

**NOTE
D'ORIENTATION
À L'INTENTION
DES EMPRUNTEURS**

Cadre environnemental
et social pour les
opérations de FPI

**NES n° 2 :
Emploi
et conditions
de travail**

Les notes d'orientation à l'intention des Emprunteurs énoncent les modalités d'application des Normes environnementales et sociales (NES), qui font partie du Cadre environnemental et social de 2016 de la Banque mondiale. Elles aident à expliquer les exigences et obligations rattachées aux NES, mais n'ont pas valeur de politique de la Banque et ne sont pas contraignantes. Elles ne dispensent pas de la nécessité de faire montre de discernement au moment de prendre les décisions concernant les projets. En cas de divergence ou de contradiction entre les Notes d'orientation et les NES, les dispositions des NES font foi. Chaque paragraphe des Normes est mis en relief dans un encadré et suivi des orientations correspondantes.

Table des matières

Introduction	1
Objectifs	1
Champ d'application	1
Travailleurs directs	3
Travailleurs contractuels	3
Travailleurs communautaires	3
Employés des fournisseurs principaux	3
Obligations de l'Emprunteur	4
A. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur	4
Conditions de travail et d'emploi	5
Non-discrimination et égalité des chances	6
Organisations de travailleurs	8
B. Protection de la main-d'œuvre	8
Travail des enfants et âge minimum	8
Travail forcé	9
C. Mécanisme de gestion des plaintes	10
D. Santé et sécurité au travail (SST)	11
E. Travailleurs contractuels	13
F. Travailleurs communautaires	14
G. Employés des fournisseurs principaux	16
Références	18

Introduction

1. La NES n° 2 reconnaît l'importance de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus à des fins de réduction de la pauvreté et de promotion d'une croissance économique solidaire. Les Emprunteurs peuvent promouvoir de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et améliorer les retombées d'un projet sur le développement en traitant les travailleurs du projet de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres.

Objectifs

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet.
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants¹.
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Note de bas de page n° 1. Les paragraphes 17 à 19 précisent les circonstances dans lesquelles un enfant peut être employé ou engagé sur un projet.

Champ d'application

2. Le champ d'application de la présente NES est déterminé durant l'évaluation environnementale et sociale décrite dans la NES n° 1².

Note de bas de page n° 2. L'opinion des représentants de syndicats de travailleurs et d'organisations patronales peut être sollicitée dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale et selon l'importance des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail qui pourraient se poser sur le site du projet.

NO 2.1. La NES n° 2 encourage la mise en œuvre d'une approche systématique pour améliorer la gestion des risques et des effets liés à l'emploi et aux conditions de travail dans le cadre des projets. L'évaluation environnementale et sociale détermine les modalités d'application du droit national et des dispositions de la NES n° 2 au projet.

NO 2.2. La NES n° 2 s'inspire en partie de plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Il s'agit, entre autres, des conventions suivantes :

- La Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical
- La Convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective
- La Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé
- La Convention n° 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé
- La Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum (d'admission à l'emploi)
- La Convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants
- La Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération
- La Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession).

Bon nombre de ces conventions et d'autres instruments internationaux sont repris dans les textes juridiques des pays qui les ont ratifiés.

NO 2.3 (Note de bas de page n° 2). Comme énoncé dans la note de bas de page n° 2 de la NES n° 2, le dialogue avec les travailleurs du projet et leurs représentants sur les questions relatives aux conditions d'emploi, y compris avec les représentants de syndicats de travailleurs lorsque ces derniers existent, contribue à éclairer l'évaluation des risques et des effets relatifs aux conditions d'emploi en produisant des informations contextuelles et complémentaires utiles. En fonction du projet, ce dialogue peut aussi associer des organisations de travailleurs d'envergure mondiale, nationale ou sectorielle, des organisations patronales et des inspections du travail.

3. Le champ d'application de la NES n° 2 dépend du type de relation qui lie l'Emprunteur aux travailleurs du projet. On entend par «travailleur du projet» :

- a) Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs);
- b) Les personnes employées ou recrutées par des tiers³ pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles⁴ du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels);
- c) Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur⁵ (employés des fournisseurs principaux); et
- d) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet⁶ (travailleurs communautaires).

La NES n° 2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants⁷.

Note de bas de page n° 3. « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.

Note de bas de page n° 4. Les « fonctions essentielles » d'un projet désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le projet ne peut pas se poursuivre.

Note de bas de page n° 5. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

Note de bas de page n° 6. Voir le paragraphe 34.

Note de bas de page n° 7. Les « travailleurs migrants » sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi.

NO 3.1. Les travailleurs du projet peuvent être employés de différentes manières. Il est important de déterminer les types de travailleurs qui peuvent être employés dans le projet et de les décrire dans les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* préparées pour le projet (voir le paragraphe 9 de la NES n° 2), ainsi que les modalités d'application des dispositions de la NES n° 2 à chaque type de travailleur du projet. Les quatre catégories de travailleurs du projet décrites au paragraphe 3 de la NES n° 2 rendent compte des différents niveaux de contrôle et d'influence qu'un Emprunteur peut exercer sur les conditions de travail et le traitement de différents types de travailleurs du projet. Les exigences de la NES n° 2 diffèrent selon le type de travailleur du projet concerné.

NO 3.2. Il est important de déterminer la nature de la relation qui lie l'employeur au travailleur du projet afin de placer ce dernier dans la catégorie qui convient. Une relation de travail existe lorsqu'une personne effectue un travail ou fournit des services dans certaines conditions contre une rémunération. Ce sont les faits relatifs à l'exécution et l'organisation du travail et la nature de la rémunération des travailleurs qui déterminent en priorité s'il existe une relation de travail. Les Emprunteurs ne doivent pas s'engager dans une relation de travail déguisée, telle que des arrangements contractuels ou autre, qui dissimule le statut juridique réel de la relation d'emploi ou des arrangements contractuels, ce qui aurait pour effet de priver les travailleurs du projet des protections auxquelles ils ont droit en vertu du droit national et des dispositions de la NES n° 2, ni tolérer une telle relation.

NO 3.3. Un certain nombre de critères doivent être pris en compte pour déterminer si une relation de travail existe et quelles sont les parties à une telle relation. Il peut s'agir des critères suivants, entre autres :

- a) **Exécution du travail.** Le travail :
 - est effectué conformément aux instructions et sous le contrôle de l'Emprunteur ou d'une autre partie ;
 - nécessite l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'Emprunteur (ou l'entité chargée de la mise en œuvre du projet, comme l'Unité d'exécution du projet) ;
 - est effectué uniquement ou principalement au bénéfice de l'Emprunteur ou d'une autre partie ;
 - doit être effectué personnellement par le travailleur ;
 - est effectué durant des heures de travail spécifiques ou sur un lieu de travail spécifié ou accepté par l'Emprunteur ou une autre partie qui requiert le travail ;
 - est d'une durée particulière et a une certaine continuité ;
 - exige la disponibilité du travailleur ; ou
 - suppose la mise à disposition d'outils, de matériaux et d'équipements par la partie qui requiert le travail.

- b) **Rémunération et autres avantages.** Ceux-ci peuvent inclure :
- Le versement périodique d'une rémunération au travailleur ;
 - Le fait qu'une telle rémunération constitue la seule ou la principale source de revenu du travailleur ;
 - L'allocation d'indemnités en nature, comme de la nourriture, un logement, ou des moyens de transport ;
 - La reconnaissance de certains droits comme des jours de repos hebdomadaire et des congés annuels ;
 - Le paiement par la partie requérant le travail d'indemnités de voyages entrepris par le travailleur pour effectuer ledit travail ; ou
 - L'absence de risque financier pour le travailleur.

NO 3.4. Les arrangements contractuels, particulièrement ceux qui font intervenir une multiplicité de parties, doivent établir clairement quelle partie est responsable de la mise en œuvre des dispositions de la NES n° 2 relatives à chaque type de travailleur du projet. Cela est particulièrement important lorsque plusieurs parties distinctes sont associées à la mise en œuvre du projet. Par exemple, un grand projet d'infrastructure faisant intervenir un entrepreneur principal, plusieurs sous-traitants, des représentants de l'Emprunteur et différents ingénieurs.

