecte associé au projet et que les populations riveraines sont sensibilisées sur leurs droits, les comportements interdits par les travailleurs du projet, et comment accéder aux services en cas de non-respect à travers la MGP :
 - S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions.
 - S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet.
 - Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite.
 - Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines.
- La sensibilisation ;
- L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;
- La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ;
- La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ;
- Se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent sur le chantier. Les vestiaires et/ou latrines doivent être situés dans des zones séparées et bien éclairées, et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur ;
 - Installer de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes d'EAS/HS sont interdits dans la zone de mise en œuvre du projet ;
- S'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés ;
- La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.
- Respect des lois et règlements régissant la Santé et la Sécurité au Travail

Le FSRP2 veillera au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et à l'expérience de la supervision des programmes de sécurité des sous-traitants. Tous les prestataires seront tenus de fournir des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail dans le cadre de leurs offres. La pertinence de ces programmes fera partie des critères utilisés

par la commission des marchés pour sélectionner les prestataires. Le Projet veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des prestataires soient mis en œuvre et suivies durant toute la phase des prestations.

Des mesures de prévention de l'exploitation et abus sexuels (EAS), et harcèlement sexuel (HS) telles que des codes de conduite rédigés (voir annexe 1), un mécanisme de réparation des doléances/plaintes sexo-spécifiques et adaptées aux plaintes sensibles telles que la VBG/EAS/HS incluant un système de référencement aux services en ligne avec des standards et normes internationales³ seront suivies dans le cadre de la mise en œuvre du Programme. Ce mécanisme doit prévoir des procédures particulières pour les questions d'EAS/HS, notamment le signalement confidentiel des cas et leur enregistrement en toute sécurité et dans des conditions éthiques. Il peut être nécessaire que ce mécanisme fonctionnera parallèlement à celui du projet. Les activités suivantes dans le plan d'action sont :

- f) Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes efficace doté de canaux multiples pour porter plainte. Ce mécanisme doit prévoir des procédures particulières pour les questions d'EAS/HS, notamment le signalement confidentiel des cas et leur enregistrement en toute sécurité et dans des conditions éthiques.
- g) Pour la supervision, avoir dans l'équipe du maître d'œuvre un spécialiste des questions environnementales et sociales doté de compétences spécifiques en matière de VBG pour superviser les questions d'EAS/HS (comme encadrer la signature des codes de conduite, vérifier qu'un mécanisme de gestion des plaintes d'EAS/HS est en place et fonctionne, orienter les cas vers les services compétents, le cas échéant) et travailler avec les prestataires de services de lutte contre la VBG en première ligne pour faire connaître le mécanisme de gestion des plaintes.
- h) Les consultations communautaires adéquates, séparées par sexe, privées et confidentielles, en particulier pour les composantes 2,3, et 4 sur l'accès à la terre et aux infrastructures afin de garantir les points de vue et les préoccupations des femmes et des filles (à la fois des communautés agricoles et des habitants locaux) sont pris en compte ;
- i) Veiller à ce que des activités de diffusion d'informations sur a) le droit d'accéder aux services en toute sécurité et sans exploitation b) les politiques et mécanismes d'EAS/HS et c) les services multisectoriels disponibles pour les survivantes de la VBG ;
- j) Incorporer les commentaires des femmes et des filles des consultations lors de la conception / exploitation de ces espaces ;
- k) Envisager de mettre en place des cabines de sécurité pour contrôler l'accès sécurisé à ces espaces ;
- l) Considérer l'infrastructure physique : y a-t-il un éclairage suffisant ? Y a-t-il des salles de bains séparées par sexe avec serrures et lumières ? y a-t-il des zones dans ces centres qui sont difficiles à surveiller ? Etc.
- m) Envisager de créer des espaces sûrs pour les femmes et les filles : il pourrait s'agir de boutiques destinées aux femmes et aux filles pour faciliter leur accès et obtenir des informations sur les services ;

Dans les deux mécanismes il faut noter que pour les plaintes sensibles telles que celles liées aux VBG/EAS/HS, des protocoles séparés seront élaborés pour assurer que a) la Banque mondiale soit immédiatement informée de ces plaintes avec les informations suivantes : date de l'incident, date du rapport de l'incident, âge/sexe/genre de survivante, si le survivant/la survivante a déclaré que

³ Les services devront respecter entre autres les standards préconisés par le Guide national pour la prise en charge holistique des personnes survivantes de viol du Ministère de la Santé (si existant), la gestion clinique des victimes de viol de l'OMS, les lignes directrices sur la prise en charge des enfants ayant subi des violences sexuelles en situations de crise humanitaire de l'UNICEF/IRC, les Lignes Directrices Inter-Agence pour la Gestion de Cas de VBG et les Normes minimales pour la prévention et la réponse à la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence de l'UNFPA.

l'incident était lié au projet, ainsi que les services offerts et acceptés/reçus par la survivante ; b) le survivant/la survivante soit immédiatement référée aux services de base (médicale, psychosociales, et si possible et si il/elle le souhaite, légaux) ; c) la confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures soient centrées sur le survivant/la survivante sont respectés à toutes les étapes du processus/accompagnement des survivant (e)s. Ces protocoles devraient décrire clairement qui est responsable de la gestion des cas de VBG/EAS/HS au niveau du MGP (par exemple, un point focal VBG), les fiches à remplir (différentes de celles d'autres formes des plaintes), et les protocoles de stockage et partage des informations pour assurer la confidentialité et non-divulgaration des informations sur le survivant/la survivante ou l'auteur présumé. Ces protocoles vont être développés par un consultant avec une expertise en VBG et être inclus comme annexe du document de MGP.

Par ailleurs, le contrôle citoyen sera exercé tout au long de la mise en œuvre du projet, les opérateurs de proximité des ONG resteront en contact étroit avec les membres et les dirigeants de la communauté afin d'identifier tout problème avant qu'il ne devienne un problème sérieux. Cependant, si des risques liés au travail surviennent pendant la mise en œuvre du projet, les mesures conservatoires seront prises pour sécuriser les travailleurs conformément à la réglementation en vigueur pour éviter tout incident ou accident de travail.

Concernant les agents de santé vétérinaire, leur formation initiale contient des modules sur les mesures de sécurité et de barrières à observer lors de la manipulation des patients et des équipements souillés.

