



RÉPUBLIQUE GABONAISE

(Union-Travail-Justice)

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DE LA RELANCE



Projet Digital Gabon :
Elaboration des instruments environnementaux et sociaux

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

Rapport provisoire V03

04/03/2021

Table des matières

Table des matières	2
Listes des Tableaux	5
Liste des Annexes	5
SIGLES ET ABRÉVIATIONS	6
INTRODUCTION GENERALE	7
A). CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET	7
Contexte du projet Digital Gabon	7
B).OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DU PROJET	7
C).CHAMP D'APPLICATION ET OBJECTIFS DE LA NORME ESS 2	16
D). OBJECTIFS DU DOCUMENT DE PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)	17
I. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	21
I.1. Effectifs et Types de travailleurs dans le cadre du Projet	21
A. Travailleur direct	21
B. Travailleurs contractuels	23
C. Travailleurs migrants	23
Toutefois, sur le plan national, la législation du travail ne reconnaît pas la nature travailleurs migrants nationaux aux travailleurs de nationalité Gabonaise peu importe leurs provinces d'origine qui peuvent être différentes de celles du lieu de leur travail.	24
D. Agents de l'Etat	24
I.2. Caractéristiques des travailleurs du Projet	24
I.3. Liste des institutions sectorielles impliquées dans le projet	25
I.4. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre :	25
II. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE	26
II.1. Activités du projet	Error! Bookmark not defined.
II.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre :	Error! Bookmark not defined.
III. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	29
III.1. Lois et règlements régissant le travail en République Gabonaise	29
III.2. Ancrage du cadre juridique national du travail et la NES 2	30
III.3. Les clauses contractuelles utilisables pour la main d'œuvre du projet	31
IV – BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	32
IV.1. Cadre réglementaire du Gabon	32

IV.2. Conventions de l'OIT	34
V. - PERSONNEL RESPONSABLE.....	35
V.1. Recrutement personnel de l'UCP	36
V.2. Recrutement et gestion des travailleurs du projet	36
V.3. Recrutement et gestion des prestataires/fournisseurs ou sous-traitants . Error! Bookmark not defined.	
V.4. Santé et sécurité au travail.....	36
V.5. Formation des travailleurs	37
V.6. Gestion des plaintes	37
VI. POLITIQUES ET PROCEDURES	38
VI.1. Pour les agents publics en détachement	38
VI.2. Pour les agents du secteur privé	39
VI.3. Conditions d'hygiène et de sécurité.....	40
VI.4. Risques de travail des enfants.....	40
VII. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI	40
VII.1. L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet.....	40
VII.2. Procédures à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet et dans les cas de non-respect de la réglementation.	41
VII.3. Cas de travaux forcés	42
VIII. CONDITIONS GENERALES	42
VIII.1. Rémunérations et avantages matériels.....	42
VIII.2. Conventions collectives applicables au projet	44
IX. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	45
IX.1. Présentation du processus de gestion des plaintes	45
IX.2. Articulations du mécanisme de gestion des plaintes	45
X. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	47
X.1. Processus de sélection des prestataires et fournisseurs.....	47
X.2. Dispositions contractuelles mises en place	47
X.3. Procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires.....	48
XI. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	49
XI.1. Conditions de travail des travailleurs communautaires.....	49
XI.2. Nature des accords conclus et modalités d'enregistrement de ces accords	50
XII. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	51
XII.1. Détermination des risques potentiels et rôles et responsabilités des prestataires et fournisseurs.....	51

XII.2. Rôle de l'UCP dans la gestion et le suivi des travailleurs des fournisseurs principaux ...	51
CONCLUSION GENERALE.....	58
ANNEXES	59

Listes des Tableaux

Tableau 1: Synthèse du cadre juridique national pertinent pour le projet.....	12-14
Tableau 2: Couverture des besoins en main d'œuvre de l'UCP du projet	225-16
Tableau 3: Composantes, sous-composantes et structures de mise en œuvre.....	Error! Bookmark not defined. 0-21

Liste des Annexes

Annexe 1: Clarification des concepts clés du projet.....	59
Annexe 2: Nouvelle architecture du projet Digital Gabon.....	62
Annexe 3: Questionnaire relatif aux Procédures de Gestion de la Main d'œuvre	63

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ANINF	Agence Nationale des Infrastructures Numériques et des Fréquences
ANUTTC	Agence Nationale d'Urbanisme des Travaux Topographiques et du Cadastre
BIRD	Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement
BM	Banque Mondiale
CES	Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CNAMGS	Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CNTIPPEE	Commission Nationale des Travaux d'Intérêt Public pour la Promotion de l'Entrepreneuriat et de l'Emploi
Covid-19	Coronavirus Disease 2019
CPPA	Cadre de Politique des Peuples Autochtones
CPR	Cadre de Politique de Réinstallation
CSE	Comité de Suivi Environnemental
CTR	Comité Technique de suivi des Réformes
DGEPN	Direction Générale de l'Environnement et de la Protection de la Nature
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EES	Evaluations Environnementales et Sociales
EIES	Etude d'Impact Environnemental et Social
ESS	Directives Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires de la Banque mondiale
GZES	Zone Economique Spéciale du Gabon
HS	Harcèlements Sexuels
HSE	Hygiène, Sécurité, Environnement
HSSE	Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement
IDA	Association Internationale de Développement
IES	Instrument Environnemental et Social
IFC	Société Financière Internationale
MGP	Mécanismes de Gestion des Plaintes
NES	Normes Environnementales et Sociales
ODD	Objectifs de Développement Durable
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisation de la Société Civile
PAP	Personnes Affectées par le Projet
PAR	Plan d'Action de Réinstallation
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	Procédure de Gestion de la Main d'œuvre
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PNPF	Politique Nationale de Promotion de la Femme
PSGE	Plan Stratégique Gabon Emergent
RGPHL	Recensement Général de la Population, de l'Habitat et du Logement
TDR	Termes De Référence
UCP	Unité de Coordination du Projet
ZIP	Zone d'Influence du Projet

INTRODUCTION GENERALE

A). CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET

Contexte du projet Digital Gabon

Depuis juillet 2016, le Gouvernement de la République du Gabon a lancé le vaste projet Digital Gabon. Identifié dans le Plan Stratégique Gabon Emergent comme « un levier important favorisant l'émergence d'un écosystème de l'innovation numérique », ce projet doit contribuer à rendre efficace et efficiente l'action de l'administration publique dans sa politique de gestion de ses ressources multiformes.

Dans ce cadre, le Ministère de l'Economie et de la Relance a sollicité et obtenu de la Banque Mondiale un financement additionnel. Il va permettre la mise en œuvre du processus de modernisation des mécanismes et capacités de gestion du secteur public pour de meilleures prestations des services centraux, déconcentrés et ceux provinciaux. Le souci du Gouvernement est, dans sa stratégie de gouvernance, de donner un accès équitable à l'offre qualitative et quantitative de services à toute la population gabonaise.

Le Diagnostic Systématique Pays (DSP) a recensé un ensemble de problèmes inhérents à la gestion du secteur public. Ces problèmes qui s'avèrent fondamentaux pour le développement de la République Gabonaise, nécessitent qu'on y apporte des solutions idoines. C'est compte tenu de cette urgence que le projet Digital Gabon est conçu pour contribuer à résoudre de façon globale ces problèmes.

B).OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DU PROJET

L'Objectif de Développement de Projet (PDO) est d'améliorer l'accès et la confiance dans certains services publics numériques et d'améliorer l'efficacité de l'administration publique. Il va s'agir de renforcer ces systèmes d'accompagnement par un appui aux réformes juridiques et réglementaires dans le domaine du numérique, des améliorations technologiques et une mobilisation des citoyens sur toute l'étendue du territoire.