NO 3.5 (Note de bas de page n° 3). Une variété de tiers peut être mise à contribution pour répondre aux besoins de main-d'œuvre pour un projet. Il est important de comprendre la nature de la relation entre un tiers et le travailleur du projet afin de déterminer comment appliquer les dispositions de la NES n° 2 à ce travailleur. Dans certaines circonstances, même lorsque le travailleur est employé à long terme sur le projet, le tiers garde le contrôle sur ce travailleur et reste légalement responsable de celui-ci. Ce travailleur est un « *travailleur contractuel* » aux fins de la NES n° 2, et les responsabilités de l'Emprunteur sont telles qu'énoncées à la Section E (paragraphes 31 à 33) de la NES n° 2. C'est par exemple le cas lorsqu'un fournisseur ou prestataire amène sa propre main-d'œuvre travailler sur un projet. Dans d'autres circonstances, le tiers peut chercher et recruter le travailleur pour le compte de l'Emprunteur ou de l'entité chargée de la mise en œuvre du projet, comme l'Unité d'exécution du projet. Ces travailleurs sont des « *travailleurs directs* » aux fins de la NES n° 2. Il en est ainsi lorsque, par exemple, un chasseur de têtes ou une agence de placement joue un rôle d'intermédiation pour le placement et le recrutement de travailleurs d'un pays sur un projet exécuté dans un autre pays. Le recrutement de travailleurs par l'entremise d'un chasseur de têtes, d'un agent ou d'un intermédiaire ne doit pas servir à déguiser le statut juridique réel de la relation de travail.

Travailleurs directs

4. Les dispositions des paragraphes 9 à 30 de la présente NES s'appliqueront aux travailleurs directs.

NO 4.1. Un « *travailleur direct* » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur. Entre autres exemples de travailleurs directs, on peut citer des personnes employées ou recrutées par l'unité d'exécution du projet de l'Emprunteur pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation ou de mobilisation des communautés dans le cadre du projet.

Travailleurs contractuels

5. Les dispositions des paragraphes 9 à 33 de la présente NES s'appliqueront aux travailleurs contractuels, tel qu'il est précisé à la Section E.

NO 5.1. Un « *travailleur contractuel* » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. La note n° 4 définit les « fonctions essentielles ». Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet.

Travailleurs communautaires

6. Les dispositions des paragraphes 34 à 38 de la présente NES s'appliqueront aux travailleurs communautaires, tel qu'il est précisé à la Section F.

Employés des fournisseurs principaux

7. Les dispositions des paragraphes 39 à 42 de la présente NES s'appliqueront aux employés des fournisseurs principaux, tel qu'il est précisé à la Section G.

NO 7.1. Un « *employé de fournisseur principal* » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d’approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu’il effectue, ses conditions de travail et son traitement. La note de bas de page n° 5 de la NES n° 2 définit les « fournisseurs principaux ». Cette définition contient une disposition selon laquelle le projet doit être approvisionné directement en fournitures ou matériaux pour remplir ses fonctions essentielles sur une base continue. Cela signifie que les deuxième, troisième et autres niveaux de la chaîne d’approvisionnement (parfois désignés par fournisseurs de niveau deux et fournisseurs de niveau trois) ne sont pas couverts par la NES n° 2. Voir également la NES n° 1 pour une description détaillée des fournisseurs principaux.

8. Lorsque des agents de l’État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet⁸. La NES n° 2 ne s’appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d’œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail).

Note de bas de page n° 8. Un tel transfert de poste sera effectué conformément à toutes les dispositions juridiques, et les travailleurs ainsi mutés satisferont à toutes les exigences de la présente NES.

NO 8.1. La NES n° 2 n’a pas pour objet de s’immiscer dans la relation entre l’État et ses agents, lesquels sont normalement employés dans des conditions spécifiques établies selon des dispositions juridiques contraignantes. Si des agents de l’État sont amenés à travailler sur le projet, par exemple, dans l’unité d’exécution du projet ou le bureau de gestion du projet, leur statut d’agent de l’État n’est pas affecté pour autant.

NO 8.2. La NES n° 2 s’applique dans les cas où un agent de l’État est officiellement muté ou est engagé sur un projet ou prend une mise en disponibilité pour travailler sur un projet. Dans ces cas, aux fins du projet, les travailleurs ne sont plus soumis aux obligations légales concernant les agents de l’État, mais sont plutôt employés directement par le projet et régis par les dispositions de la NES n° 2 concernant les travailleurs directs.

NO 8.3. On peut rencontrer des situations où les agents de l’État n’ont aucune relation de travail avec le projet, et ne peuvent donc pas être considérés comme des travailleurs du projet. Ce nonobstant, ils peuvent être associés aux activités du projet en vertu des fonctions qu’ils exercent au sein de l’administration. Par exemple, ils peuvent être associés à des activités de formation, comme des enseignants dans des projets d’éducation ou des prestataires de soins de santé dans des projets de santé. Alors que la NES n° 2 ne s’applique pas à ces personnes, les risques et les effets potentiels que ces personnes encourent dans le cadre du projet doivent être évalués conformément aux dispositions de la NES n° 1, y compris les considérations professionnelles, sanitaires et sécuritaires.

Obligations de l’Emprunteur

A. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur

9. L’Emprunteur élaborera et mettra en œuvre des *procédures écrites de gestion de la main-d’œuvre* qui s’appliquent au projet. Ces procédures décriront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la présente NES⁹. Elles indiqueront de quelle façon la présente NES s’appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que l’Emprunteur imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés, conformément aux paragraphes 31 à 33.

Note de bas de page n° 9. Dans la mesure où les prescriptions du droit national s’appliquent aux activités du projet et satisfont aux exigences de la présente NES, l’Emprunteur ne sera pas tenu de les reprendre dans les *procédures de gestion de la main-d’œuvre*.

NO 9.1. Les *procédures de gestion de la main-d’œuvre* ont pour objet de faciliter la planification du projet et d’aider à identifier les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes de main-d’œuvre dans le cadre du projet. Elles aident à : a) identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d’être associés au projet, et b) énoncent les moyens de satisfaire aux exigences de la NES n° 2 qui s’appliquent aux différents types de travailleurs du projet.

NO 9.2. Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par différentes parties, les *procédures de gestion de la main-d’œuvre* énoncent les responsabilités de l’Emprunteur par rapport à chaque catégorie de travailleur du projet, en indiquant les moyens par lesquels différentes parties satisferont aux exigences concernant les conditions de travail et d’emploi établies dans la NES n° 2.

NO 9.3. Les *procédures de gestion de la main-d’œuvre* décrivent une approche systématique de traitement des questions liées à la main-d’œuvre dans le cadre du projet, et intègrent les dispositions du droit national, des conventions collectives applicables et de la NES n° 2. Le niveau de détail indiqué pour ces procédures dépend de la nature du projet ; du type, de la taille et de l’emplacement de la main-d’œuvre ; et du degré de concordance entre le droit national et les dispositions de la NES n° 2. Les *procédures de gestion de*

la main-d'œuvre sont réexaminées et mises à jour, au besoin, durant la préparation et la mise en œuvre du projet. Elles peuvent être préparées comme un document autonome ou être intégrées directement dans d'autres documents de gestion environnementale et sociale.

NO 9.4. S'il y a lieu dans le cadre du projet et compte tenu des risques et effets qu'il pourrait présenter, les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* peuvent contenir des mesures destinées à faire face aux risques que pourraient engendrer les interactions entre les travailleurs du projet et les communautés locales. Il peut s'agir de mesures de sensibilisation auxdits risques ; d'informations sur les comportements qu'il conviendrait d'adopter, ainsi que sur les mesures disciplinaires ; et selon la nature du projet, de l'adoption d'un code de conduite formel. Pour en savoir plus, lire la Note d'orientation sur la gestion des risques liés à l'afflux de main-d'œuvre (*Guidance Note on Managing Risks Related to Labor Influx*) sur le site web de la Banque mondiale.

NO 9.5. Lorsque le droit national prévoit la collecte et la conservation d'informations sur les travailleurs du projet, une telle disposition est incluse dans les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* et accompagnée d'explications sur la nature des informations qui seront recueillies et, le cas échéant, de dispositions en matière de confidentialité.

NO 9.6 (Note de bas de page n° 9). Dans beaucoup de pays, particulièrement ceux qui ont ratifié des conventions et d'autres instruments internationaux relatifs aux conditions d'emploi et de travail, le droit national intègre bon nombre des dispositions de la NES n° 2. Si tel est le cas, les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* font référence aux dispositions pertinentes du droit national. De plus, la NES n° 2 ne s'oppose pas à des dispositions imposant des niveaux plus élevés de protection des travailleurs dans les pays où de telles protections sont prévues par le droit national. Il est important de réexaminer périodiquement les législations nationales applicables au projet pour veiller à ce qu'elles continuent de satisfaire aux exigences pertinentes de la NES n° 2 (aussi bien en substance que pour la mise en œuvre). Les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* sont modifiées ou mises à jour au besoin, en cas de réforme des législations nationales.