Des dispositions seront mises en place pour assurer l'élimination en toute sécurité des produits dangereux et/ou souillés dans le plan de lutte contre les infections et les déchets dans le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES)

Mesures d'atténuation spécifiques à la propagation de la COVID-19

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs, et les populations riveraines, il est important pour tous les employeurs d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST), conformément aux Directives Environnementales sanitaires et sécuritaires générales et aux Directives spécifiques au secteur d'activités et suivant l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

Les employeurs qui ont déjà élaboré des plans de prévention des pandémies de grippe, en prévoyant la COVID-19 se doivent de mettre régulièrement à jour ces plans, pour prendre en compte les risques et les sources d'exposition, les voies de transmission, et d'autres caractéristiques uniques du SRAS-CoV-2 (c'est-à-dire différents de celles des virus de la grippe pandémique).

Quant aux employeurs qui n'ont pas pu se préparer aux événements pandémiques, ils doivent se préparer et préparer leurs travailleurs (aussi longtemps à l'avance que possible), aux risques d'aggravation des conditions de la pandémie, en élaborant des procédures de protection des travailleurs et de lutte contre les infections. Ces procédures doivent comprendre les mesures et précautions suivantes :

- n) Formation immédiate et continue de toutes les catégories de travailleurs sur les procédures

Toutes les catégories de travailleurs devront être formées sur les procédures dans tous les espaces publics, et encouragés à les mettre en œuvre. De plus, une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) sera mise en œuvre.

- o) Équipement de protection individuelle

Des équipements de protection individuelle comprenant des gants, lunettes de protection, écrans faciaux, masques, et une protection respiratoire le cas échéant, seront mis à la disposition des travailleurs du projet pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions.

Au cours d'une épidémie infectieuse, telle que la COVID-19, des recommandations pour les EPI spécifiques à certaines professions ou tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation géographique, de la mise à jour des évaluations des risques pour les travailleurs et des informations sur les EPI, ainsi que de l'efficacité de la prévention de la propagation de COVID-19. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 dépendent du risque d'être infecté par le CoV-2 du SRAS.

Les Employeurs devront par conséquent consulter régulièrement le Comité Santé et Sécurité au Travail, l'UCP et la Banque mondiale pour des mises à jour sur les EPI recommandés.

5 APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU TCHAD : TERMES ET CONDITIONS

5.1 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 :

- p) Loi n° 017-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la Fonction publique au Tchad ;
- q) Loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad ;
- r) Loi n° 001/PR/2017 du 8 Mai 2017 portant code pénal en son chapitre 4 du Harcèlement sexuel et des traitements dégradants, article 341, du titre 7 des Offenses sexuelles de la même loi (articles 349 et 350) relative au viol ;
- s) Convention collective générale applicable aux travailleurs de la République du Tchad (du 12 décembre 2002) ;
- t) Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ratifiée le 10 novembre 1960 ;
- u) Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ratifiée le 10 novembre 1960 ;
- v) Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ratifiée le 08 juin 1961 ;
- w) Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- x) Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ratifiée le 08 juin 1961 ;
- y) Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- z) Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 âge minimum spécifié : 14 ans ratifiée le 21 mars 2005 ;
- aa) Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ratifiée le 6 novembre 2000.

Cependant la loi relative au droit du travail ne contient aucune disposition protégeant les travailleurs du *harcèlement sexuel* sur le lieu de *travail*. Toutes les violations en matière de violence et abus sexuel sont régies par le droit pénal.

5.1.1 Nature de l'employeur

Les agents de l'État sont régis par la Loi n° 017-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la Fonction publique au Tchad, qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires.

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 régit 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 consultants 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.

5.1.2 Salaires et retenues sur salaire

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.

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 remplacés 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.

5.1.3 Temps de travail

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 (i.e. temps plein). 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.

5.1.4 Congés

Le congé annuel est un droit accordé à tous les salariés sous contrat de travail. Les jours de congé annuel sont pris dans la détermination de la durée de travail hebdomadaire.

Article 212: Le salarié acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables par mois de travail effectif. Sont comptés pour un mois de travail effectif les périodes équivalant à quatre semaines ou 24 jours de travail

Article 217: Le droit pour un salarié de prendre effectivement son congé s'ouvre après une durée de travail effectif, ou considéré comme tel, égale à un an. **Article 218:** Le congé doit effectivement être pris dans les 12 mois suivants. Pour tenir compte des variations saisonnières d'activité, les conventions collectives peuvent déterminer les périodes de l'année pendant lesquelles les travailleurs devront prendre leur congé

5.1.5 Liberté d'association

Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession : **Article 294:** 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. Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci au moins un an. Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer à un syndicat, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur. Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer à un syndicat et participer à sa direction ou son administration dans les conditions fixées au présent article.

Article 295: Les syndicats 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.

5.1.6 Le travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire est interdit selon l'**Article 5**. 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, 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

5.1.7. Au sujet du travail des enfants et de la traite des personnes

La Loi N° 38/PR/96 du 11 Décembre 1996 Portant Code Du Travail De La République du Tchad mentionne que en son « **Article 18:** Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de treize ans au moins au début de l'apprentissage » et **Article 19:** « Nul ne peut recevoir d'apprentis s'il n'est majeur ».

5.1.8. Concernant les personnes à mobilité réduite

La législation nationale notamment la Loi 07-007 2007-05-09 PR portant protection des personnes handicapées reconnaît les droits formels des personnes handicapées ou celles ayant simplement des difficultés de mobilité d'avoir accès aux bâtiments publics et aux sites ouverts au public. L'article 3 de cette loi indique cinq (05) catégories des personnes handicapées qui sont à distinguer : personne handicapée physique/moteur, personne handicapée auditive, personne handicapée mentale, personne handicapée visuelle et personne polyhandicapée. Selon l'article 4, les personnes handicapées jouissent des mêmes droits reconnus par la Constitution de la République à tous les citoyens tchadiens. L'article 5 stipule que : Un handicapé jouissant de ses facultés mentales ne peut se voir refuser l'exercice d'une fonction correspondant à sa formation professionnelle. Aussi l'accessibilité, base fondamentale de la vie des personnes handicapées, doit être adaptée à tous les niveaux des secteurs publics et privés (Article 6).