➤ Activités du projet

Le projet Digital Gabon implique un ajustement des objectifs de développement du projet (ODP). Ces nouveaux objectifs visent la modernisation et la rationalisation du système de gouvernance de la fonction publique à travers la mise en place d'une plateforme de gestion de l'identification numérique nationale de toutes ses activités et opérations. Il sera mis en œuvre dans l'ensemble des ministères et organismes étatiques sectoriels concernés, ainsi que de leurs entités techniques déconcentrées sur l'étendue du territoire gabonais. Il est appelé à toucher toutes les personnes physiques qui y vivent en permanence ou qui y séjournent pour une courte durée (3 à 6 mois) mais considérée par la politique d'immigration comme devant être enregistrées dans le registre de l'identifiant unique numérique.

Il s'agit de soutenir la transformation numérique de tout le service public Gabonais à partir de quatre (4) indicateurs :

- Accès aux services ;
- Efficacités des services ;
- Développement d'un écosystème de l'innovation numérique ;

- Autres changements.

La réalisation du projet se fera dans toute l'administration publique à travers la création d'un guichet unique numérique qui va centraliser toutes les données des usagers suivant leurs centres d'intérêt.

Le projet Digital Gabon sera mis en œuvre à travers quatre (4) composantes, à savoir :

Composante 1 : Mise en place d'un environnement propice à une transformation numérique accélérée. Cette composante vise à renforcer les fondations de la transformation numérique des services publics par le soutien à un environnement stratégique, juridique, réglementaire et institutionnel propice ainsi que par l'établissement de fondations technologiques, y compris la cyber sécurité, la protection des données et une plateforme d'interopérabilité pour les services partagés du gouvernement. Cela aidera à établir des liens entre les services numériques du gouvernement, y compris l'identification fondamentale (composante 2), les registres d'identification fonctionnelle tels que le registre des bénéficiaires de la protection sociale (composante 2) ainsi que la fonction publique et les registres fiscaux (composante 3).

Sous-composante 1.1 - Renforcement du cadre stratégique, juridique, réglementaire et institutionnel de la transformation numérique

L'objectif de cette sous-composante est d'abord d'établir des environnements juridiques et réglementaires propices pour : (a) la mise en place de l'identité unique, y compris la gestion de l'identité et l'enregistrement civil ; (b) la confidentialité et la protection des données personnelles ; (c) l'interopérabilité et le partage de données entre les bases de données du secteur public, et (d) la cyber-sécurité et la sécurité de l'information. Cela se fera par une révision complète du cadre juridique et réglementaire du gouvernement numérique, qui conduira à des révisions appropriées des législations primaires et secondaires. Une attention particulière sera accordée à la mise en place de garanties et de sauvegardes suffisantes, notamment dans les domaines de la non-discrimination, de la protection des données, de l'intégration de l'égalité des genres et de la sécurité de l'information. Cette sous-composante soutiendra également, avec une assistance technique, le Gouvernement dans l'analyse de son classement EGDI (Indice de Développement de l'E-Gouvernance) et l'identification des opportunités d'amélioration concernant les éléments fondamentaux clés de l'efficacité de la transformation numérique (c'est-à-dire l'infrastructure numérique, la capacité organisationnelle, les compétences humaines et les services aux citoyens). Compte tenu de la nécessité d'institutionnaliser pleinement les mécanismes de cyber-sécurité et de protection des données dans le cadre général de l'administration en ligne, cette sous-composante comprendra enfin, entre autres: (i) le renforcement des capacités, l'assistance technique et la formation du CNPDCP pour réglementer et faire appliquer la législation sur la protection des données ; (ii) la définition d'une architecture et d'un règlement nationaux de cyber-sécurité, de concert avec l'autorité compétente désignée dans la législation sur la cyber-sécurité; (iii) la mise en place d'une capacité nationale de préparation, de surveillance et de réponse aux cyber-menaces, par exemple la création d'une équipe d'intervention d'urgence informatique (CERT) et / ou d'un centre des opérations de sécurité (SOC)); (iv) le renforcement des capacités et la gestion du changement, y compris la formation du personnel impliqué dans la mise en œuvre et la conformité, et des campagnes de communication pour diffuser des informations sur les changements dans la prestation des services gouvernementaux; et (v) l'acquisition des logiciels et du matériel nécessaires.

Sous-composante 1.2 - Renforcement des bases technologiques de la transformation numérique

Cette sous-composante (1) renforcera les capacités du gouvernement en matière de coordination, de normalisation et de fourniture de services numériques; et (2) mettre en œuvre des services administratifs de back-office partagés, y compris une plate-forme d'interopérabilité (IoP) pour un échange de données sécurisé au sein du gouvernement, ainsi que renforcer les capacités en matière

de cyber-sécurité et de protection des données. L'loP permettra aux entités gouvernementales autorisées d'échanger des données afin d'améliorer la prestation de services aux particuliers et aux entreprises. Cela facilitera également la connexion des fournisseurs de services au système d'identification de base à des fins de vérification d'identité. Cela sera particulièrement important pour faciliter le partage d'informations qui appuieraient les activités de gestion de crise dans l'ensemble du gouvernement en cas de catastrophes naturelles et d'autres chocs exogènes. Les activités à financer comprennent: (i) la définition de l'architecture technique de l'loP, favorisant l'efficacité, l'évolutivité, la sécurité et la résilience face aux catastrophes naturelles grâce à la mise en place d'un solide plan de continuité des activités et d'un système de sauvegarde sécurisé pour restaurer les données critiques; (ii) l'élaboration d'un cadre de gouvernance loP, y compris des réglementations pour définir et réglementer l'utilisation autorisée de l'loP, et des politiques et procédures d'accréditation et d'intégration des utilisateurs; (iii) la consultation des principales parties prenantes, y compris les utilisateurs potentiels, pendant le processus de conception pour intégrer le retour d'expérience et adapter la plateforme aux cas d'utilisation prioritaires; (iv) le développement et la mise en œuvre de l'loP, y compris l'acquisition de logiciels et de matériel; et (v) le renforcement des capacités et la gestion du changement pour les exécutants et les utilisateurs de l'loP.

Composante 2: Modernisation des systèmes d'identification de base

Cette composante vise à mettre en place un système d'identification de base solide et moderne pour fournir à toutes les personnes au Gabon des pièces d'identité uniques et reconnues par le gouvernement qui peuvent être utilisées pour accéder aux services. Il comprend les deux sous-composantes suivantes :

Sous-composante 2.1 - Création d'une infrastructure d'identification nationale inclusive et délivrance d'une pièce d'identité unique à tous

Cette sous-composante soutiendra les activités suivantes :

a. La création et la mise en œuvre d'un système d'identification unique robuste et inclusif pour faciliter l'accès aux services publics. Le système du Registre des personnes physiques (RPP) sera créé pour émettre et gérer des identifiants uniques pour tous. Conçu pour être inclusif au maximum, le RPP garantira que toutes les personnes au Gabon - y compris les enfants, les sans-papiers, les non-citoyens et autres groupes vulnérables - sont éligibles pour recevoir une pièce d'identité unique délivrée par le gouvernement qui leur permet d'accéder aux services. Les activités spécifiques à financer comprendront: (i) l'élaboration et la mise en œuvre du RPP comprenant des modules pour l'inscription, la déduplication, l'émission de NIP et la gestion de l'identité du cycle de vie; (ii) l'information du RPP avec des données grâce à la migration des anciens registres d'électeurs; la définition et la mise en œuvre de processus d'affaires pour l'inscription au RPP, conformément aux principes d'inclusion du projet; (iii) une campagne d' enrôlement de masse pour étendre la couverture du RPP, avec une attention particulière portée à l'inclusion des groupes marginalisés, y compris les sans-papiers et ceux qui ne peuvent prétendre à une carte d'identité nationale; (iv) la production et la distribution d'un justificatif d'identité universel (UIC) à tous les détenteurs de NIP indépendamment de leur nationalité et de leur statut juridique; (v) le développement de services d'authentification basés sur le NIP pour faciliter l'accès aux services pour la population, ainsi que pour permettre le fonctionnement du gouvernement numérique; (vi) les réformes institutionnelles et le renforcement des capacités pour soutenir la mise en œuvre des réformes fondamentales de l'ID; et (vii) le développement et la mise en œuvre de systèmes de reprise après sinistre pour le RPP ainsi que les systèmes NID et CR pour assurer la continuité des activités en cas de catastrophe naturelle.