Conditions de travail et d'emploi

10. Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES. 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.

NO 10.1. La documentation devrait être appropriée et adaptée à la durée et la nature de l'emploi ou du poste, accessible pour informer les travailleurs du projet concerné, et mise à disposition dans une langue que comprennent les travailleurs. À cet égard, on peut penser à un avis public sur les fonctions à remplir, le nombre d'heures de travail, la paie et d'autres conditions d'emploi essentielles, à condition que des copies de cette information soient mises à disposition à la demande des travailleurs du projet. Pour des emplois à plus long terme, les conditions matérielles de la relation de travail sont répertoriées d'une manière plus détaillée, et une copie de la documentation (le contrat signé par exemple) devrait être fournie au travailleur du projet. Dans de nombreux pays, les contrats individuels sont exigés en droit.

NO 10.2. Les informations mises à la disposition des travailleurs à leur entrée en fonction sont normalement couvertes par les dispositions pertinentes du droit national. Les documents et contrats concernés comprennent les informations suivantes, le cas échéant :

- Le nom et le domicile légal de l'employeur ;
- Le nom du travailleur ;
- La fonction du travailleur ;
- La date de prise de fonctions ;
- Lorsque l'emploi n'est pas permanent, la durée escomptée du contrat ;
- Le lieu de travail ou, lorsque le travail prévoit des déplacements, le lieu de travail principal ;
- Les dispositions relatives au logement et à l'hébergement et les paiements requis, le cas échéant ;
- Les dispositions concernant la nourriture et les paiements requis, le cas échéant ;
- Les heures de travail, les temps de pause, les congés et d'autres questions connexes ;
- Les règles en matière d'heures supplémentaires et de rémunération de celles-ci ;
- Les niveaux et les règles de calcul des salaires, traitements et autres prestations, y compris les règles concernant la périodicité des paiements et déductions ;
- Les régimes de retraite et d'autres dispositifs de protection sociale applicables au travailleur ;
- La durée du préavis de cessation d'emploi que le travailleur est censé donner et recevoir ;
- Les procédures disciplinaires applicables au travailleur, y compris des informations détaillées sur la représentation juridique à laquelle il peut prétendre et les voies de recours éventuelles ;

- Une description des procédures de soumission de plaintes, ainsi qu'une indication de la personne à qui la plainte doit être adressée ; et
- Toute convention collective applicable au travailleur.

NO 10.3. En plus de la documentation, des communications orales et des explications sur les conditions de travail et d'emploi sont importantes lorsque les travailleurs du projet ne savent pas lire ou ont des difficultés à comprendre les documents mis à leur disposition, par exemple les travailleurs migrants. Lorsqu'une convention collective s'applique aux travailleurs du projet, cette information est également communiquée à ces derniers. Les documents relatifs à cette communication et les explications données doivent être conservés, par exemple, sous la forme de comptes rendus des réunions tenues à cet effet ou d'avis placés sur le tableau d'annonces des travailleurs.

NO 10.4. Les conditions de travail et d'emploi des travailleurs migrants (nationaux ou étrangers) doivent être identiques ou substantiellement équivalentes à celles des travailleurs non migrants qui exercent le même type de fonction. Cela s'applique aux travailleurs migrants employés ou recrutés directement par l'Emprunteur ou par l'entremise d'un tiers. Ces conditions portent par exemple sur la rémunération, les heures de travail, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, les congés payés, la sécurité, la santé, la cessation de la relation de travail et toute autre condition de travail pertinente. D'autres conditions d'emploi incluent des dispositions visant à protéger la main-d'œuvre telles qu'énoncées à la Section B ci-dessous. Toutes ces informations doivent être clairement précisées dans les *procédures de gestion de la main-d'œuvre*.

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

NO 11.1. Dans les situations où le droit national ne prescrit pas de périodes de repos, de congé annuel, de congé maladie, de congé de maternité ou de congé pour raison familiale pour des types d'emplois spécifiques, l'Emprunteur devrait envisager de fournir ces périodes de repos et de congé, en tenant compte de la nature et la durée de l'emploi, ainsi que de l'envergure, des risques et des effets potentiels du projet. Le cas échéant, ces conditions sont énoncées dans les *procédures de gestion de la main-d'œuvre*.

12. Lorsque le droit national ou les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits¹⁰. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Note de bas de page n° 10. Le versement de ces indemnités dépendra de la nature de la relation de travail, y compris si les travailleurs du projet sont employés sur la base d'un contrat à durée déterminée, ou s'ils travaillent à temps plein, à temps partiel, sur une base temporaire ou saisonnière.

NO 12.1. Lorsque le droit national prescrit le virement de certains paiements à des tiers désignés au profit du travailleur (par exemple des organismes publics ou des institutions comme des caisses de retraite ou des caisses d'assurance maladie), le travailleur reçoit une preuve écrite de ces paiements.

Non-discrimination et égalité des chances

13. 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'emploi¹¹, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.

Note de bas de page n° 11. L'Emprunteur envisagera de prendre, à condition que cela soit techniquement et financièrement possible, des mesures raisonnables pour adapter le lieu de travail aux travailleurs handicapés du projet.

NO 13.1. La *discrimination* dans l'emploi en ce qui concerne les travailleurs du projet désigne toute distinction, exclusion ou préférence dans le cadre du recrutement, de l'embauche, du licenciement, des conditions de travail ou des conditions d'emploi, qui est faite sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné, et qui porte atteinte à l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi. Les besoins inhérents au poste désignent les qualifications professionnelles essentielles requises pour remplir la fonction considérée.

NO 13.2. L'égalité des chances est le principe consistant à fonder toutes les décisions en matière d'emploi, comme le recrutement et la promotion, sur la capacité d'une personne à remplir une fonction, indépendamment de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné.

NO 13.3. C'est durant l'élaboration des *procédures de gestion de la main-d'œuvre* que l'Emprunteur évalue la mesure dans laquelle le droit national soutient la mise en œuvre des principes d'égalité des chances et de traitement équitable dans le cadre du projet.

NO 13.4. La discrimination peut se manifester de différentes manières sur le lieu de travail. Par exemple, le recrutement de travailleurs du projet peut être fondé sur des critères qui ne sont pas nécessaires pour un poste, mais peuvent donner lieu à l'exclusion d'un groupe particulier. Elle peut se rapporter à des décisions concernant le salaire à allouer à un travailleur du projet, par exemple, une femme ou un travailleur migrant. La discrimination peut également se manifester dans le cadre de formations et d'activités de perfectionnement, lorsque la sélection repose sur des critères discriminatoires. Elle peut intervenir dans le cadre d'un licenciement, lorsqu'un groupe particulier est potentiellement touché de manière disproportionnée, par exemple, sur la base de considérations liées à l'âge ou au genre. Enfin, elle peut naître du traitement inapproprié ou du harcèlement de travailleurs du projet pour des motifs de genre, d'âge, de handicap, d'ethnie ou de religion par exemple.

NO 13.5. L'Emprunteur définit des mesures visant à renforcer l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, en mettant l'accent sur les critères d'égalité dans la sélection, la rémunération et la promotion des travailleurs, ainsi que sur l'application équitable de ces critères. Il devrait y avoir des mesures de prévention du harcèlement de travailleurs du projet, y compris du harcèlement sexuel, sur le lieu de travail. Si des travailleurs migrants sont embauchés sur le projet, l'Emprunteur met en œuvre les mesures appropriées pour prévenir tout traitement discriminatoire à leur égard.

NO 13.6 (Note de bas de page n° 11). Les mesures qui s'appliquent aux conditions de travail, à l'accessibilité de l'environnement bâti et à la communication d'informations au profit des travailleurs du projet souffrant de handicaps incluent, par exemple, la mise à disposition de rampes d'accès pour fauteuils roulants ou d'ascenseurs, ou d'autres moyens de communication comme des impressions en gros caractère ou en braille, des formats numériques accessibles ou des enregistrements audio. Les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* incluent des mesures spécifiques au projet. Il est important de mettre à la disposition des travailleurs handicapés des informations sur les mesures prises.

14. 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 projet¹² ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

Note de bas de page n° 12. Par exemple, lorsque le projet ou une composante de celui-ci vise un groupe ou un ensemble particulier d'individus, comme dans les projets obligés de recruter la main-d'œuvre locale, les projets de protection sociale ou les projets œuvrant pour la paix. Il peut également s'agir de mesures de discrimination positive prévues par le droit national.