5.1.9. Du Contrat de travail

Les agents de l'État sont régis par la loi N°017/PR 2001 du 31 Décembre 2001 portant Statut Général de la Fonction Publique 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° 38/PR/96 N° 38/PR/96 du 11 Décembre 1996 Portant Code Du Travail De La République du Tchad Cette loi régleme les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

5.2 DIRECTIVES DE LA BANQUE

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 marché pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI) juillet 2016, les nouvelles normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment la NES 2 portant sur la main d'œuvre et les conditions de travail.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le Tchad a ratifié le 11 octobre 2018 (en vigueur) le protocole de 2014 relatif à la Convention de l'OIT N°29 sur le travail forcé, 1930.

Lorsque le droit national limite le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. (NES 2, paragraphe 16).

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonne conduite, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de bonne conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

6 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'État comme des travailleurs du secteur privé.

Le Tchad a ratifié plusieurs Conventions internationales 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 relative au harcèlement sexuel, la loi relative au code du travail ne contient aucune disposition protégeant les travailleurs du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

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.

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 à tout employeur de mettre en place un service de santé au profit de ses travailleurs qui est chargé de :

- 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.
- 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).

7 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.

7.1 RESPONSABLE DE LA MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

L'équipe de préparation du FSRP2 va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet en lien avec l'Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE) à Ndjaména. Le recrutement pourra également être confié à un cabinet national ou international.

L'UCTFP 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'UCTFP doit recruter et mettre à jour la liste des tâcherons avec lesquels elle passe 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. A 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 sont 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'Unité de Coordination Technique et Fiduciaire du Projet (UCTFP) 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, comme dans le cadre de harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuel qui devrait être traité comme les cas sérieux liés à la 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 (sauf pour les incidents de VBG/EAS/HS ou une résolution à l'amiable ne devrait pas avoir lieu) 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.

L'UCTFP élaborera et inclura des codes de conduite incluant les VGB/EAS/HS dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs. Le projet s'assurera que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions et que ces codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet. La signature sera accompagnée par la formation régulière du personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite et la diffusion des codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines.

7.2. SUIVI ET SUPERVISION

Les activités de suivi et évaluation (S&E) seront de la responsabilité de l'UCTFP basées sur les informations fournies par le Comité National de Pilotage.

Le Ministère en charge de l'Agriculture produira un rapport quotidien 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 des activités critiques du projet. Ce rapport contiendra des tableaux de performance par rapport aux indicateurs du projet proposé tels que :

- Nombre de séances de formation des travailleurs sur le Code de Conduite organisées
- % de travailleurs ayant signé le CdC
- % de travailleurs ayant participé à une séance de formation sur le CdC.

Pour la Supervision et soutien à la mise en œuvre, une équipe expérimentée de spécialistes de la santé animale, des opérations et de la gestion financière de la BM apporteront un soutien quotidien au Ministère en charge de l'Agriculture et à l'UCTFP pour la mise en œuvre du projet. Dans le contexte de la fragilité, une initiative de géo-activation sera utilisée pour le suivi et la supervision à distance des projets.

Des volumes considérables de données personnelles, d'informations permettant d'identifier une personne et de données sensibles sont susceptibles d'être recueillies et utilisées. Afin de se prémunir contre l'utilisation abusive de ces données, le projet intégrera les meilleures pratiques internationales pour le traitement de ces données dans des circonstances d'urgence. Ces mesures peuvent inclure la minimisation des données (ne collecter que les données nécessaires à la finalité), la vérification de l'exactitude des données (corriger ou effacer les données non nécessaires ou inexacts), les limitations d'utilisation (les données ne sont utilisées qu'à des fins légitimes et connexes), la conservation des données (ne conserver les données que pendant la durée nécessaire), l'information des personnes concernées sur l'utilisation et le traitement des données, et la possibilité pour les personnes concernées de corriger les informations les concernant. Ces personnes signeront un engagement par lequel elles s'engagent à conserver la protection et la non-divulgence de ces informations.

8 POLITIQUES ET PROCEDURES

Au plan de la sécurité sociale et du travail un nombre non négligeable des lois/ conventions/politiques/ programmes ont été rendus disponibles au Tchad dont entre autres :

Convention	Date	État actuel
C006 - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	10 nov. 1960	En vigueur
C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	10 nov. 1960	En vigueur
C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	10 nov. 1960	En vigueur
C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	10 nov. 1960	En vigueur
C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	10 nov. 1960	En vigueur
C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	30 nov. 1965	En vigueur
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	10 nov. 1960	En vigueur
C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949A l'exclusion de l'article 11, du fait de la ratification de la convention n° 173 (a accepté la partie II)	10 nov. 1960	En vigueur
C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	08 juin 1961	En vigueur
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	29 mars 1966	En vigueur
C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952A accepté les parties V, VI, VII, IX et X. En vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la convention, le gouvernement se réserve le bénéfice des dérogations temporaires figurant dans les articles 27 d) ; 33 b); 34 3); 41 d); 55 d) et 61 d).	04 juin 2015	En vigueur
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	08 juin 1961	En vigueur
C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	29 mars 1966	En vigueur
C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	04 juin 2015	En vigueur
C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970Durée du congé spécifiée: 24 jours ouvrables. A accepté les dispositions de l'article 15, paragraphe 1 a) et b).	15 déc. 2000	En vigueur
C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971	07 janv. 1998	En vigueur
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973Age minimum spécifié: 14 ans	21 mars 2005	En vigueur
C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	07 janv. 1998	En vigueur
C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	07 janv. 1998	En vigueur
C173 - Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992A accepté les obligations de la partie II	15 déc. 2000	En vigueur

Convention	Date	État actuel
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	06 nov. 2000	En vigueur

- f) **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.
- g) Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad ;
- h) Loi n° 001/PR/2017 du 8 Mai 2017 portant code pénal en son chapitre 4 du Harcèlement sexuel et des traitements dégradants article 341, du titre 7 des Offenses sexuelles de la même loi (article 349, 350).