b. Mises à niveau du système national de carte d'identité. Le projet financera le développement et la mise en œuvre d'un système d'identification national remanié, interopérable avec le RPP, pour

produire des cartes d'identité nationales. Cette carte d'identité nationale de nouvelle génération suivra les meilleures pratiques mondiales et utilisera des fonctionnalités de réduction des coûts pour promouvoir la rentabilité en tant qu'accessibilité. Pour des raisons de viabilité financière, la production effective de cartes d'identité nationales elles-mêmes ne serait pas éligible au financement au titre du projet.

c. La déduplication du registre des bénéficiaires CNAMGS à l'aide du système d'identification de base. Compte tenu de la nécessité d'améliorer la mise en œuvre des programmes de protection sociale, tels que les filets de sécurité sociale et les subventions à l'assurance maladie, y compris dans le cadre de la réponse du gouvernement au COVID-19, le projet facilitera le lien entre la CNAMGS et le gouvernement numérique plus large. Les domaines spécifiques à financer comprennent: (i) une étude de faisabilité sur la déduplication de la base de données des bénéficiaires CNAMGS; (ii) l'identification des doublons potentiels dans le registre des bénéficiaires CNAM-GS à l'aide du système d'identification de base; (iii) des activités de collecte de données sur le terrain pour réconcilier les enregistrements potentiels en double sans exclure les bénéficiaires légitimes de la protection sociale, et (iv) assurer l'unicité continue en associant les enregistrements CNAMGS aux enregistrements d'identité de base correspondants, et (v) renforcer les systèmes de fourniture de protection sociale en permettant la CNAMGS pour authentifier numériquement l'identité des bénéficiaires ainsi qu'en intégrant CNAMGS dans la plateforme d'interopérabilité.

Sous-composante 2.2 - Numérisation du système d'enregistrement des faits d'état civil, y compris l'enregistrement des naissances

Cette sous-composante développera et mettra en œuvre un système de registre civil (CR) entièrement numérisé pour enregistrer, gérer et archiver les registres d'état civil (tels que les registres de naissance). Le système comprendra à la fois une base de données centralisée de CR ainsi que des modules pour la collecte continue de données dans les administrations locales. Le CR sera entièrement intégré au RPP afin de permettre la délivrance du NIP dès la naissance. Les activités spécifiques à financer comprendront, entre autres: (i) le développement et la mise en œuvre d'un système CR numérisé, interopérable avec le RPP, comprenant une base de données centralisée ainsi qu'un module d'enregistrement à utiliser dans les administrations locales; (ii) cartographie des archives d'état civil existantes et étude de faisabilité pour la numérisation; (iii) amorçage initial de la base de données CR grâce à la numérisation des anciens enregistrements papier CR; (iv) la définition et la mise en œuvre de processus opérationnels pour l'enregistrement numérique continu des actes vitaux au niveau des collectivités locales, y compris la délivrance numérique des actes de naissance; (v) réformes institutionnelles et renforcement des capacités pour soutenir la mise en œuvre des réformes CR; et (vi) formation, communication et gestion du changement.

Composante 3 : Transformation numérique des services publics

Cette composante vise à transformer certains services publics afin d'améliorer leur efficacité en utilisant des solutions numériques dans le cadre d'une approche centrée sur l'utilisateur. Le projet soutiendra (i) des services centrés sur les citoyens créant de la valeur et réduisant le coût d'accès aux services pour les citoyens / entreprises, ainsi que (ii) des éléments des systèmes gouvernementaux centraux améliorant l'efficacité du gouvernement. Il comprend les deux sous-composants suivants:

Sous-composante 3.1 - Création d'une plateforme unique pour les services électroniques publics

Cette sous-composante appuiera le développement d'un portail transactionnel multicanal à guichet unique pour faciliter l'accès aux services publics et l'interaction avec le gouvernement. Le portail fournira une interface accessible aux services électroniques publics dans l'ensemble du gouvernement. Cette « plate-forme à guichet unique » sera conçue pour fonctionner comme un

point d'accès pour tous les services électroniques gouvernementaux, y compris non seulement ceux développés dans le cadre de ce projet, mais aussi des services déjà existants tels que la taxe électronique et le visa électronique. Pour accélérer le développement des services électroniques pour les citoyens et favoriser l'application des principes centrés sur les citoyens dans la conception des services gouvernementaux à l'avenir, un inventaire des services possibles sera élaboré. Un exercice de hiérarchisation sera mené pour sélectionner les services les plus efficaces à numériser pour les citoyens et pour lesquels l'accès pourrait bénéficier le plus de l'ID de base. Le portail comprendra également des mécanismes de poussée pour transmettre des informations en temps réel aux individus en cas d'événements climatiques extrêmes (par exemple, des informations sur les systèmes nationaux d'urgence climatique, les coordonnées des institutions d'intervention d'urgence et leurs conseils pour survivre lors de tels événements). En outre, une plate-forme de réclamation et de réparation et les commentaires des citoyens sur la prestation de services seront également inclus pour fournir un canal de transmission d'informations des citoyens au gouvernement. Un tableau de bord sera inclus pour visualiser les données et les rendre accessibles aux décideurs et assurer la transparence au public. Afin de faciliter la mise en œuvre de ces services électroniques, cette sous-composante soutiendra également l'assistance technique pour renforcer les capacités du gouvernement en matière de coordination et de normalisation de la prestation de services numériques, en appliquant des principes de prestation de services agiles et centrés sur l'utilisateur.

Sous-composante 3.2 - Numérisation et amélioration de certains services publics : système d'identification fiscale, système de passation de marchés en ligne et HRMIS

Cette sous-composante vise à :

- Améliorez le registre fiscal et le système d'identification fiscale. Pour améliorer le registre fiscal, cette sous-composante soutiendra les activités suivantes: (i) assistance technique pour la révision du système d'identification des contribuables, et interopérabilité de la base de données des contribuables avec l'Id de base pris en charge dans le cadre de la composante 2, et (ii) assistance technique pour le nettoyage du registre des contribuables, y compris le recensement des contribuables, la consolidation des données des contribuables et l'élimination des enregistrements en double à l'aide du système d'identification de base; Les données collectées, révisées et consolidées dans le cadre du projet alimenteront le système d'administration fiscale du Logiciel Intégré d'Imposition et de Recouvrement (LIIR) qui est actuellement développé sous l'appui de la BAD.
- Soutenir la modernisation et la transparence du système des marchés publics. Le projet soutiendra la mise en œuvre des fondations d'un système de passation des marchés plus transparent. Les activités à soutenir dans le cadre de cette sous-composante comprennent: (i) l'assistance technique, le renforcement des capacités institutionnelles et la formation pour renforcer les capacités de l'Agence de régulation des marchés publics (ARMP); (ii) l'assistance technique pour la finalisation des textes d'application du code des marchés publics (PPC) et des outils de mise en œuvre associés (tels que les dossiers et manuels d'appel d'offres), la diffusion du PPC; (iii) le développement et la mise en œuvre d'un portail Web sur les marchés publics, sur lequel sont publiés des textes complets et fiables, des offres et des informations sur les marchés; (iv) assistance technique et acquisition d'équipements pour la mise en œuvre d'un système pilote de passation de marchés électronique transactionnel avant la mise à l'échelle sur la base des principes de la passation de marchés ouverts; (v) le développement d'un système de back-office et l'acquisition d'équipements pour la gestion des achats et l'intégration dans le système d'interopérabilité gouvernemental.