NO 14.1. Lorsque le droit national le permet, l'Emprunteur peut mettre en œuvre des mesures particulières qui offrent un traitement préférentiel à certains travailleurs du projet pris individuellement ou collectivement qui ont fait l'objet de discrimination ou ont été défavorisés par le passé. Ces mesures pourraient inclure des programmes de formation et de gestion, des actions ciblées de recrutement, ou une aide financière destinée à des individus ou des groupes particuliers.

15. L'Emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu de la présente NES). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

NO 15.1. Beaucoup de travailleurs du projet sont capables d'effectuer différents types de tâches indépendamment de leurs vulnérabilités particulières, mais il peut y avoir des circonstances dans lesquelles des mesures doivent être prises pour leur offrir protection et assistance, ce qui est par exemple le cas des femmes lorsqu'elles sont enceintes. Il est important que les femmes soient protégées contre un licenciement et d'autres formes de discrimination en matière d'emploi en raison d'une grossesse, d'un congé de maternité ou de leur statut matrimonial.

NO 15.2. Il est raisonnable que des personnes présentant des handicaps bien définis nécessitent certains aménagements. Au moment d'envisager d'apporter des changements aux aspects physiques du lieu de travail, l'envergure et le coût de ces changements sont des facteurs importants pour établir le caractère opportun et raisonnable des mesures proposées. Ces changements sont effectués lorsqu'ils sont nécessaires et appropriés pour permettre aux travailleurs handicapés de se mouvoir sur le lieu de travail. Des spécialistes compétents peuvent aider à définir les mesures permettant de minimiser les coûts ou les perturbations tout en répondant aux objectifs d'accessibilité ou de protection.

Organisations de travailleurs

16. Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint 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. L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. L'Emprunteur n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

NO 16.1. Dans de nombreux pays, les travailleurs ont légalement le droit de créer des syndicats ou d'autres organisations de travailleurs de leur choix et de négocier collectivement avec leurs employeurs. Les législations nationales intègrent souvent un certain nombre de conventions de l'OIT et d'autres accords internationaux qui reconnaissent et protègent ces droits.

NO 16.2. Une organisation de travailleurs est une organisation créée par des travailleurs dans le but de promouvoir et défendre leurs droits, particulièrement en ce qui concerne leurs conditions de travail et d'emploi. Les organisations de travailleurs peuvent être désignées différemment dans différents pays, comme syndicat, organisation syndicale, corporation, corps de métier ou association de travailleurs par exemple. Elles sont souvent constituées et organisées par des travailleurs, et doivent fonctionner sans contrôle ou ingérence extérieure. Les organisations de travailleurs doivent être représentatives de la main-d'œuvre et se conformer aux principes d'une représentation équitable et raisonnable des travailleurs et de leurs intérêts dans le cadre du projet.

NO 16.3. La négociation collective consiste en des discussions et des négociations entre les employeurs, les organisations patronales et les organisations de travailleurs dans le but de définir les conditions de travail et d'emploi d'un commun accord. Elle porte aussi sur les modalités de mise en œuvre et d'administration des conventions qui pourraient résulter des négociations et sur le règlement des problèmes et des plaintes découlant de la relation de travail et concernant les travailleurs représentés par l'organisation professionnelle. La négociation collective peut prendre différentes formes, selon le pays. De nombreux pays ont des systèmes de négociation à plusieurs niveaux, y compris l'entreprise, le secteur et l'ensemble du territoire.

NO 16.4. Lorsque la liberté d'association et/ou de convention collective des travailleurs est prohibée ou restreinte en vertu du droit national, l'Emprunteur et les tiers concernés doivent engager le dialogue avec les travailleurs pour discuter des questions associées aux conditions de travail et d'emploi. Des mécanismes parallèles peuvent consister, entre autres, à reconnaître les comités de travailleurs, et à autoriser les travailleurs à choisir eux-mêmes les personnes qui devront les représenter durant le dialogue et les négociations sur les conditions de travail et d'emploi d'une manière qui ne contrevient pas aux dispositions du droit national.

NO 16.5. Lorsque le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association et à adhérer à une organisation de leur choix, les travailleurs du projet ne sont pas dissuadés de se constituer en association ou d'adhérer à une telle organisation (ou d'essayer de le faire), ou ne font pas l'objet de discrimination ou ne sont pas victimes de représailles à cet égard. Lorsque le droit national restreint le champ d'action de ces organisations, les travailleurs du projet ne sont pas dissuadés de constituer les mécanismes parallèles visés au paragraphe 16 de la NES n° 2 et de participer auxdits mécanismes, ou ne font pas l'objet de discrimination ou ne sont pas victimes de représailles à cet égard. Les exemples de discrimination ou de représailles à l'encontre des travailleurs qui participent ou cherchent à participer à des associations professionnelles et à une convention collective ou à d'autres mécanismes incluent le refus d'un employeur de recruter des travailleurs du projet qui ont milité dans des associations professionnelles dans d'autres entreprises ou en ont dirigé certaines (pour des motifs sans rapport avec les qualifications ou la performance professionnelle) ; le licenciement, la rétrogradation ou la réaffectation de ces travailleurs, ou la sous-traitance ou la modification des fonctions concernées, en raison des activités syndicales du travailleur.

B. Protection de la main-d'œuvre

Travail des enfants et âge minimum

17. Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.

NO 17.1. S'agissant des risques associés au travail des enfants, l'évaluation environnementale et sociale examine tout risque inhérent au pays, à la région, au secteur ou au domaine dans lequel le projet est préparé. Voir également la NO 39.1.

NO 17.2. Les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* au titre du projet fixent l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet selon les dispositions du droit national ou à 14 ans, la valeur la plus élevée étant retenue, et incluent des mesures visant à empêcher l'emploi ou le recrutement d'enfants moins âgés. La justification de l'âge par des documents écrits et la

vérification de cette information sont des mesures importantes pour éviter d'employer ou de recruter des enfants. Selon la situation particulière du projet, il peut s'agir des mesures suivantes qui sont prises avant l'emploi ou le recrutement d'un travailleur du projet et consignées dans un dossier :

- Obtenir du postulant une confirmation écrite de son âge ; et
- Lorsqu'il existe un doute raisonnable sur l'âge du postulant, demander et examiner les pièces justificatives de son âge (comme un certificat de naissance, une carte nationale d'identité, un dossier médical ou scolaire, ou d'autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant de l'âge du postulant).

NO 17.3. Si on 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. Les mesures possibles seront énoncées dans les *procédures de gestion de la main-d'œuvre*.

18. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes :

- a) Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 ci-dessous ;
- b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et
- c) L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.

NO 18.1. Pour accompagner les activités de suivi, un registre séparé de tous les travailleurs du projet dépassant l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint leurs 18 ans doit être établi et entretenu. Ce registre peut inclure des renseignements sur les écoles ou les programmes de formation professionnelle dans lesquels ils sont inscrits.

19. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui¹³, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Note de bas de page n° 13. Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

NO 19.1. Au paragraphe 19 de la NES n° 2, la référence à l'éducation de l'enfant concerne l'enseignement obligatoire en vertu du droit national, et la référence à la santé de l'enfant inclut des considérations relatives à sa sécurité.

NO 19.2. Si un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint ses 18 ans, travaille sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, une première mesure consiste à déterminer si le danger peut être écarté. Si cela n'est pas possible, c'est l'enfant qui est déchargé de ses fonctions d'une manière responsable et, si possible, transféré à un autre poste qui ne présente pas de danger et pour lequel une évaluation des risques a été entreprise, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant, conformément aux dispositions du paragraphe 18 de la NES n° 2. S'il n'est pas possible de trouver une solution de substitution de cette nature, le projet cesse d'employer l'enfant.

Travail forcé

20. 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 gré¹⁴. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet¹⁵.

Note de bas de page n° 14. Un travail est effectué de plein gré lorsque le travailleur y consent librement et en connaissance de cause. Ce consentement doit exister tout au long de la relation de travail et le travailleur doit avoir la possibilité de le révoquer à tout moment. Plus précisément, il ne peut y avoir aucune « offre volontaire » faite sous la menace ou dans d'autres circonstances de restriction ou de tromperie. Pour évaluer l'authenticité d'un consentement donné librement et en connaissance de cause, il faut veiller à ce qu'aucune contrainte extérieure ou indirecte n'ait été exercée, soit en raison de mesures prises par les autorités, soit du fait des pratiques d'un employeur.