Dans le cadre des VSBG, on retient :

- i) **L'Ordonnance N° 006/PR/2015** portant interdiction des mariages d'enfant au Tchad fixe l'âge minimum du mariage à 18 ans, et établit une peine d'emprisonnement de 5 à 10 ans et une amende de 500 000 à 5000 000 frcs cfa pour toute personne qui contraint par quelque moyen que ce soit, une personne mineure au mariage.
- j) **le décret 2035/PR/PM/MFPPEsn/2017 du 20 novembre 2017** portant adoption de la Politique Nationale Genre (PNG) qui vise à apporter un plus dans la protection de la femme et dans la lutte contre les violences sexuelles à côté des lois déjà existantes.
- k) En plus de ces textes, le Tchad a procédé à la ratification de plusieurs textes internationaux dont la CDE (2 octobre 1990) , la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDEF, juin 1995), la Charte Africaine des Droits et du Bien Être de l'Enfant (CADE, avril 2000) , la Convention 138 concernant l'âge d'Admission à l'Emploi (décembre 2000), la Convention 182 portant interdiction des pires formes de travail des enfants (décembre 2000) et la signature de deux protocoles facultatifs relatifs à l'implication des enfants dans les conflits armés et à la vente, à la prostitution et à la pornographie mettant en scène les enfants (2002).

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de Violences Basées sur le Genre et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code.

9 AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCÉ

9.1 AGE DE L'EMPLOI

La présente section aborde l'âge minimum de travail et la procédure d'évaluation des risques liés au travail.

La Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad en son l'article **52 du code de Travail stipule que** les enfants ne peuvent être employés dans une profession quelconque avant l'âge de quatorze ans sauf dérogations fixées par décret sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de la Santé Publique, compte tenu des tâches qui peuvent être demandées à ces enfants. De manière générale, le projet n'embauchera pas de personnes âgées de moins de 18 ans

L'UCTFP sera chargée de mettre en place un mécanisme de vérification afin qu'il n'y ait pas de travailleurs en dessous de l'âge accordé par le présent document. Ainsi, un mécanisme de surveillance mettant à contribution les structures déconcentrées, les collectivités territoriales, les ONG, les OSC et les syndicats, les parties prenantes du projet sera mis en place pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet, ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Si le personnel en charge de la vérification (désigné par l'UCTFP) constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur 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.

9.2 TRAVAIL FORCÉ

Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir 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 plein gré. 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 civiles 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 civiles 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.

10 MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES

Des griefs et plaintes peuvent naître dans le cadre du travail. Les mécanismes de gestion de ces griefs et plaintes sont pris en charge par le Code du travail qui contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les différends en cas de désaccord entre l'employeur et l'employé sur les conditions essentielles d'une convention collective ou d'autres aspects du travail. Ce désaccord sera résolu conformément aux procédures de conciliation. Des procédures séparées, et en ligne avec le Code du travail, seront développées et annexées au document de MGP pour les plaintes liées à la VBG/EAS/HS qui suivront un processus de réception, gestion, et clôture différent en mettant l'accent sur la confidentialité, la rapidité de référencement et de prise en charge (dans les 72 heures sans vérification de si l'incident est liée au projet), et l'approche centrée sur les droits et choix de le/la survivante.

La mise en œuvre du MGP comporte les étapes suivantes :

10.1 L'ACCÈS À L'INFORMATION CONCERNANT LE FONCTIONNEMENT DU MGP

Le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) fera l'objet d'une large diffusion auprès de toutes les parties prenantes du FSRP2. Les informations doivent être diffusées à tous les acteurs et à tous les niveaux pour permettre aux éventuels plaignants de bien connaître le MGP en vue de l'utiliser en cas de besoin. La diffusion s'étendra aux sites d'activités du projet et aux bénéficiaires finaux (individus, agences gouvernementales, communautés locales, etc.). Les séances de diffusion veilleront à expliquer la procédure de mise en œuvre du mécanisme.

10.2 LA RÉCEPTION, LA CATÉGORISATION ET L'ENREGISTREMENT DES PLAINTES (POUR LES PLAINTES NON LIÉES A LA VGB/EAS/HS)

10.2.1 Réception des plaintes

Par respect du principe d'accessibilité, le mode de dépôt des plaintes sera diversifié. Ainsi, les plaintes seront reçues par les canaux ci-dessous :

- Auto-saisine du Comité de gestion sur la base des plaintes consignées dans les rapports de supervision, des articles de presse, etc. ;
- Auto-saisine du Comité de gestion à partir de faits relevés au cours de réunions, de visites de terrain, etc. ;
- Courrier conventionnel à l'UCTFP
- Courrier électronique transmis à l'UCTFP
- Appel téléphonique au projet (plaintes verbales)

La procédure de règlement des conflits de travail diffère selon le type de conflit (individuel ou collectif).

10.2.2 Catégorisation des plaintes

Le conflit au travail peut revêtir plusieurs formes (article 411 du code travail) :

- a. des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion de la conclusion, de l'exécution, de la suspension, de la modification ou de la cessation d'un contrat de travail ou d'apprentissage, aussi bien au regard des normes légales ou réglementaires qu'au regard des stipulations conventionnelles ;
- b. des différends pouvant s'élever à l'occasion de l'exécution d'une convention collective entre les parties à la convention ;
- c. des différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail ;
- d. des différends pouvant s'élever à l'occasion de l'application des régimes de sécurité sociale gérés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- e. de tout autre contentieux qui leur est expressément réservé par le présent code ;
- f. des différends pouvant opposer le travailleur avec une tierce personne dans le cadre des activités du projet.

10.2.3 Enregistrement des plaintes

Toutes les plaintes reçues feront l'objet d'enregistrement dans le registre ouvert à cet effet dans les locaux de l'UCTFP, au Ministère de l'Élevage et des Productions Animales. L'enregistrement se fera de façon immédiate, le jour de réception de la plainte.

10.3 L'ÉVALUATION DE L'ÉLIGIBILITÉ DES PLAINTES AU MGP (POUR LES PLAINTES NON-LIÉES A LA VBG/EAS/HS)

Le Comité de gestion des plaintes s'assurera que chaque plainte enregistrée est pertinente par rapport aux activités ou aux engagements du projet. Il s'agira de rechercher le lien entre les faits incriminés et les activités et impacts du projet.

L'évaluation de l'éligibilité permettra également de savoir si la plainte doit être traitée dans le cadre du MGP ou transférée à d'autres mécanismes gouvernementaux (judiciaires ou non judiciaires). Les plaintes liées à des infractions pénales ne sont pas éligibles au MGP. L'évaluation de l'éligibilité se fera dans les dix (10) jours ouvrables suite à l'enregistrement de la plainte.

10.4 L'ACCUSÉ DE RÉCEPTION AUX PLAIGNANTS (POUR LES PLAINTES NON-LIÉES A LA VBG/EAS/HS)

L'accusé de réception sera systématisé uniquement dans le cas de plaintes écrites (courrier, email). Le Comité de gestion des plaintes adressera une lettre d'accusé de réception dans un délai maximal de cinq (5) jours ouvrables suite à l'enregistrement de la plainte.