- Améliorer l'efficacité de la gestion des ressources humaines pour aider à renforcer les performances du secteur public et la prestation de services. S'appuyant sur la récente réforme de la fonction publique avec le soutien du Service consultatif remboursable de la Banque mondiale (P163632), cette sous-composante appuiera les activités suivantes: (i) assistance technique pour la simplification et la normalisation des principaux processus et réglementations RH; consolidation des HRMI avec le développement et la mise en œuvre de modules de base supplémentaires; et (iii) l'acquisition de services et d'équipements pour la numérisation des dossiers RH sur papier à intégrer dans le SIGRH, y compris les liens avec le système national d'identification de base.

Composante 4 : Appui à la mise en œuvre et suivi et évaluation

Cette composante appuiera la création d'une unité d'exécution du projet (UEP) pour assurer la coordination globale du projet et l'appui à l'exécution, y compris la planification de la mise en œuvre, la supervision technique, la gestion fiduciaire (gestion financière, passation des marchés), la mise en œuvre des garanties environnementales et sociales, et le suivi et l'évaluation pour toutes les activités du projet. L'UEP gèrera également le mécanisme de règlement des plaintes du projet et les activités d'engagement des citoyens. L'appui à la communication et au suivi-évaluation (S&E) sera particulièrement renforcé. La stratégie de communication et de sensibilisation et sa mise en œuvre, ainsi que le suivi et l'évaluation, seront essentiels pour ce projet numérique, car ce dernier implique des changements fondamentaux dans l'administration publique et la manière dont le gouvernement fournit des services et s'engage avec les utilisateurs / citoyens. Bien que chaque composante dispose d'un financement pour la gestion de l'information et du changement dans son domaine spécifique, la campagne globale de communication et de diffusion de l'information sera gérée par la composante 4.

Tableau 1: Composantes, sous-composantes et structures de mise en œuvre

COMPOSANTES	SOUS-COMPOSANTES	STRUCTURES DE MISE EN ŒUVRE
Composante 1 : Mise en place d'un environnement propice à une transformation numérique accélérée	1.1 : Renforcement du cadre stratégique, juridique, réglementaire et institutionnel de la transformation numérique	Ministère de la Santé
	1.2 : Renforcement des bases technologiques de la transformation numérique	DGI DGDDI
		ANUTTC, AGEOS, CPFH
Composante 2 : Modernisation des systèmes d'identification de base	Sous-composante 2.1 - Création d'une infrastructure d'identification nationale inclusive et délivrance d'une pièce d'identité unique à tous	Ministère de l'Intérieur
	Sous-composante 2.2 - Numérisation du système d'enregistrement des faits d'état civil, y compris l'enregistrement des naissances	CNPDCP ANINF CNAMGS
Composante 3: Transformation numérique des services publics	Sous-composante 3.1 - Création d'une plateforme unique pour les services électroniques publics	Ministère de l'Economie
	Sous-composante 3.2 - Numérisation et amélioration de certains services publics: système d'identification fiscale, système de passation de marchés en ligne et HRMIS	CNAMGS
		DGI, DGDDI
		ANUTTC, CPFH, INC, AGEOS
		ARMP Ministère de la Fonction Publique
Composante 4: Appui à la mise en œuvre et suivi et évaluation	Appui à la création de l'UCP pour assurer la coordination globale du projet Appui à l'exécution et à la planification de la mise en œuvre, la supervision technique, la gestion fiduciaire, la mise en œuvre des garanties environnementales et sociales Suivi et évaluation pour toutes les activités du projet	UCP

Source : documents de travail du document PGMO

➤ Normes applicables

La mise en œuvre du projet Digital Gabon se fera suivant le cadre environnemental et social de la Banque mondiale (CES) d'octobre 2018 qui définit les normes applicables concernant l'identification et l'évaluation des risques et impacts environnementaux et sociaux liés aux projets d'investissement.

Les normes du CES permettront aux Emprunteurs de :

- a) Mettre en œuvre les bonnes pratiques internationales en matière de pérennité environnementale et sociale ;
- b) S'acquitter de leurs obligations environnementales et sociales aux niveaux national et international ;

- c) Renforcer la non-discrimination, la transparence, la participation, la responsabilité et la bonne gouvernance ;
- d) Améliorer les résultats des projets en matière de développement durable grâce à la mobilisation continue des parties prenantes.

C'est dans ce contexte et en vue d'inscrire le projet dans la durabilité que le Gouvernement Gabonais a décidé de faire appel, après un processus concurrentiel, aux services de deux consultants individuels experts social et environnemental pour procéder à l'élaboration des instruments environnementaux et sociaux notamment la Procédure de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) afin d'améliorer l'efficacité des institutions bénéficiaires et d'accroître la transparence et la responsabilité au moyen de différents mécanismes.

Présentation des dix (10) normes environnementales et sociales de la Banque mondiale

Les études bénéficiant du financement additionnel de la Banque Mondiale doivent tenir compte du cadre environnementale et sociale (CES). Il convient de souligner que celui-ci est déterminé par dix (10) normes ESS qui définissent les obligations auxquelles l'Emprunteur et le projet devront se conformer tout au long du cycle de vie dudit projet. Ces normes sont les suivantes :

- **NES n°1 : Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux.** La norme énonce les responsabilités de l'Emprunteur en matière d'évaluation, de gestion et de suivi des risques et effets environnementaux et sociaux associés à chaque étape du projet en vue d'atteindre des résultats environnementaux et sociaux compatibles avec les NES.
- **NES n°2 : Emploi et conditions de travail.** La norme reconnaît l'importance de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus en vue de réduire la pauvreté et promouvoir 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.
- **NES n°3 : Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la pollution.** La norme reconnaît que l'activité économique et l'urbanisation sont souvent à l'origine de la pollution de l'air, de l'eau et des sols, et appauvrissent les ressources déjà limitées. La norme énonce les exigences en matière d'utilisation rationnelle des ressources et de prévention et gestion de la pollution tout au long du cycle de vie du projet. Les objectifs sont les suivants : promouvoir l'utilisation durable des ressources, notamment l'énergie, l'eau et les matières premières ; Éviter ou minimiser les impacts négatifs du projet sur la santé humaine et l'environnement en minimisant la pollution provenant des activités du projet réduire les émissions de polluants atmosphériques à courte et longue durée de vie liées au projet ; Éviter ou minimiser la production de déchets dangereux et non dangereux ; Réduire et gérer les risques et effets liés à l'utilisation des pesticides.
- **NES n°4 : Santé et sécurité des populations.** Elle reconnaît que les activités, le matériel et les infrastructures du projet peuvent augmenter leur exposition aux risques et effets néfastes associés au projet. En outre, celles qui subissent déjà l'impact du changement climatique peuvent connaître une accélération ou une intensification de ceux-ci à cause du projet. La norme

traite des risques et effets du projet sur la santé, la sûreté et la sécurité des populations touchées par celui-ci, et de la responsabilité pour les Emprunteurs d'éviter ou de minimiser ces risques et effets, en portant une attention particulière aux groupes qui, du fait de leur situation particulière, peuvent être considérés comme vulnérables.

- **NES n°5 : Acquisition de terres, restrictions à l'utilisation de terres et réinstallation involontaire.** La norme reconnaît que l'acquisition de terres en rapport avec le projet et l'imposition de restrictions à leur utilisation peuvent avoir des effets néfastes sur les communautés et les populations. L'acquisition de terres ou l'imposition de restrictions à l'utilisation qui en est faite peuvent entraîner le déplacement physique (déménagement, perte de terrain résidentiel ou de logement), le déplacement économique (perte de terres, d'actifs ou d'accès à ces actifs, qui donne notamment lieu à une perte de source de revenus ou d'autres moyens de subsistance) ou les deux. La « réinstallation involontaire » se rapporte à ces effets. La réinstallation est considérée comme involontaire lorsque les personnes ou les communautés touchées n'ont pas le droit de refuser l'acquisition de terres ou les restrictions à leur utilisation qui est à l'origine du déplacement.