Note de bas de page n° 15. Le trafic humain se définit comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes par la menace de recours ou le recours à la force ou d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre et l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre à des fins d'exploitation. Les femmes et les enfants sont particulièrement vulnérables au trafic humain.

NO 20.1. Il n'est parfois pas évident de reconnaître des pratiques de travail forcé à première vue. Si on constate qu'un travailleur du projet est soumis au travail forcé, il est important d'agir sans délai pour mettre un terme à cette pratique qui impose une contrainte au travailleur et ne pas recréer des conditions de coercition. Tout cas de travail forcé impliquant des travailleurs du projet est transmis aux autorités publiques compétentes et aux services d'appui, le cas échéant, pour être géré en vertu du droit national. Si le droit national ne prévoit pas de dispositions suffisantes aux fins d'établir et d'appliquer efficacement des interdictions de travail forcé, les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* énoncent des mesures visant à gérer les cas de travail forcé et à remédier à la situation.

NO 20.2. Les situations susceptibles de constituer du travail forcé comprennent par exemple la servitude (travail effectué à titre de remboursement d'une dette dont le montant est tel qu'elle serait difficile ou impossible à effacer), des restrictions excessives à la liberté de circulation, des délais de préavis excessifs, la rétention des pièces d'identité du travailleur et d'autres documents émis par l'autorité de l'État (comme des passeports) ou des effets personnels, l'imposition de frais de recrutement ou d'embauche à payer par le travailleur au moment de sa prise de fonction, la perte ou les retards de salaire qui restreignent le droit des travailleurs à mettre fin à leur emploi dans les limites de leurs droits légaux, des amendes substantielles ou inappropriées, des châtiments corporels, le recours à des agents de sécurité ou à d'autres membres du personnel pour contraindre les travailleurs du projet à effectuer un travail, ou d'autres restrictions qui obligent un travailleur du projet à faire un travail contre son gré.

NO 20.3. Le risque relatif au travail forcé peut être plus élevé pour certains types de projets et certaines catégories de travailleurs du projet. C'est le cas, par exemple, lorsque les projets sont situés dans des endroits reculés ou le statut des travailleurs migrants n'est pas défini. Lorsqu'il y a des risques de travail forcé ou de trafic humain, ceux-ci sont déterminés dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, et les mesures susceptibles de les maîtriser devraient être incluses dans les *procédures de gestion de la main-d'œuvre*.

C. Mécanisme de gestion des plaintes

21. Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels¹⁶ (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel¹⁷. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Note de bas de page n° 16. Pour les travailleurs communautaires, voir le paragraphe 36.

Note de bas de page n° 17. Ce mécanisme de gestion des plaintes sera distinct du mécanisme de gestion des plaintes exigé en application de la NES n° 10.

NO 21.1. Les préoccupations d'ordre professionnel diffèrent généralement des questions soulevées par les parties touchées par le projet et d'autres parties prenantes, et appellent par conséquent un mécanisme distinct pour leur gestion, comme indiqué dans la note de bas de page n° 17 de la NES n° 2. La conception d'un mécanisme de gestion de plaintes d'ordre professionnel s'appuie sur les éléments du mécanisme de gestion des plaintes décrit dans la NES n° 10 et la Note d'orientation correspondante, mais inclura aussi des mesures définies expressément pour traiter des préoccupations d'ordre professionnel.

NO 21.2. Le mécanisme de gestion des plaintes établi en vertu de la NES n° 2 ne remplace ou ne supplante pas les dispositions relatives à l'établissement de procédures qui permettent aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines conformément au paragraphe 27 de la NES n° 2. Les travailleurs du projet devraient être à même d'exprimer des préoccupations concernant des conditions de travail dangereuses ou malsaines en saisissant le mécanisme de gestion des plaintes.

NO 21.3. L'Emprunteur et des tiers informent les travailleurs directs et les travailleurs contractuels, respectivement, de la disponibilité de mécanismes de gestion des plaintes et de leur mode de fonctionnement. Les informations pertinentes devraient être mises à disposition tout au long du cycle de vie du projet d'une manière qui est facile à comprendre et accessible pour les travailleurs, par exemple en les incluant dans les manuels du travailleur, en les plaçant sur les panneaux d'affichage ou en utilisation des modes de communication semblables.

NO 21.4. Les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* prévoient des mesures raisonnables pour faire en sorte que les travailleurs directs et les travailleurs contractuels ne fasse l'objet d'aucune forme de représailles par suite du dépôt d'une plainte. Ces mesures peuvent consister en outre à garantir la confidentialité des informations.

22. Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.

NO 22.1. Un mécanisme de gestion des plaintes efficace et approprié fonctionne en toute indépendance et objectivité, informe les travailleurs de mesures prises pour répondre à leurs préoccupations et permet un retour d'informations sur ces mesures, dans les

délais fixés par la procédure de gestion des plaintes, et prévoit des actions en recours que les plaignants insatisfaits peuvent engager. Dans la mesure du possible, le mécanisme de gestion des plaintes du projet utilise ou complète les mécanismes de gestion de plaintes d'ordre professionnel existants. Le mécanisme de gestion des plaintes sera accessible à tous les travailleurs directs et les travailleurs contractuels, eu égard à leurs différentes caractéristiques, par exemple les travailleurs de sexe féminin, les travailleurs migrants ou les travailleurs handicapés. Le cas échéant, on peut envisager d'autoriser que les plaintes soient soumises de façon anonyme et/ou à une personne autre que le supérieur hiérarchique direct.

23. 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.

D. Santé et sécurité au travail (SST)

24. Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA. Les mesures SST qui s'appliquent au projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES¹⁸.

Note de bas de page n° 18. La Section 2 des Directives ESS générales sur la santé et la sécurité au travail s'applique à tous les projets et peut être consultée à l'adresse suivante : <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9aef2880488559a983acd36a6515bb18/2%2BOccupational%2BHealth%2Band%2BSafety.pdf?MOD=AJPERES>. Chacune des directives applicables à un secteur d'activité traite des questions de santé et sécurité au travail concernant ce secteur d'activité particulier. On peut trouver les liens vers chacune de ces directives à l'adresse suivante : http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/our+approach/risk+management/ehsguidelines

NO 24.1. Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail visent à protéger les travailleurs de projets contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions. Ces mesures prennent en compte les exigences de la NES n° 2 et du droit national en matière de SST et des conditions de travail qui s'appliquent au projet. Les Directives ESS contiennent des orientations supplémentaires sur la gestion des questions de SST conformément aux Bonnes pratiques internationales du secteur d'activité concerné (BPISA).

NO 24.2. La manière dont les dispositions SST s'appliquent aux projets dépend du type de projet, de la nature et la gravité des dangers, risques et impacts, et du profil des travailleurs concernés. Des mesures SST appropriées sont prises en compte durant la conception et la mise en œuvre du projet en vue de prévenir les accidents et les maladies d'origine professionnelle et de protéger les travailleurs contre ces accidents et maladies.

25. Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants; d) consignation par écrit des accidents, des maladies, des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin¹⁹; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle²⁰.

Note de bas de page n° 19. Ces dispositifs seront coordonnés avec les mesures de préparation et de réponse aux situations d'urgence prévues sous la NES n° 4.

Note de bas de page n° 20. Ces solutions doivent tenir compte, le cas échéant, du niveau de salaire et de l'âge du travailleur du projet, de l'importance de l'impact négatif et du nombre et de l'âge des personnes à charge concernées.

NO 25.1. Les dangers peuvent émaner de matériaux (par exemple de substances et agents physiques, chimiques et biologiques), de conditions environnementales ou de conditions de travail (par exemple travail effectué en hauteur ou dans des espaces confinés, pendant de longues heures ou la nuit, facteurs mentaux ou physiques, milieux pauvres en oxygène, tranchées, températures excessives, aération inadéquate, mauvais éclairage, ou systèmes électriques défectueux), ou de procédures de travail (comme des outils, des machines et des équipements). Les mesures SST comprennent l'identification de dangers potentiels et de solutions adéquates, y compris la conception, l'expérimentation, la sélection, la substitution, l'installation, l'arrangement, l'organisation, l'utilisation et l'entretien du lieu, de l'environnement et des procédures de travail de façon à éliminer les sources de risque ou de minimiser l'exposition des travailleurs du projet auxdits risques.