La lettre informera le destinataire sur l'éligibilité de la plainte et sur les étapes à suivre. La lettre demandera le cas échéant des éclaircissements ou des informations complémentaires pour la meilleure compréhension de la plainte.

En cas d'inéligibilité de la plainte, l'accusé de réception expliquera les motifs au plaignant. Si le plaignant n'est pas d'accord suite à l'inéligibilité de sa plainte, le Comité de Gestion des Plaintes procédera comme suit :

- Enregistrer les raisons du désaccord ;
- Fournir les informations complémentaires requises et dialoguer avec le plaignant pour plus d'éclaircissement.

Si le désaccord persiste, le Comité de Gestion des Plaintes renseignera le plaignant sur les autres voies de recours en dehors du MGP (organisations judiciaires ou non judiciaires).

10.5 L'EXAMEN DES PLAINTES ET LA DÉTERMINATION DES OPTIONS DE SOLUTIONS POSSIBLES (POUR LES PLAINTES NON-LIÉES A LA VBG/EAS/HS)

Toutes les plaintes jugées éligibles au MGP feront l'objet d'un examen approfondi. Selon la gravité de la plainte, le Comité de Gestion de Plaintes (CGP) pourra :

- Si aucune enquête n'est nécessaire, notifier une réponse écrite au plaignant dans les trente (30) jours suivants l'enregistrement de sa plainte avec la/les proposition(s) d'action(s) à diligenter pour résoudre la plainte ;
- Désigner une équipe d'enquêteurs pour déterminer les causes, les conséquences et les solutions possibles. Pour les cas de plaintes sensibles, le CGP pourra recourir à une enquête indépendante pour une résolution appropriée.

Si la gravité de la plainte nécessite une enquête, elle se déroulera selon les étapes suivantes :

- Visite du /des plaignants avec transport sur le site pour observer la situation sur le terrain
- Echange avec le(s) plaignant(s) sur les différentes modalités de résolution de la plainte, faire des propositions concrètes de solution et recueillir leurs préférences ;
- Retenir une solution équilibrée afin de résoudre la plainte avec le(les) plaignant(s) ;

Consigner la/les solution(s) retenue(s) assorties de délais dans un procès-verbal ou rapport d'enquête validé par les parties prenantes concernées.

10.6 LE RETOUR D'INFORMATION AUX PLAIGNANTS

La/les solutions proposée(s) ou convenue(s) sera (ont) notifiées formellement au plaignant par courrier. Les termes de la lettre devront être adaptés au destinataire sur le plan intellectuel et culturel. Cette réponse pourra inclure :

- les explications sur la (les) solutions proposées (s) ;
- si applicable, la procédure de mise en œuvre de la (les) solutions proposée(s), y compris les délais.

10.7 LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DES MESURES CONVENUES AVEC LES PLAIGNANTS

Les Spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale seront chargés de veiller à la bonne mise en œuvre et au suivi de la (des) solutions proposées (s) et rendront compte de l'évolution au CGP. Ils s'assureront que les mesures convenues sont mises en œuvre dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours.

10.8 LE RECOURS EN CAS DE NON RÉOLUTION DES PLAINTES

En cas de non-résolution suite à la mise en œuvre des actions recommandées par le CGP, celui-ci proposera des mesures alternatives aux préoccupations du plaignant, en accord avec la Banque mondiale. En cas de persistance de(s)/ la situation(s) décrite(s), le CGP indiquera au plaignant d'autres voies de recours disponibles, y compris les mécanismes judiciaires ou non judiciaires.

10.9 LA CLÔTURE ET L'ARCHIVAGE DES DOSSIERS DES PLAINTES

La clôture de la plainte intervient après la vérification de la mise en œuvre et la vérification de l'efficacité des solutions proposées par toutes les parties prenantes concernées. Il pourra être nécessaire de demander au plaignant de fournir un retour d'information sur son degré de satisfaction à l'égard du processus de traitement de la plainte et du résultat.

Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

11 GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs bénéficiaires du projet sont applicables. En outre, le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer 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.

L'UCTFP 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 passation de marchés suivra le Règlement de la BM sur la passation de marchés pour les emprunteurs dans le cadre des projets d'investissement financés par la Banque (IPF) pour les biens, travaux, services de conseil, daté du 1er juillet 2016 (révisé en novembre 2017 et août 2018). Le projet sera soumis aux directives anticorruptions de la BM, datées du 15 octobre 2006, révisées en janvier 2011 et à compter du 1er juillet 2016. Le pays utilisera le système de suivi systématique des échanges dans le cadre de la Passation de Marchés pour planifier, enregistrer et suivre les transactions.

L'UCTFP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/Sous-traitants. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants 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. Ceci comprendra l'assurance que les codes de conduite signés et les formations continues des travailleurs sur l'EAS/HS et les sanctions au cas de non-respect sont inclus dans tous les sous-contrats. A l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

En plus des codes de conduite, d'autres mesures tirées de Plan d'Action VBG/EAS/HS du CGES du projet 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 sexuels, le harcèlement sexuel, la violence contre les enfants, seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

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

Ils assureront la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES 2. En outre, les responsables des acquisitions devront intégrer lesdites exigences dans les

dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

- Les fournisseurs et prestataires seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations seront régies par le code de travail et le code des impôts.
- Les fournisseurs devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises/licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs).
- En outre, le Projet fera un suivi particulier pour s'assurer que les employés des Fournisseurs et Prestataires du projet respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, gestion de la main d'œuvre, les droits et avantages sociaux des travailleurs, etc.

Ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles des fournisseurs.

12 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.

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. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UCTFP prendra les mesures appropriées pour y remédier.

L'UCTFP 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'UCTFP au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque.

L'UCTFP évaluera les risques et effets potentiels, y compris les risques de VBG/EAS/HS, des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

L'UCTFP déterminera les risques de travail des enfants ou de travail forcé liés à la main d'œuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le projet prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Le système d'examen prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du FSRP2 et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

13 TRAVAILLEURS PRIMAIRES

La mise en œuvre du FSRP2 pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires. Pour cela, le projet doit veiller à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement de par la Loi y relative au Tchad de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera nécessaire de demander aux entreprises prestataires la création d'un comité d'hygiène et de sécurité (article 232 du code de travail) dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu (50 salariés, temporaires et occasionnels compris).