- **NES n°6 : Préservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles biologiques.** La norme reconnaît que la protection et la préservation de la biodiversité et la gestion durable des ressources naturelles biologiques sont fondamentales pour le développement durable. La biodiversité désigne la variabilité des organismes vivants de toute origine y compris, entre autres, les écosystèmes terrestres, marins et autres écosystèmes aquatiques et les complexes écologiques dont ils font partie. Cela comprend la diversité au sein des espèces et entre espèces, ainsi que celle des écosystèmes. Parce que la biodiversité soutient souvent les services écosystémiques valorisés par les humains, des effets néfastes sur la diversité biologique peuvent avoir une incidence négative sur ces services. Les objectifs de la norme visent à protéger et préserver la biodiversité et les habitats ; Appliquer l'approche de la hiérarchie d'atténuation et le principe de précaution dans la conception et la mise en œuvre de projets susceptibles d'avoir un impact sur la biodiversité ; Promouvoir la gestion durable des ressources naturelles biologiques ; Développer les moyens de subsistance des communautés locales, notamment des peuples autochtones, et assurer un développement économique solidaire par l'adoption de pratiques qui intègrent les besoins de conservation et les priorités en matière de développement.

- **NES n°7 : Peuples autochtones/Communautés locales traditionnelles d'Afrique subsaharienne historiquement défavorisées.** La norme s'applique aux groupes sociaux et culturels particuliers identifiés comme « Peuples autochtones/Communautés locales traditionnelles d'Afrique subsaharienne historiquement défavorisées ». La norme participe à la réduction de la pauvreté et au développement durable en veillant à ce que les projets financés par la Banque mondiale accroissent les possibilités offertes aux Peuples autochtones/Communautés locales traditionnelles d'Afrique subsaharienne historiquement défavorisées de participer au processus de développement et d'en tirer profit d'une manière qui ne menace pas leur identité culturelle singulière et leur bien-être. Dans de nombreux cas, ils font partie des segments les plus marginalisés économiquement et les plus vulnérables de la population. Leur situation économique, sociale et juridique limite souvent leur capacité à défendre leurs droits sur les terres, les territoires et les ressources naturelles et culturelles, ainsi que leurs intérêts dans ceux-ci, et peut les empêcher de participer aux projets de développement et en tirer profit. Il arrive

fréquemment qu'ils n'aient pas un accès équitable aux avantages du projet, ou que ces avantages ne soient pas conçus ou fournis sous une forme adaptée à leur culture. De plus, il se peut qu'ils ne soient pas toujours consultés d'une manière satisfaisante sur la conception ou la mise en œuvre de projets susceptibles d'avoir une profonde incidence sur leur existence ou leurs communautés.

- **NES n°8 : Patrimoine culturel.** La norme reconnaît que le patrimoine culturel permet d'assurer la continuité entre le passé, le présent et l'avenir de façon tangible ou intangible. Qu'il est le reflet de l'identité culturelle des individus et l'expression de leurs valeurs, croyances, savoirs et traditions en constante évolution. Il constitue une source de précieuses informations scientifiques et historiques, un atout économique et social pour le développement, et une partie intégrante de l'identité et de la pratique culturelles d'un peuple. Tout en énonçant les risques et les effets des activités d'un projet sur le patrimoine culturel, elle encourage l'organisation permanente de consultations approfondies avec les parties prenantes au sujet du patrimoine culturel.
- **NES n°9 : Intermédiaires financiers.** La norme reconnaît, qu'un marché de capitaux et des marchés financiers bien développés à l'échelle nationale ainsi que l'accès au financement sont importants pour le développement économique, la croissance et la réduction de la pauvreté. La Banque est déterminée à soutenir le développement durable du secteur financier et à renforcer le rôle des marchés de capitaux et des marchés financiers au niveau des pays. Les objectifs de la norme visent à définir la manière dont les intermédiaires financiers (IF) vont évaluer et gérer les risques et effets environnementaux et sociaux associés aux sous-projets qu'ils financent ; Encourager de bonnes pratiques de gestion environnementale et sociale dans les sous-projets que les IF financent ; Promouvoir une bonne gestion de l'environnement et des ressources humaines dans le cadre de l'intermédiation financière.
- **NES n°10 : Mobilisation des parties prenantes et information.** La norme reconnaît l'importance d'une collaboration ouverte et transparente entre l'Emprunteur et les parties prenantes du projet, élément essentiel des bonnes pratiques de mobilisation effective. Elle peut améliorer la durabilité environnementale et sociale des projets, renforcer l'adhésion aux projets, et contribuer sensiblement à une conception et une mise en œuvre réussies du projet. La norme permet également de s'assurer que les parties prenantes reçoivent en temps voulu et de manière compréhensible, accessible et appropriée l'information relative aux risques et effets environnementaux et sociaux du projet.

C).CHAMP D'APPLICATION ET OBJECTIFS DE LA NORME ESS 2 DANS LE CONTEXTE DU PROJET DIGITAL GABON....

Le champ d'application de la norme ESS 2

La norme environnementale et sociale n°2 reconnaît la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus comme primordiale pour aider les pays dans leur lutte contre la pauvreté et la croissance économique durable. Elle permet de planifier, de gérer les besoins en main d'œuvre et de déterminer les risques potentiels associés au projet. Dans cette optique la PGMO constitue un instrument de promotion de bonnes relations entre travailleurs et employeurs.

Cet instrument est conçu au tout début de la préparation du projet. Durant toute la phase de réalisation du projet, il est réexaminé et mis à jour de manière continue au fur et à mesure de la réalisation de celui-ci. Il vise en outre l'amélioration du traitement des travailleurs de façon équitable en leur offrant des conditions de travail saines et sécurisées.

Les objectifs de la norme ESS 2

Plus spécifiquement, les objectifs de la norme ESS n°2 (Conditions de travail et d'emploi) sont les suivantes :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des 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 norme ESS 2 et la législation du travail) et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- Prévenir le recours à toute forme de travail forcé ou de travail des enfants ;
- Défendre les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet de façon conforme à la législation nationale ;
- Donner aux travailleurs du projet des moyens commodes de faire part de leurs préoccupations sur leur lieu de travail.

D). OBJECTIFS DU DOCUMENT DE PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

Présentation des objectifs du document PGMO

Les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) sont un document écrit par l'Emprunteur en l'occurrence l'Etat Gabonais et qui l'engage dans leur respect. Elles s'appliqueront au projet durant toute la phase de sa mise en œuvre. Les procédures déclinées décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux dispositions du Code du travail pour les travailleurs du secteur privé et les travailleurs contractuels, et du Statut Général de la Fonction Publique pour les agents publics et aux exigences des directives de la norme ESS 2 de la Banque mondiale. Elles indiquent en outre de quelle façon la norme ESS 2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Gouvernement du Gabon va imposer aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

Principales articulations du document de PGMO

Le document est articulé autour des sections suivantes :

- Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet ;
- Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre ;
- Bref tour d'horizon de la législation du travail : conditions générales ;
- Bref tour d'horizon de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- Personnel responsable ;
- Politiques et procédures ;
- Age d'admission à l'emploi ;
- Conditions générales ;

- Mécanisme de gestion des plaintes ;
- Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- Travailleurs communautaires ;
- Employés des fournisseurs principaux.