NO 25.2. Il est souhaitable d'éviter ou d'éliminer les sources de danger pour la santé et la sécurité des travailleurs du projet, au lieu de s'attaquer simplement au danger en prenant des mesures de prévention et de protection comme le port d'équipements de protection individuelle. Cependant, lorsque le danger ne peut être évité ou éliminé, des mesures de protection appropriées sont incluses dans les mesures SST du projet, comme la maîtrise du danger à sa source par l'application de dispositifs de protection (par exemple des systèmes de ventilation par aspiration, des salles d'isolement, la protection des machines, l'isolement acoustique) et la distribution gratuite d'équipements de protection individuelle aux travailleurs du projet. Les projets doivent offrir des installations

de premiers secours adéquates et des formations conséquentes. Les mesures de protection devraient inclure des étiquettes de danger dans les langues que comprennent les travailleurs du projet, et la formation et des équipements pour prévenir l'exposition aux matières dangereuses en milieu professionnel. Les Directives ESS contiennent des informations plus détaillées sur cette question.

NO 25.3. Certains risques SST peuvent s'adresser spécifiquement aux travailleurs de sexe féminin. Il est recommandé d'inclure une représentation équilibrée de femmes dans les comités SST pour veiller à concevoir des politiques et des pratiques tenant compte des besoins des travailleurs du projet de sexe féminin.

NO 25.4. Les travailleurs du projet devraient recevoir une formation SST au moment de leur prise de fonctions, puis par la suite sur une base régulière et lorsque des changements sont introduits sur le lieu de travail. Un compte rendu de cette formation sera conservé. La formation devrait porter sur les aspects SST pertinents associés aux tâches quotidiennes, y compris la capacité à s'arrêter de travailler sans encourir de représailles dans des situations de danger imminent (tel qu'énoncé au paragraphe 27 de la NES n° 2) et d'urgence. Les comptes rendus de formations devraient inclure une description de la formation dispensée, du nombre d'heures de formation fournies, de l'effectif des participants et des résultats des évaluations. Lorsque les travailleurs du projet exercent des activités potentiellement dangereuses, des formations plus spécialisées peuvent être indiquées. Dans les secteurs dans lesquels il est reconnu que les activités peuvent être hautement dangereuses, comme la construction ou l'industrie chimique, les cadres devraient recevoir une formation spécifique et, le cas échéant, être tenus d'obtenir une accréditation. Il est important que des séances d'information sur la santé et la sécurité au travail soient offertes à tous les visiteurs et autres tiers accédant au site du projet.

NO 25.5. Dans les situations d'urgence, il est important que les travailleurs du projet et les membres de la communauté comprennent leurs rôles et responsabilités. L'Emprunteur devrait communiquer avec d'autres parties qui pourraient être associées aux dispositifs de prévention, de préparation et d'intervention, par exemple les autorités locales et les services locaux, de sorte qu'elles comprennent leurs rôles et responsabilités et puissent identifier et mobiliser les ressources qui pourraient s'avérer nécessaires. Voir également la NES n° 4.

26. Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

NO 26.1. Un certain nombre de méthodes peuvent être utilisées pour collaborer et dialoguer avec les travailleurs du projet autour du sujet de la santé et sécurité au travail, et pour sensibiliser plus facilement ces derniers aux exigences en matière de SST afin qu'ils les comprennent aisément et y souscrivent. Il s'agit par exemple d'inviter les travailleurs du projet à désigner des responsables ou des représentants pour les questions de sécurité, ou de former des comités de santé et sécurité qui animeront les échanges, en vue de promouvoir la sécurité et de diffuser efficacement l'information. En élaborant et en mettant en œuvre ces méthodes, il importe de prendre en compte l'expérience des travailleurs du projet, leur niveau d'instruction, leur connaissance des exigences en matière de SST et les langues dans lesquelles ils communiquent.

27. Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

NO 27.1. L'information et la formation SST fournies aux travailleurs du projet en vertu du paragraphe 26 de la NES n° 2 incluent des détails sur les procédures qu'ils peuvent suivre sur le lieu de travail pour signaler les conditions de travail dangereuses visées au paragraphe 27 de la NES n° 2, et se retirer de telles situations.

28. Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement²¹ leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

Note de bas de page n° 21. Ces services peuvent être fournis directement par l'Emprunteur ou par l'entremise de tiers.

NO 28.1. L’Emprunteur peut s’appuyer sur des politiques et services existants pour la gestion et la qualité des logements ou élaborer une politique dédiée spécifiquement au projet qui se conforme aux dispositions du paragraphe 28 de la NES n° 2. Ces informations sont clairement communiquées à tout entrepreneur ou fournisseur de services d’hébergement et requises de ceux-ci. Les logements fournis aux travailleurs du projet ne devraient pas être situés à proximité de sites utilisés pour le traitement ou le stockage de déchets dangereux. La surveillance des conditions des logements et services offerts par le projet est un élément important de la gestion des risques SST et de promotion de la santé, de la sécurité et du bien-être des travailleurs du projet.

NO 28.2. Les services offerts aux travailleurs du projet (par exemple des cantines, des garderies ou un magasin sur le site de construction), directement ou par l’entremise d’un prestataire, sont exempts de toute discrimination et se conforment au droit national et aux Directives ESS, particulièrement pour les questions de qualité, de sécurité et de sûreté. Lorsque les travailleurs du projet sont tenus de payer pour ces services, les montants à payer doivent être raisonnables par rapport aux prix appliqués sur le marché local et, à moins que cela soit nécessaire dans le cadre du projet, les travailleurs du projet ne sont pas obligés d’utiliser ces services.

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

NO 29.1. Cette collaboration peut prendre différentes formes, le but étant de préserver la santé et la sécurité de l’ensemble des travailleurs du projet sur le site. Lorsque toutes les parties et tous les travailleurs du projet comprennent les rôles et responsabilités respectifs de chaque partie et la structure hiérarchique sur une zone ou un site du projet, la coordination de la mise en œuvre des dispositions en matière de SST est plus facile. Les dispositifs visant à permettre une telle collaboration doivent être consignés dans des documents.

NO 29.2. Différents types de projets présentent des dangers de nature diverse et différents niveaux de risque pour la santé et la sécurité au travail, et peuvent rendre nécessaire de désigner différentes personnes responsables des mécanismes de coordination. Par exemple, la coordination sur des projets de construction est importante pour appliquer efficacement les dispositions en matière de SST. La responsabilité générale du site de travail, et la tâche de supervision et de coordination continues du travail effectué, devraient être confiées à un responsable désigné sur le site, par exemple un chef de projet, un chef de chantier ou un ingénieur en chef. Il est important que le rôle du responsable du site soit bien compris et communiqué à tous les fournisseurs et prestataires et à leurs employés, et que les procédures à mettre en place facilitent la communication entre les fournisseurs et prestataires et le responsable du site.

30. 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.

NO 30.1. Un système d’examen des dangers et risques déjà identifiés et d’intervention face à ces dangers et risques inclut normalement une procédure d’enregistrement d’incidents spécifiques liés au projet, comme des accidents du travail, des maladies professionnelles et des accidents ayant entraîné une interruption du travail. L’Emprunteur conserve ces informations et exige de tous les tiers et fournisseurs principaux qu’ils les conservent également. Ces informations servent de base à l’examen régulier de la performance en matière de SST et des conditions de travail ainsi que d’autres actions visées au paragraphe 30 de la NES n° 2.

NO 30.2. En cas d’accidents du travail mortels ou graves, l’Emprunteur rend compte à la Banque une fois qu’il en est notifié, et informe les autorités publiques conformément aux dispositions du pays en matière d’établissement de rapports. Cette communication est étayée par les rapports analogues que les tiers et les fournisseurs principaux sont tenus de soumettre à l’Emprunteur.

NO 30.3. Des actions correctives sont définies et mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. Le cas échéant, celles-ci sont incluses dans les accords avec les tiers, y compris les fournisseurs et prestataires. L’Emprunteur ou le tiers, le cas échéant, peut réaliser, et sur demande partager avec la Banque, une analyse des causes profondes qui servira de base à la conception et la mise en œuvre d’autres mesures correctives.

E. Travailleurs contractuels

31. L’Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s’assurer que les tiers²² qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des *procédures de gestion de la main-d’œuvre* adaptées au projet et qui leur permettront d’exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l’exception des paragraphes 34 à 42.

Note de bas de page n° 22. Voir la note 3 : il peut s’agir de fournisseurs et prestataires, de sous-traitants, de négociants, d’agents ou d’intermédiaires.