ANNEXES

Annexe 1 : Codes de conduite et plan d'action pour la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel

Pour mettre en place un système d'atténuation du risque d'EAS/HS, il convient d'exiger que, pour tout projet, les dispositions suivantes soient respectées :

Tous les employés de l'entreprise (y compris ses sous-traitants), du maître d'œuvre et les autres consultants qui ont une empreinte dans la zone du projet doivent signer un code de conduite ;

Un véritable plan d'action pour la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel doit être mis en place par le projet pour que les travailleurs comprennent bien la politique suivie et les comportements escomptés, de même qu'un mécanisme de gestion des plaintes. Ce plan d'action devrait inclure des programmes de formation et de communication ainsi que des mesures destinées à informer la communauté touchée par le projet du code de conduite que le personnel du projet vient de signer ; et

Le plan d'action devrait définir des protocoles de responsabilisation et d'intervention qui énoncent les procédures à suivre afin d'amener les gens à répondre de leurs actes et de sanctionner les membres du personnel ayant enfreint les politiques en matière d'EAS/HS.

Codes de conduite tirés du DTPM

Formulaire du code de conduite du personnel de l'entreprise

Note à l'intention du soumissionnaire :

Le contenu minimum du formulaire du code de conduite, tel que défini par le maître d'ouvrage, ne doit pas être modifié substantiellement. Cependant, le soumissionnaire peut ajouter des règles qu'il juge appropriées, y compris pour prendre en compte des questions/risques spécifiques au marché ou contrat.

Note à l'intention du maître d'ouvrage :

Les règles minimales suivantes ne doivent pas être modifiées. Le maître d'ouvrage peut ajouter des règles supplémentaires concernant des questions particulières, recensées à la suite d'une évaluation environnementale et sociale pertinente.

Parmi les questions recensées, on peut citer des risques associés à : l'afflux de main-d'œuvre, la propagation de maladies transmissibles, l'exploitation et les abus sexuels, etc.

Supprimer cette case avant de publier les dossiers d'appel d'offres.

Code de conduite du personnel de l'entreprise

Nous sommes l'Entrepreneur *[insérer le nom de l'Entrepreneur]*. Nous avons signé un marché avec *[insérer le nom du Maître d'Ouvrage]* pour *[insérer la description des travaux]*. Ces travaux seront exécutés à *[insérer le site ou autres lieux où les travaux seront exécutés]*. Notre marché exige que mettions en œuvre des mesures pour prévenir les risques environnementaux et sociaux liés à ces travaux, y compris les risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuels.

Ce Code de Conduite fait partie de nos mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux travaux. Cela s'applique à tous nos personnels, ouvriers et autres employés sur le site des travaux ou autres lieux où les travaux sont exécutés. Cela s'applique également au personnel de chacun de nos sous-traitants et tout autre personnel nous accompagnant dans l'exécution de travaux.

Il est fait référence à toutes ces personnes comme étant « **Le Personnel de l'Entrepreneur** » et qui sont soumises à ce Code de Conduite.

Ce Code de Conduite identifie le comportement que nous exigeons du Personnel de l'Entrepreneur. Notre lieu de travail est un environnement où tous comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.

CONDUITE EXIGEE

Le Personnel de l'Entrepreneur doit:

- s'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente;
- se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel de l'Entrepreneur et toutes autres personnes ;
- maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de:
- s'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé;
- porter les équipements de protection du personnel requis;
- appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques ; et
- suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
- signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé;
- traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants;
- ne pas se livrer à des activités de Harcèlement Sexuel, ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel de l'Entrepreneur ou du Maître d'Ouvrage;
- ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne;
- ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives;
- ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, sauf dans le cas d'un mariage préexistant;
- suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS);
- signaler de manière formelle les violations de ce Code de conduite; et
- ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de conduite, que ce soit à nous ou au Maître d'Ouvrage, ou qui utilise le mécanisme de grief pour le personnel de l'Entrepreneur ou le mécanisme de recours en grief du projet.

FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

Si une personne constate un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la préoccupe de toute autre manière, elle devrait en faire part dans les meilleurs délais. Cela peut être fait de l'une ou l'autre des façons suivantes:

1. Contacter [entrer le nom de l'expert social de l'Entrepreneur ayant une expérience pertinente dans le traitement de la VBG, ou si cette personne n'est pas requise en vertu du Marché, une autre personne désignée par l'Entrepreneur pour traiter ces questions] par écrit à cette adresse [] ou par téléphone à [] ou en personne à []; ou
2. Appeler [] la hotline de l'Entrepreneur (*le cas échéant*) et laisser un message.

L'identité de la personne restera confidentielle, à moins que le signalement d'allégations ne soit prescrit par la législation du pays. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêtons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références de prestataires de services susceptibles d'aider la personne qui a vécu l'incident allégué, le cas échéant.

Il n'y aura pas de représailles contre une personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation de ce Code de Conduite.

CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

Toute violation de ce Code de conduite par le personnel de l'Entrepreneur peut entraîner de graves conséquences, allant jusqu'au licenciement et le référé éventuel aux autorités judiciaires.

POUR LE PERSONNEL de L'ENTREPRENEUR :

J'ai reçu un exemplaire de ce Code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions au sujet de ce Code de conduite, je peux contacter [*insérer le nom de la personne-ressource de l'Entrepreneur ayant une expérience pertinente*] afin de demander une explication.

Nom de l'employé de l'entreprise : [indiquer le nom].