Tableau 2: Synthèse du cadre juridique national pertinent pour le projet

N°	Textes de base	Domaines réglementés
1	Code de l'environnement	<p>Les éléments de base de la législation contenus dans la Loi n°007/2014 relative à la protection de l'environnement déterminent les principes généraux qui doivent fonder la politique nationale en matière de protection et d'amélioration de l'environnement. Elle tend notamment à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La préservation et l'utilisation durable des ressources naturelles, la lutte contre les pollutions et les nuisances ; - L'amélioration et la protection du cadre de vie ; - La promotion de nouvelles valeurs et d'activités génératrices de revenus liées à la protection de l'environnement, l'harmonisation du développement avec la sauvegarde du milieu naturel ; - L'évaluation et la gestion des risques et leurs effets environnementaux et sociaux ; - L'acquisition des terres, usages restrictifs et réinstallation.
2	Loi n°3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail, modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010	<p>Cette loi fixe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les règles d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs ; - Les conditions d'hygiène applicables à la réalisation des projets, aux chantiers qui doivent être tenus dans un état constant de propreté et de sécurité ; - Les conditions de recrutement, de traitement et de séparation de la main d'œuvre locale et étrangère ; - Les conditions de travail et d'accès à l'emploi. <p>Conformément aux dispositions de cette loi, le projet Digital Gabon doit prévoir dans sa composante mobilisation de la main d'œuvre, la prise en compte de la sécurité, de la santé et de l'hygiène sur les lieux de travail.</p>
3	Loi n°002/2014 du 1^{er} août 2014 portant orientation du développement durable en République Gabonaise	<p>Cette loi fixe les principes fondamentaux du Développement Durable. Les orientations générales, les principes, les objectifs généraux et les moyens d'action des pouvoirs publics, des opérateurs économiques et de la société civile pour assurer un développement durable du Gabon, axé sur le bien-être des générations actuelles et futures.</p>
4	Loi n°2/94 portant protection des biens culturels	<p>Cette loi assure la protection des biens culturels contre la destruction, l'altération, la transformation, les fouilles, l'aliénation, l'exportation et l'importation illicite. Elle s'applique aux biens culturels, meubles et immeubles publics ou privés dont la destruction d'intérêt public (article 1^{er}).</p>
5	Loi n°06/61 du 10 mai 1961 qui fixe l'ensemble des modalités relatives à l'expropriation pour cause d'utilité publique	<p>L'expropriation ne peut être prononcée qu'autant qu'elle aura été précédée d'une déclaration d'utilité publique, intervenue à la suite d'une enquête et qu'il aura été procédé contradictoirement à la détermination des parcelles à exproprier, ainsi qu'à la recherche des propriétaires, des titulaires de droits réels et des autres intéressés.</p>

6	Loi n°1/2005 du 4 février 2005 portant Statut Général de la Fonction Publique	Cette loi fixe le statut et les dispositions dans lesquelles les agents publics sont utilisés, les droits et devoirs, le contexte et conditions de rémunérations.
7	Loi n°14/2005 du 8 août 2005 portant code déontologie de la Fonction Publique	<p>Cette loi fixe l'ensemble des règles et de conduites éthiques professionnelles au sein des administrations publiques.</p> <p>Ce code vise notamment à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fixer les principes et les règles de conduite du service public et des agents publics ; -rationaliser les prestations rendues aux citoyens et à permettre l'utilisation efficiente des ressources allouées aux services publics ; - créer les conditions favorables au bon fonctionnement de l'administration et à l'amélioration de la qualité de ses services ; - restaurer et à renforcer l'image, la crédibilité et la légitimité de la fonction publique.
8	Loi n°001/2011 relative à la protection des données à caractère personnel	<p>Cette loi détermine les règles relatives au traitement des données à caractère personnel et a pour objet, de mettre en place un dispositif permettant de lutter contre les atteintes à la vie privée susceptibles d'être engendrées par la collecte, le traitement, la transmission, le stockage et l'usage des données à caractère personnel. La présente loi s'applique aux traitements automatisés ou non des données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans des fichiers. Elle présente en outre la nécessité pour chaque citoyen d'accéder aux technologies de l'information tout en garantissant la préservation des informations à caractère personnel.</p>
9	Décret n°741/PR/MTE/MEFBP du 22 septembre 2005 relatif à la mise en application des procédures contre toute violation au travail, à l'emploi, à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la sécurité sociale	<p>Il s'agit précisément des modalités de répression de toute infraction en matière de travail, d'emploi, de sécurité et de santé au travail ainsi que de sécurité sociale, ce décret constituera l'appui légal.</p>
10	Décret n°000031/PR/MTEFP relatif à la lutte contre le travail des mineurs	<p>Il s'agit précisément des modalités mises en place pour réprimer toutes les infractions liées à l'exploitation du travail des enfants.</p>
11	Décret n°00027/PR/MEPPDD du 17 juin 2018 portant Code des marchés publics	<p>Ce texte fixe les délais réglementaires pour le respect des procédures de passation des marchés. La passation d'un marché public repose sur trois phases principales : la phase de passation (i) sur douze (12) étapes dont les délais courent de 5 à 10 jours ouvrables par étapes et à 120 jours calendaires maximum sauf prorogation du DAO ; la phase d'exécution (ii) sur deux étapes, et qui court sur 30 jours suivant la notification et plus de 30 jours à compter de la notification de l'ajournement ; la phase contentieuse (iii) se déroule (A) auprès de l'autorité contractante, et dont les délais courent entre 5 jours ouvrables suivant la date de publication de la décision d'attribution à 10 jours ouvrables</p>

		précèdent la date prévue pour le dépôt de la candidature ou la soumission ; (B) auprès de l'autorité de régulation (ARMP) dans des délais qui courent entre 5 jours et 21 jours ouvrables.
12	Loi n°10/2016 portant lutte contre le harcèlement en milieu professionnel	La loi porte sur les principes et mécanismes de lutte contre le harcèlement en milieu professionnel. Elle permet de combattre le harcèlement entendu comme tout comportement répétitif ayant pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant en milieu professionnel.
13	Loi n°042/2018 du 05 juillet 2019 portant Code Pénal	Le Code Pénal est un texte qui traite des différentes infractions commises par des personnes et punissables par la loi. Il classe les infractions suivant leur gravité en crimes, délits et contraventions. Il détermine également la nature des crimes et délits et fixe les peines applicables à leurs auteurs. Dans le cadre du projet Digital Gabon, les dispositions des articles 400 à 406 seront applicables pour tous les cas constatés d'exploitation et atteintes sexuelles constituant du harcèlement en milieu professionnel.

Source : Ancrage législatif et réglementaire relatifs au projet Digital Gabon

I. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Ce Projet proposé sera mis en œuvre au niveau national par l'unité de coordination du Projet UCP au sein du Ministère de l'Economie et de la Relance.

I.1. Effectifs et Types de travailleurs dans le cadre du Projet

Conformément à la catégorisation de la NES2, le projet Digital Gabon emploiera des travailleurs directs, des travailleurs contractuels et des travailleurs communautaires. Toutefois, pour le cas de ces derniers, leur recrutement dépendra des besoins de certains sectoriels en fonction des lieux où ils auront à intervenir à l'intérieur du pays par exemple.

Pour respecter les exigences des lignes directrices, les différentes estimations des effectifs des travailleurs du projet sont spécifiées dans chacune des catégories.

A. Travailleur direct

C'est toute personne employée directement par le Comité de pilotage mise en place pour ce projet (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. Les travailleurs directs du Projet sont constitués du personnel de l'unité de coordination du projet (UCP) dont le nombre peut être estimé à Dix Huit (18) personnes environs. Ce nombre est susceptibles de varier en fonction des besoins du projet.

Ces travailleurs sont repertoriés dans le tableau page suivante :