NO 31.1. L'information recueillie dans le cadre du processus de passation de marchés à des tiers qui engagent des travailleurs contractuels aide à établir la légitimité et la fiabilité des tiers en question. Selon la nature du projet et les risques et les effets qu'il pourrait présenter, l'information fournie par les tiers ou obtenue d'une autre source peut comprendre :

- L'information tenue dans des registres publics, par exemple des registres de sociétés et des documents publics relatifs aux violations de la législation du travail en vigueur, y compris des rapports émanant d'inspections du travail et d'autres organes de contrôle ;
- Des licences, des immatriculations, des permis et des agréments d'entreprises ;
- Des documents relatifs à un système de gestion de la main-d'œuvre, y compris en matière de SST, comme des procédures de gestion de la main-d'œuvre par exemple ;
- L'identification des membres du personnel chargés de la gestion, la sécurité et la santé de la main-d'œuvre, ainsi que leurs qualifications et certifications ;
- Les certifications/licences/formations reçues par les travailleurs pour remplir les fonctions requises ;
- Les statistiques de violations des règles de sécurité et de santé, et les mesures prises pour y remédier ;
- Les statistiques d'accidents et de décès et les notifications aux autorités ;
- Les registres des avantages sociaux dont les travailleurs doivent légalement bénéficier et des justificatifs d'inscription des travailleurs aux programmes connexes ;
- Les états de salaire des travailleurs, y compris les heures travaillées et les salaires perçus ;
- L'identification des membres du comité de sécurité et les comptes rendus de leurs réunions ; et
- Des copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs, incluant des dispositions et des clauses conformes aux exigences de la NES n° 2.

32. L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Emprunteur exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

NO 32.1. Les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* décrivent les modalités de gestion et de suivi, par l'Emprunteur, de la performance des tiers par rapport aux travailleurs contractuels, en mettant l'accent sur le respect par ces tiers de leurs accords contractuels (obligations, représentations et garanties). Selon la situation particulière du projet, ces modalités peuvent consister en des audits périodiques, des inspections et/ou des contrôles ponctuels d'emplacements du projet ou de chantiers et/ou de registres et rapports de gestion de la main-d'œuvre établis par des tiers. Ces registres et rapports peuvent comprendre : a) un échantillon représentatif de contrats d'embauche ou d'accords entre des tiers et des travailleurs contractuels ; b) un état des plaintes reçues et de leur règlement ; c) des rapports portant sur des contrôles de sécurité, y compris des cas de décès et d'incidents, et la mise en œuvre d'actions correctives ; d) des statistiques d'infractions à la législation nationale ; et e) des comptes rendus de formations dispensées aux travailleurs contractuels pour expliquer leurs conditions de travail et d'emploi et les mesures de SST pour le projet.

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

NO 33.1. Si un mécanisme de gestion des plaintes est mis à la disposition des travailleurs contractuels par le tiers, ce dernier rend compte régulièrement des préoccupations soulevées par les travailleurs contractuels et de la manière dont celles-ci sont traitées.

NO 33.2. Si un tiers n'est pas en mesure d'établir un mécanisme de gestion des plaintes, tel qu'indiqué au paragraphe 33 de la NES n° 2, l'Emprunteur donne aux travailleurs contractuels accès au mécanisme de gestion des plaintes du projet et porte toute plainte introduite devant ce mécanisme à l'attention du tiers aux fins de règlement.

F. Travailleurs communautaires

34. Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main-d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale²³ ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de tels projets, il ne sera peut-être pas opportun d'appliquer

toutes les dispositions de la NES n° 2. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures²⁴ soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire²⁵.

Note de bas de page n° 23. Par exemple, les programmes de « vivre contre travail » et les travaux publics exécutés dans le cadre de programmes de protection sociale.

Note de bas de page n° 24. Ces mesures seront consignées dans les *procédures de gestion de la main-d'œuvre*.

Note de bas de page n° 25. Voir la note 14.

NO 34.1. La nature des projets auxquels des travailleurs communautaires sont associés peut varier considérablement selon leur complexité, leur durée et le type de travail à effectuer ; les effectifs de travailleurs mobilisés ; la nature des avantages sociaux offerts et la manière dont la NES n° 2 s'applique à la participation de ces travailleurs communautaires. Les exemples varient de projets dont l'objectif est de construire une infrastructure locale de petite envergure à des opérations régionales ou nationales destinées à mettre en place un filet de protection sociale pour lutter contre le chômage et le sous-emploi. La NES n° 2 s'applique à de tels projets dans le but de s'attaquer aux risques et effets pertinents d'une manière proportionnée et adaptée au contexte spécifique, aux objectifs et à la conception du projet.

NO 34.2. Par exemple, lorsque le projet prévoit la construction d'une infrastructure locale au profit d'une communauté désignée, et la main-d'œuvre est fournie directement par les membres de cette communauté, les dispositions de la NES n° 2 en matière de SST (Section D), de travail des enfants et de travail forcé (Section B) peuvent être particulièrement utiles. Alors que la communauté fournit sa main-d'œuvre, il serait important de vérifier la sécurité du cadre de travail, l'âge des travailleurs communautaires et les conditions dans lesquelles cette main-d'œuvre est mobilisée.

NO 34.3. D'autres projets peuvent avoir une envergure plus importante et une durée plus longue, notamment ceux qui traitent des questions structurelles du chômage ou du sous-emploi, y compris la formation ou la fourniture d'une aide dans des situations de fragilité ou de conflit. Pour ces projets, les éléments de la NES n° 2 qui peuvent présenter un intérêt particulier peuvent avoir trait aux salaires, aux conditions d'emploi et à la formation (Section A).

NO 34.4. Lorsque la main-d'œuvre d'un projet est constituée de travailleurs communautaires, il est important que celle-ci soit fournie de plein gré. La note de bas de page n° 14 définit la notion de travail effectué de plein gré. La bonne pratique consiste à consigner l'accord conclu avec les travailleurs communautaires dans un document écrit, et à préciser les conditions dans lesquelles cette main-d'œuvre sera mise à disposition. Il s'agit de noter en détail ce qui a été convenu, les conditions dans lesquelles cet accord a été conclu et le mode de représentation des travailleurs communautaires. Voir la NES n° 10 pour en savoir plus sur la mobilisation des parties prenantes et la représentation. L'accord prendra en compte la conception du projet et les modalités de prise de décisions au sein de la communauté. Alors que les accords individuels avec des travailleurs communautaires pourraient ne pas être écrits, il est de bon ton de rencontrer les membres de la communauté et les travailleurs communautaires pour discuter et convenir des conditions de leur embauche dans le cadre du projet, d'établir des comptes rendus de ces réunions et de partager ces comptes rendus avec les membres de la communauté, les travailleurs communautaires et leurs représentants.

35. Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui correspond et est proportionnée :

- a) à la nature et l'envergure du projet;
- b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires; et
- c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués par rapport au travail communautaire et seront appliqués conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus. La manière dont ces dispositions s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les *procédures de gestion de la main-d'œuvre*.

NO 35.1. Les éléments à prendre en compte pour déterminer les modalités d'application des dispositions de la NES n° 2 d'une manière proportionnée comprennent l'âge, le genre et la vulnérabilité particulière de travailleurs communautaires individuels ou de groupes de travailleurs communautaires par rapport à la nature des risques et effets du projet, et les activités du projet dans lesquelles ces travailleurs seront engagés. Les risques pour la santé et la sécurité auxquels les travailleurs communautaires peuvent être exposés seront évalués, ainsi que la capacité à prévenir ou éliminer ces risques, ou, si ces risques ne peuvent pas être prévenus ou éliminés, la capacité à empêcher que les travailleurs communautaires n'y soient exposés.

36. Pendant la mise au point des *procédures de gestion de la main-d'œuvre*, l'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre

du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

NO 36.1. Si les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet, dans de nombreux cas, la nature et les modalités de traitement et de règlement de ces plaintes peuvent être différentes de celles des autres travailleurs du projet. Pour cette raison, le mécanisme de gestion des plaintes du projet devrait être adapté aux caractéristiques particulières des travailleurs communautaires du projet.

NO 36.2. Lorsque le projet est supposé mobiliser des travailleurs communautaires, les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* énoncent en détail les conditions de mobilisation de ces travailleurs, les modalités de gestion de leurs plaintes, et toute mesure supplémentaire destinée à atténuer les risques et effets spécifiques associés aux travailleurs communautaires dans le cadre du projet.

37. L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main-d'œuvre communautaire en recherchant les risques visés aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. 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, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.