Signature : _____

Date : (Jour/mois/année) : _____

Contresaigné du représentant habilité de l'entreprise :

Signature : _____

Date : (Jour/mois/année) : _____

Annexe 2 : Plan d'opérationnalisation du plan VBG/EAS/HS

Activités	Echéance ou Etape du projet	Risques/Contraintes	Solutions proposées	Responsable (s)	Budget FCA	Budget en USD
Activité 1 : Recrutement d'un Expert VBG au sein du Projet	Immédiat (Juin 2022)	Retard dans le recrutement de l'Expert et l'opérationnalisation du dispositif	Condition au démarrage du Projet	UCTFP et Banque mondiale	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet
Activité 2 : Formation du personnel de l'unité de coordination du Projet et des agents de santé impliqués dans la mise en œuvre des activités du Projet sur les VBG/EAS/HS et sur le mécanisme de gestion/traitement des cas	Dès l'approbation du Plan VBG (Décembre 2022)	Méconnaissance des procédures de signalement et de prise en charge des cas Non-conformité dans le traitement des cas de VBG/EAS/HS	Recruter un consultant pour assurer la formation du personnel du Projet et des parties prenantes clés	Unité de Coordination du Projet Direction Provinciale de la santé publique et de la solidarité nationale	Consultant : 600 000 FCFA par jourx15jours + billet d'avion 1 000 000 Fcfa = 10 000 000 Prise en charge des participants = 10personnes x 30 000 fcfa par jour x 15jours = 4 500 000 FCFA Total = 14 500 000 FCFA	Consultant : \$1200.00 par jourx15jours + billet d'avion 2000 Fcfa =\$20,000.00 Prise en charge des participants = 10personnes x 60 \$ par jour x 15jours = 9 000 FCFA Total = \$29,000.00
Activité 3 : Cartographie et évaluation des capacités des fournisseurs de services de qualité identifiés dans le répertoire et offrant des services d'accueil, de prise en charge médicale, psychologique, sécuritaire et juridique aux survivantes de VBG/EAS/HS (évaluation des besoins et définition	Immédiat (Juin 2022)	Non disponibilité de ressources, et d'équipements pour la prise en charge efficace des cas de violences signalés et référés Non-Respect des procédures opérationnelles standard et des exigences de la banque mondiale en matière de prise en charge des cas et de reportage	Mettre à la disposition de tous les fournisseurs de services partenaires, qui offrent des réponses médicales, psychologiques, juridiques, de sécurité, des ressources leur permettant de remplir leur mission d'assistance et de prise en charge de façon efficace et dans le	Unité de Coordination du Projet Expert VBG / UCTFP	À inclure dans le fonctionnement du projet	À inclure dans le fonctionnement du projet

Activités	Echéance ou Etape du projet	Risques/Contraintes	Solutions proposées	Responsable (s)	Budget FCA	Budget en USD
des cadres et modalité de collaboration			respect des principes et procédures en vigueur			
Activité 4 : Dotation des services de prise en charge des VBG de ressources (kits d'urgence, matériels de soins, outils de gestion des données, etc.)	Dès le démarrage du Projet	Non-respect du Protocole de prise en charge des cas de VBG, faute de ressources et d'équipements nécessaires	Diagnostic des besoins et capacités des services de prise en charge des survivantes de VBG	UCTFP Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG	FF = 5 000 000 FCFA x 15 province = 75 000 000 FCFA	FF = 10 000 \$ x 15 province = \$150,000.00
Activité 5 : Élaboration et signature d'un code de conduite interne et pour tous les partenaires associés à la mise en œuvre des activités du Projet/affichage dans tous les services impliqués	Immédiat (Juin-Juillet 2022)	Absence d'un règlement ou de clauses spécifiques pour prévenir et signaler les cas de violences en lien avec la mise en œuvre du Projet	Recruter un Consultant pour l'élaboration du code de conduite VBG/EAS/HS et la formation sur son application/vulgarisation (le même consultant peut élaborer le Code de conduite et faire les sessions de formation)	Unité de Coordination du Projet Direction Provinciale de la santé publique et de la solidarité nationale ; Direction Provinciale de la femme et de la protection de la petite enfance	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet
Activité 6 : Prise de contact avec toutes les structures qui figurent dans le répertoire des services de prévention et prise en charge des cas de VBG et identifier, pour chaque service, un point focal	Dès l'approbation du Plan VBG (Juin 2022)	Non disponibilité de ressources, d'outils ou de supports pour la prise en charge efficace des cas Non-respect des procédures opérationnelles standard et des exigences de la banque mondiale en matière de prise en charge des cas et de reportage	Mettre à la disposition de tous les services qui offrent des réponses médicales, psychologiques, juridiques, de sécurité, des outils et ressources leur permettant de remplir leur mission d'assistance et de prise en charge de façon	Unité de Coordination du Projet Direction Provinciale de la santé publique et de la solidarité nationale ; Direction Provinciale de la	FF = 2 000 000 FCFA x 15 province = 30 000 000 FCFA	FF = \$4 000 x 15 province = \$60 000.00

Activités	Echéance ou Etape du projet	Risques/Contraintes	Solutions proposées	Responsable (s)	Budget FCA	Budget en USD
			efficace et dans le respect des procédures décrites dans le Plan VBG	femme et de la protection de la petite enfance		
<p>Activité 7 : Élaboration d'un plan de communication sur le Mécanisme VBG</p> <p>Implication/engagement des canaux de confiance communautaires (acteurs communautaires clés, tels que les Associations Religieuses, les pairs éducateurs/éducatrices, les Associations des Femmes et de Jeunes, ONG, Société Civile et autres personnes ressources)</p>	Dès le démarrage du Projet (Juin-Juillet 2022)	<p>Mauvaise communication</p> <p>Non information des parties prenantes de l'existence de ce dispositif</p> <p>Absence d'outils pour la communication (information/sensibilisation des parties prenantes)</p>	<p>Préparer un plan de communication inclusif et adapté aux réalités socio-culturelles</p> <p>Nommer un chargé de la communication sociale sur les aspects VBG (étudier les moyens d'impliquer et de faire participer les médias et les communautés, notamment les acteurs communautaires clés)</p> <p>Communication inclusive qui s'adresse aussi spécifiquement et prend en compte les besoins des plus vulnérables</p> <p>Prévoir dans la communication les cas dans lesquels les mesures de restriction de mouvements empêchent l'accès aux services, notamment l'aide à distance</p>	<p>Unité de Coordination du Projet</p> <p>Direction Provinciale de la santé publique et de la solidarité nationale ;</p> <p>Direction Provinciale de la femme et de la protection de la petite enfance</p> <p>Communicateurs provinciaux</p>	FF 20 000 000 FCFA	\$40 000.00