Tableau 3: Couverture des besoins en main d'œuvre de l'UCP du projet

Date de recrutements	Nombre	Lieux d'affectation	Types d'emplois	Compétences requises
	1	Libreville	Coordonnateur Général	Connaissances et expériences avéré en management des projets et des organisations
	1	Libreville	Responsable Administratif et Financier	Spécialiste en Administration, gestion des Ressources Humaines et des Finances
	1	Libreville	Responsable des Opérations	Spécialiste en Ingénierie des systèmes informatiques et des bases de données et en développement d'application biométrique
	1	Libreville	Expert en passation des marchés	Connaissances en procédures de passation des marchés du Gabon et de la Banque Mondiale
	1	Libreville	Spécialiste en audit interne	Connaissance en audit et contrôle de gestion
	1	Libreville	Spécialiste en suivi évaluation	Connaissances en Suivi – évaluation et management de la qualité
	1	Libreville	Spécialiste en sauvegarde environnementale	Connaissances en procédures visant à éviter, minimiser, atténuer et compenser les impacts environnementaux négatifs des projets et programmes de développement.
	1	Libreville	Spécialiste Développement Social et Sauvegarde Sociale	Connaissance des actions sociales et socio-anthropologue de développement, Connaissances des normes environnementales et sociales de la Banque mondiale Connaissances en procédures visant à éviter, minimiser, atténuer et compenser les impacts sociaux négatifs des projets et programmes de développement. Connaissances en VBG/EAS/HS, compétences en gestion des plaintes.
	1	Libreville	Spécialiste en développement réseaux et cyber-sécurité	Connaissances dans la conception et l'administration des réseaux locaux, intégration des solutions dans le respect scrupuleux des procédures de sécurité des infrastructures, applications des règles de conception, codage et tests, audit et évaluations de conformité, conseil en résolution de crises liées à la cybersécurité, communication de crise, coordination des actions des parties prenantes. En période hors crise, formation, entraînement et simulation.
	1	Libreville	Responsable chargé de partenariat	Connaissance dans la promotion des innovations et marketing
	1	Libreville	Spécialiste en Communication et Genre	Compétences en techniques de communication, élaboration des plans de communication et relations publiques. Connaissances en Genreet normes environnementales et sociales de la Banque Mondiale.
	1	Libreville	Comptable et logisticien	Maitrise des procédures comptables, de la tenue de caisse et gestion de la logistique
	1	Libreville	Spécialiste des VBG	Connaissance en VBG/EAS/HS et normes environnementales et sociales de la Banque mondiale Compétences dans les opérations de

				collecte, recensement et gestion des données de masse. Compétences en gestion de plaintes, écoute active et conseil
	1	Libreville	Assistant (e) de Direction Administratif (ve)	Compétences en gestion administrative et secrétariat, tenue et planification d'un agenda de travail
	1	Libreville	Techniciennes de surface	Compétences dans l'hygiène et le nettoyage des locaux administratifs
	1	Libreville	Agent de sécurité	Compétences dans la surveillance et la sécurité des personnes et des biens
	2	Libreville	Chauffeurs/Agent de liaison	Chargé du transport des personnels du projet et du transfert des documents et autre logistique du projet

Source : données de l'enquête de terrain

L'autre catégorie de travailleurs directs sera constituée de consultants que le projet va contracter directement pour effectuer les travaux du projet. Leur nombre sera proportionnel aux types d'intervention sollicités par les sectoriels.

L'effectif des agents des entreprises partenaires du projet et des agents des entreprises en sous-traitance ne peut être connu actuellement, car, le projet est juste dans sa phase préparatoire. Ce nombre dépendra de la nature des prestations pour lesquelles les entreprises seront sélectionnées.

B. Travailleurs contractuels

On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet les personnes employées ou recrutées par des tiers (par des cabinets ou des parties prenantes du projet, par des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

Des échanges avec les principales parties prenantes, il ressort qu'elles n'ont pas encore clairement identifiées et définies leurs fournisseurs/prestataires et sous-traitants. Toutefois, suivant la spécificité des activités de chaque sectoriel, et en fonction de l'objet du projet et des besoins, il pourrait s'agir du personnel de fournisseurs spécialistes en développement des services numériques et du digital, en cyber-sécurité, en passation de marchés, transport et logistique, etc.

- Le projet pourrait avoir recours à environ cinq (5) prestataires/fournisseurs et sous-traitants dans les domaines cités plus haut ;
- Chaque fournisseurs/prestataires et sous-traitants pourrait avoir un effectif d'environ quatorze (14) personnes suivant le nombre de sectoriels impliqués dans le projet ;
- Le recours à une agence ou organisme gouvernemental de placement tel l'ONE pourrait être possible surtout s'il s'agit de trouver une main d'œuvre temporaire ou manutentionnaire.

La procédure de recrutement des fournisseurs/prestataires et sous-traitants pourrait être mise à jour suivant l'évolution du projet.

C. Travailleurs migrants

Les entreprises prestataires pourront avoir dans leurs effectifs, des travailleurs migrants car, autorisé par le code du Travail sous réserve du respect de certaines dispositions. Le Gabon est un pays qui connaît une forte migration de la main d'œuvre étrangère dans plusieurs secteurs d'activités (BTP, consultance, transport, commerce, alimentation, restauration, gardiennage, etc.). Ainsi, tous les

travailleurs de nationalités étrangères intervenant dans le projet, seront astreints à la présentation d'une autorisation d'emploi délivrée par le Ministre en charge du travail conformément aux dispositions des articles 104 à 109 du code du travail du Gabon. Le travail des enfants sera interdit avant l'âge de dix-huit (18) ans comme le précise l'article 6 du code du travail.

Toutefois, sur le plan national, la législation du travail ne reconnaît pas la nature travailleurs migrants nationaux aux travailleurs de nationalité Gabonaise peu importe leurs provinces d'origine qui peuvent être différentes de celles du lieu de leur travail.

D. Agents de l'Etat

Le projet Digital Gabon va mobiliser les agents publics de l'État de tous les sectoriels en position de détachement tel que précisé par l'article 141 du Statut Général de la Fonction publique qui dispose que « le détachement est la position de l'agent public permanent autorisé temporairement, d'office ou à la demande du service d'accueil, avec l'accord de l'agent concerné, après avis de sa hiérarchie et du ministre chargé de la fonction publique, à exercer ses fonctions dans une composante de la fonction publique autre que celle à laquelle il appartient, un organisme public personnalisé, un service public en concession autre que le service d'origine de l'agent, une organisation internationale, intergouvernementale, un syndicat, une association ou une institution privée reconnue d'utilité publique. Le détachement de l'agent public doit être accompagné d'un texte de mise en détachement qui précise la durée. Son renouvellement ou sa prorogation doit faire l'objet d'un accord de l'organe de décision compétent, après avis du ministre de la fonction publique. La rémunération, y compris les avantages en nature sont pris en charge par le service d'accueil. Dans tous les cas, cette rémunération ne peut être inférieure à celle versée à l'agent par son administration d'origine ». Ils seront chargés de mettre en œuvre le projet dans leurs ministères respectifs.

E. Travailleurs communautaires

Lors de la phase de mise en œuvre du projet Digital Gabon, le recours aux travailleurs communautaires pourra être envisagé. La prise en compte de la main d'œuvre communautaire devra tenir compte dans ce contexte de la nature et des objectifs du projet Digital Gabon. Dans toutes ces situations, l'UCP exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

I.2. Caractéristiques des travailleurs du Projet

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet Digital Gabon, sera employée, toute personne de nationalité Gabonaise ou étrangère, de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans. Pour la mise en œuvre du Projet, ils seront recrutés sur la base des exigences du poste tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et l'appartenance ethnique et raciale, au handicap, etc.

Il s'agit des :

- Agents de l'Etat mis en détachement ou à disposition ;
- Agents contractuels directement recrutés par l'UCP du projet ou les entités opérationnelles d'exécution du projet assujettis au Code du Travail du Gabon ;

- Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
- Agents des entreprises en sous-traitance (fournisseurs et prestataires).

Tout agent public ayant postulé un emploi au sein de l'UCP du projet Digital Gabon, devra prouver officiellement qu'il a enclenché la procédure de détachement avant la signature de son contrat. Les travailleurs migrants étrangers seront soumis aux exigences de la législation nationale en matière du travail des étrangers telles que prévues par les dispositions des articles 104, 105 et 106 du Code du Travail. Les membres de l'UCP qui seront des agents publics devront être en position de détachement ou de disponibilité.

I.3. Liste des institutions sectorielles impliquées dans le projet

La mise en œuvre du projet va mobiliser les acteurs institutionnels suivants :

- Ministère en charge de l'Economie numérique ;
- Ministère de l'Emploi, de la Fonction Publique, du Travail et de la Formation Professionnelle ;
- Ministère des Affaires Sociales et des Droits de la Femme ;
- Ministère de la Santé ;
- Ministère de l'Intérieur ;
- Ministère de l'Habitat, de l'Urbanisme et du Logement ;
- Ministère de l'Economie et de la Relance ;
- Agence Nationale des Infrastructures Numériques et des Fréquences (ANINF) ;
- Agence Nationale de l'Urbanisme, des Travaux Topographiques et du Cadastre (ANUTTC) ;
- Direction Générale de l'Environnement et de la Protection de la Nature (DGEPN) ;
- Conseil National pour la Protection des Données à Caractères Personnels (CNPDCP) ;
- Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale (CNAMGS) ;
- Commission Nationale des Travaux d'Intérêt Public pour la Promotion de l'Entrepreneuriat et de l'Emploi (CNTIPPEE) ;
- Unité de Coordination du Projet (UCP) ;
- Etc.