NO 37.1. Voir les paragraphes 17.1 à 19.1 et 20.1 à 20.4 de la présente Note d'orientation qui apportent un éclairage sur les paragraphes 17 à 20 de la NES n° 2 concernant le travail des enfants et le travail forcé. Lorsqu'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé, la formation offerte aux travailleurs communautaires aborde également ces risques.

38. Le système d'examen établi conformément aux dispositions du paragraphe 30 prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

NO 38.1. La communication avec les travailleurs communautaires, sous une forme et dans des termes compréhensibles pour eux, est importante pour qu'ils sachent ce qu'ils doivent attendre du projet, et pour qu'ils comprennent leurs propres responsabilités dans le cadre du projet. Les travailleurs communautaires devraient bénéficier de formations régulières, selon qu'il conviendra en fonction des risques et effets potentiels du projet.

G. Employés des fournisseurs principaux

39. Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

NO 39.1. L'évaluation environnementale et sociale détermine, dans la mesure du possible, la nature des fournitures et des matériaux qui doivent être acquis auprès de fournisseurs principaux. Les approvisionnements peuvent provenir de la zone du projet ou d'autres régions du pays ou encore de l'étranger. Lorsque des risques de travail des enfants, de travail forcé et de problèmes de sécurité graves sont identifiés ou courants ou leur existence est établie dans un secteur, une filière ou une région spécifique en lien avec l'approvisionnement de ces fournitures et matériaux, un exercice de cartographie devrait être effectué pour identifier les fournisseurs possibles et déterminer dans quelle mesure ils peuvent présenter de tels risques.

NO 39.2. Lorsqu'il n'est pas possible d'identifier des fournisseurs principaux spécifiques, l'évaluation devrait porter sur les questions de main-d'œuvre dans le secteur tout entier et les risques associés à l'approvisionnement de ces fournitures et matériaux. Il est aussi utile d'actualiser périodiquement l'évaluation des risques que pourraient engendrer les fournisseurs principaux durant la mise en œuvre du projet. Le suivi de la performance des fournisseurs permet de déterminer si les procédures et les mesures d'atténuation sont mises en œuvre comme il se doit, et de recueillir des avis et commentaires sur la gestion du risque et les nouveaux secteurs préoccupants.

NO 39.3. Le cas échéant, des exigences particulières concernant le travail des enfants, le travail forcé et les problèmes de sécurité au travail sont incluses dans tous les bons de commande et marchés passés aux fournisseurs.

40. Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les *procédures de gestion de la main-d'œuvre* décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

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

42. La capacité de l'Emprunteur à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la présente NES.

NO 42.1. La capacité de l'Emprunteur à exercer une influence sur les fournisseurs principaux dépend des clauses et conditions des contrats signés avec ces fournisseurs. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, l'influence de l'Emprunteur n'est pas réputée comprendre la capacité, en tant qu'État souverain, à réglementer ces activités en dehors du projet.

Références

Il existe de nombreuses ressources qu'un Emprunteur peut utiliser pour la mise en œuvre du Cadre environnemental et social (CES), dont certaines sont indiquées ci-dessous à titre de référence. À noter cependant que les ressources énumérées ici ne représentent pas nécessairement le point de vue de la Banque mondiale.

Groupe de la Banque mondiale

International Finance Corporation and European Bank for Reconstruction and Development. 2009. "Guidance Note on Workers' Accommodations: Processes and Standards." International Finance Corporation and European Bank for Reconstruction and Development, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_workersaccommodation

World Bank Group. 2002. "Good Practice Note: HIV/AIDS in the Workplace." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_hiv_aids_wci_1319576749797

———. 2018. "Good Practice Note: Managing Risks Associated with Modern Slavery." World Bank Group, Washington, DC. www.ifc.org/modernslavery

———. 2002. "Good Practice Note: Addressing Child Labor in the Workforce and Supply Chain." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_childlabor

———. 2005. "Good Practice Note: Managing Retrenchment." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment

———. 2006. "Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_nondiscrimination

———. 2007. "Environmental, Health, and Safety (EHS) General Guidelines: Occupational Health and Safety." World Bank Group, Washington, DC. www.ifc.org/EHSguidelines

———. 2009. "Projects and People: A Handbook for Addressing Project-Induced In-Migration." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_inmigration

———. 2010. "Measure & Improve Your Labor Standards Performance Handbook." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_laborstandardsperformance

———. 2012. "Guidance Note 2 – Labor and Working Conditions." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/0d7a4480498007faa1f7f3336b93d75f/Updated_GN2-2012.pdf?MOD=AJPERES

———. 2014. "Good Practice Handbook: Assessing and Managing Environmental and Social Risks in an Ago-Commodity Supply Chain" World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_agrosupplychains

———. 2016. “Managing the Risks of Adverse Impacts on Communities from Temporary Project Induced Labor Influx.” World Bank, Washington, DC. <http://pubdocs.worldbank.org/en/497851495202591233/Managing-Risk-of-Adverse-impact-from-project-labor-influx.pdf>

———. 2016. “Project Procurement Strategy for Development: Short Form Detailed Guide.” World Bank, Washington, DC. <http://pubdocs.worldbank.org/en/633801467334323120/PPSD-Short-Form-July-26.pdf>

———. 2017. “Good Practice Handbook: Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts.” World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_securityforces

———. 2017. “Good Practice Note: Managing Contractors’ Environmental and Social Performance.” World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/03ff53f4-24e2-4526-8bc1-60bec0638b93/p_GPN_ESContractorManagement.pdf?MOD=AJPERES

Santé et sécurité au travail

American Conference of Governmental Industrial Hygienists. <https://www.acgih.org/home>

European Union Health and Safety Legislation website. <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/european-directives>

International Finance Corporation. 2007. General EHS Guidelines-Occupational Health and Safety. www.ifc.org/ehsguidelines

International Labour Organization SafeWork website. <https://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>

———. 2009. “Guidelines on occupational safety and health management systems.” Second Edition. ILO-OSH, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf

International Organization for Standardization. 2018. “Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use.” International Organization for Standardization, Geneva. <https://www.iso.org/standard/63787.html>

National Institute for Occupational Safety and Health: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2005-149/default.html>

United States of America Occupational Health and Safety Administration law and regulations website. <https://www.osha.gov/law-regs.html>

Références supplémentaires

Asian Development Bank and International Labor Organization. 2006. “Core Labor Standards Handbook.” Asian Development Bank, Manila. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33480/files/cls-handbook.pdf>

Interfaith Center on Corporate Responsibility. 2017. “Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers.” Interfaith Center on Corporate Responsibility, New York. <http://www.iccr.org/best-practice-guidance-ethical-recruitment-migrant-workers-0>

ILO has an information system called NORMLEX, which brings together information on International Labour Standards. ILO publications include: International Labour Organization. 2002. “International Labour standards – A global approach.” Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087692.pdf

———. 2011. “Children in hazardous work: What we know, what we need to do”. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_155428.pdf

———. 2012. “Harder to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children”. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182096/lang--en/index.htm

———. 2012. “Towards the right to work: A Guidebook for designing innovative public employment programmes”. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/publications/WCMS_559267/lang--en/index.htm

———. 2014. “Rules of the Game: A brief introduction to International Labour Standards”.

Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318141.pdf

———. 2015. “Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business”. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

———. 2016. “Age Verification: Protection for unregistered children from child labour”. Geneva: International Labour Organization. <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=29095>

———. 2016. “Non-standard forms of employment Report”. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

International Organization for Migration. “International Recruitment Integrity System.” International Organization for Migration, Geneva. <https://iris.iom.int/>

International Organization for Standardization. 2018. “Standard 3100 – Risk Management.” International Organization for Standardization, Geneva. <https://www.iso.org/iso-31000-risk-management.html>

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). 2011. “Guidelines for Multinational Enterprises”. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development. <https://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>

The Freedom Fund. 2016. “Safer labour migration and community-based prevention of exploitation: The state of the evidence for programming.” The Freedom Fund, London. http://freedomfund.org/wp-content/uploads/FF_SAFERMIGRATION_WEB.pdf

United States Department of Labor. “Comply Chain: Business Tools for Labor Compliance in Global Supply Chains.” United States Department of Labor, Washington, DC. <https://www.dol.gov/ilab/complychain/>

Verité. “Fair hiring toolkit.” Verité, Amherst, Massachusetts, U.S.A. <http://helpwanted.verite.org/helpwanted/toolkit>

———. “Responsible Sourcing Tool.” Verité, Amherst, Massachusetts, U.S.A. <https://www.responsiblesourcingtool.org/>