Activités	Echéance ou Etape du projet	Risques/Contraintes	Solutions proposées	Responsable (s)	Budget FCA	Budget en USD
Activité 8 : Renforcement des capacités des services sur les procédures opérationnelles standards et les principes de la Banque mondiale en matière de VBG	Dès le démarrage du Projet (Juillet-Août 2022)	Non-respect des procédures et exigences en matière de traitement des cas de VBG	Recrutement d'un Consultant (peut-être le même chargé de l'élaboration du Code de conduite)	Unité de Coordination du Projet Direction Provinciale de la santé publique et de la solidarité nationale ; Direction Provinciale de la femme et de la protection de la petite enfance ONG	Consultant : 600 000 FCFA par jour x 15 jours + billet d'avion 1 000 000 Fcfa = 10 000 000 Prise en charge des participants = 10 personnes x 30 000 fcfa par jour x 15 jours = 4 500 000 FCFA Total = 14 500 000 FCFA	Consultant : \$1200 par jour x 15 jours + billet d'avion \$2 000 = \$20,000.00
Activité 9 : Évaluation des besoins des services de référencement et de prise en charge et dotation en ressources suffisantes	Dès le démarrage du Projet (Juillet-Août 2022)	Non-respect du Protocole de prise en charge des cas de VBG, faute de ressources et d'équipements nécessaires	Diagnostic des besoins et capacités des services de prise en charge des survivantes de VBG	Autorités sanitaires Unité de Coordination du Projet	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet
Activité 10 : Conception, partage/divulgence des supports/outils de suivi-évaluation (fiches de référence et de suivi des cas, format des rapports mensuels, mode de reportage, etc.)	Immédiat (Juin-Juillet 2022)	Absence d'outils pour le traitement et le suivi des cas, et par conséquent de données pour le reportage mensuel	Nommer un responsable du suivi-évaluation au sein de l'unité de Coordination du Projet	Unité de Coordination du Projet	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet
Activité 11 : Organisation de réunions d'évaluation	Chaque mois à partir de la date de mise en place du MGP VBG et	Non-respect de la périodicité et suivi irrégulier du traitement des cas rapportés à travers le Mécanisme VBG	Instituer les réunions d'évaluation et de traitement des cas enregistrés	Unité de Coordination du Projet Direction Provinciale de la	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet

Activités	Echéance ou Etape du projet	Risques/Contraintes	Solutions proposées	Responsable (s)	Budget FCA	Budget en USD
	pendant la durée du projet			santé publique et de la solidarité nationale ; Direction Provinciale de la femme et de la protection de la petite enfance		
Activité 12 : Mise en place de mesures de prévention et de contrôle de l'infection	Dès le démarrage des activités du Projet (au plus tard Juin 2022)	Risque de contamination des survivantes	Doter les lieux de réception des victimes de stations de lavage de mains, de masques et de solutions hydro alcooliques	Unité de Coordination du Projet Direction Provinciale de la santé publique et de la solidarité nationale ; Direction Provinciale de la femme et de la protection de la petite enfance	FF 5 000 000 FCFA	FF \$10 000.00
Activité 13 : Mise en place d'un mécanisme de remontée et de partage des données	Dès le démarrage des activités du Projet (Juillet 2022)	Absence ou mauvais reportage	Partager les points saillants/résultats des activités de prévention et de prise en charge des VBG/EAS/HS	Unité de Coordination du Projet Direction Provinciale de la santé publique et de la solidarité nationale ;	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet

Activités	Echéance ou Etape du projet	Risques/Contraintes	Solutions proposées	Responsable (s)	Budget FCA	Budget en USD
				Direction Provinciale de la femme et de la protection de la petite enfance		
Activité 14 : Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes efficace doté de canaux multiples pour porter plainte.	Au plus tard fin 2022	Absence de MGP liée aux VBG ou méconnaissance du MGP lié aux VBG	Prévoir des procédures particulières pour les questions d'EAS/HS, notamment le signalement confidentiel des cas et leur enregistrement en toute sécurité et dans des conditions éthiques	Unité de Coordination du Projet Direction Provinciale de la santé publique et de la solidarité nationale ; Direction Provinciale de la femme et de la protection de la petite enfance	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet
Activité 15 : Mise en œuvre des mesures spécifiques liées à l'implantation et à la gestion des chantiers (mise à disposition de blocs sanitaires séparés hommes/femmes, bien éclairés et sécurisés-qui peuvent être fermés de l'intérieur)	Élaboration DAO et contrats des entreprises	Non prise en compte des mesures de prévention et d'atténuation des VBG/EAS/HS dans les chantiers	Inclure toutes les clauses liées à la prévention et à l'atténuation des VBG/EAS/HS dans les DAO et contrats des entreprises	UCTFP Expert genre avec compétences en VBG	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet
Activité 16 : Mise en place d'une équipe de supervision au niveau du	Dès le démarrage	Absence d'un spécialiste maîtrisant les VBG dans	Inclure des clauses pour le recrutement de compétences	UCTFP Expert genre avec	À intégrer dans le budget de	À intégrer dans le budget de

Activités	Echéance ou Etape du projet	Risques/Contraintes	Solutions proposées	Responsable (s)	Budget FCA	Budget en USD
maître d'œuvre comprenant un spécialiste des questions environnementales et sociales doté de compétences spécifiques en matière de VBG pour superviser les questions d'EAS/HS	du sous projet	l'équipe de supervision au niveau du maître d'œuvre	spécifiques en matière de VBG pour superviser les questions d'EAS/HS (comme encadrer la signature des codes de conduite, vérifier qu'un mécanisme de gestion des plaintes d'EAS/HS est en place et fonctionne, orienter les cas vers les services compétents, le cas échéant) et travailler avec les prestataires de services de lutte contre la VBG en première ligne pour faire connaître le Mécanisme de gestion des plaintes.	compétences en VBG	fonctionnement du projet	fonctionnement du projet
Activité 17 : Organisation de Consultations communautaires pour le recueil des avis et préoccupations des femmes et des enfants (filles et garçons)	Dès le démarrage du Projet	Non prise en compte des points de vue et des préoccupations/besoins des femmes et des enfants filles et garçons dans la conception, la construction et la gestion/exploitation des espaces prévus	Organiser des consultations en groupes séparés (Femmes, enfants filles, enfants garçons), afin de recueillir et de prendre en compte leurs avis, attentes et préoccupations sur la mise en œuvre de ces composantes et sur les questions liées à l'accès à la terre et au marché	UCTFP Expert Genre ayant compétences en VBG	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet	À intégrer dans le budget de fonctionnement du projet

Activités	Echéance ou Etape du projet	Risques/Contraintes	Solutions proposées	Responsable (s)	Budget FCA	Budget en USD
			communautés pastorales et habitants locaux).			