Les différents acteurs institutionnels cités supra devront mettre à contribution, dans le cadre de la réalisation des activités les impliquant, leur personnel. Il sera composé essentiellement pour les ministères, de leurs agents, des agents publics en détachement et des travailleurs des prestataires. Ils travailleront tous dans les unités techniques opérationnelles créées au sein des ministères.

Le personnel du projet, en fonction de la nature de l'activité sera accompagné techniquement par un consultant ou un prestataire recruté par l'UCP conformément à la procédure définie par le plan de passation de marché.

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

La durée de couverture des Travailleurs du Projet devra varier en fonction de l'activité et du poste, la durée maximum sera de quatre (04) ans, correspondant au délai de mise en œuvre du Projet. La quasi majorité des travailleurs sera installée à Libreville, siège du projet. Les consultants temporaires qui vont assister les personnels du projet pourront se déployer dans l'intérieur du pays pour intervenir dans des localités concernées par le projet. Toutefois, il pourra être envisagé, le maintien au-delà de la période de mise en œuvre du projet, de certains emplois (ceux liés par exemple à la cybersécurité, à la gestion de la main d'œuvre et des plaintes, etc.) ou la suppression de certains autres avant terme.

II. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

➤ Risques liés aux petits travaux de réhabilitation et de construction

Cette section identifie les principaux risques à caractère professionnel qui pourraient être associés à la main d'œuvre impliquée dans le projet. Les risques seront significatifs compte tenu de l'incidence sociale du projet. Par exemple :

- La compréhension et la mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail ;
- Les risques liés à la mauvaise compréhension et l'absence de mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail ;
- Les risques liés au travail et conditions de travail ;

- Des cas probables de travail des enfants surtout chez les prestataires ou sous-traitants ;
- Des cas potentiels d'exclusion du projet de la main d'œuvre présentant un handicap certain ou une déficience. :
- Des cas de travaux dangereux effectués, en hauteur sur des poutres pour l'installation des plateformes numériques ou sur des appareils (serveurs, ordinateurs, câbles, climatiseurs, éclairage, etc.), alimentés par de l'électricité ;
- Exposition aux produits chimiques lors de la réalisation de certains travaux liés au projet par exemple, les peintures pouvant contenir de l'amiante, la manipulation des hydrocarbures dans les engins et les groupes électrogènes, l'usage des ancrages des ordinateurs;
- Des risques potentiels d'électrocution liés à l'absence de gaines de sécurité sur les câbles électriques et autres fils de courant dans les locaux aménagés pour accueillir les équipements électroniques (serveurs et ordinateurs) du projet lors des éventuelles opérations de pose des fibres et des opérations de terrain pour la topographie, le cadastre ;
- Risque des accidents de travail ;
- Risque de VBG, d'exploitation sexuelle et abus, de harcèlement sexuel entre les travailleurs du projet.

➤ Risques liés à l'interaction entre les travailleurs et les populations locales

- Risque de propagation de la pandémie à Corona Virus au sein des communautés du fait de la mobilisation d'une main d'œuvre importante dans la zone du projet;
- Risque des accidents de trafic impliquant les équipes du projet et les populations riveraines ;
- Des cas potentiels de violences basées sur le genre (VBG), notamment l'exploitation et atteintes sexuelles, harcèlement et abus à caractère sexuel voire moral pour les populations riveraines ;
- L'afflux de la main d'œuvre pourrait susciter des relations sociales étroites et intimes entre les travailleurs du projet et des femmes et/ou des hommes des communautés locales et donc causer le risque de transmission des IST/VIH et autres maladies contagieuses.

En cas d'accident de travail ou toute maladie professionnelle connue dans l'entreprise, l'employeur aura un délai de deux (2) jours ouvrables pour faire la déclaration auprès de l'organisme de sécurité sociale de référence avec copie à l'Inspection du Travail du ressort. En outre, conformément aux dispositions de la norme NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale, le PIU informera la Banque dans un délai de 48 à 72 heures en fonction de la gravité de l'accident et/ou de l'incident. La procédure ESIRT de la Banque mondiale pourra alors être déclenchée. Une enquête sera susceptible d'être ouverte en fonction de la nature et de la gravité de l'accident ou de la

maladie. Les travailleurs sont tenus de se conformer strictement aux respects des recommandations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail et aux instructions du règlement intérieur de leur entreprise (articles 203 à 206 du code du travail du Gabon).

Les procédures d'indemnisation, de réparation et de prise en charge des accidents du travail et maladies professionnelles prévues par les dispositions réglementaires contenues dans le code de la sécurité sociale, seront systématiquement appliquées sans restriction d'aucune sorte.

Les employeurs seront tenus également d'assurer un service de santé au travail. Ce service de médecine du travail devra être en mesure d'assurer en cas d'accident de travail ou de malaise, la prise en charge des premiers secours et des soins d'urgence, aux travailleurs.

D'autres risques notamment ceux liés à l'exploitation du travail des enfants, aux travaux forcés, aux violences basées sur le genre, à l'exploitation et atteintes, et harcèlements sexuels pourront faire l'objet de prise en compte.

De manière spécifique, le projet Digital Gabon devra intégrer les conditions ergonomiques telles que l'exiguïté, la qualité de la luminosité dans les bureaux, les pollutions sonores, l'exposition prolongée des travailleurs au soleil, sous de fortes températures, sous la pluie ou dans le froid, la qualité des décors, revêtements des sols, le manque d'hygiène, les odeurs, l'exposition à des produits toxiques ou à des matériels dangereux, la qualité des repas et des boissons (eaux, sodas, alcools, etc.), qui, à termes, pourraient être causes d'altération à court, moyen et long terme de la santé des travailleurs conformément aux dispositions pertinentes des règlements gabonais de santé et de sécurité au travail et/ou aux conventions internationales ratifiées par le pays.

En cas de réalisation du projet dans des zones susceptibles de connaître des perturbations de quelques natures que ce soit, des mesures de sécurité seront prises pour faciliter les activités du projet. L'UCP pourra recourir aux services des forces de sécurité dont la tutelle du Ministère de l'Intérieur est l'une des principales parties prenantes du projet.

Lors des opérations d'enrôlement qui entraîneront des regroupements de masses, le protocole sanitaire du Covid-19 sera systématique et obligatoire. L'UCP prendra des mesures devant prévenir tous les risques au plan sanitaire et veillera sur leurs respects. Pour réduire l'impact du Covid-19 sur les prestataires/fournisseurs ou sous-traitants, les travailleurs, les clients, les usagers et le public, il serait urgent d'envisager par anticipation, pour tous les employeurs, des plans sanitaires qui feront l'objet d'évaluations et de mises à jour permanente. Il s'agira d'envisager :

- Les plans de communication du protocole Covid-19 par voies d'affichages de signalisation imposant le port du masque, hygiène des mains, éternuement dans le creux du coude, respect des mesures de distanciation sociale ;
- La formation continue sur les procédures mises en place à tous les travailleurs sans distinction ;
- L'utilisation obligatoire d'équipements de protection individuelle (EPI : gants, lunettes de protection, écrans faciaux, masques de visage, protection respiratoire, etc.) et des protections adéquates adaptés aux activités spécifiques en matière de santé, sécurité au travail, leur fourniture permanente ;
- L'usage des EPIs spécifiques aux professions ou aux tâches, adaptés à la situation pandémique pourront être recommandés ;

- Des contrôles qualité seront effectués régulièrement sur les équipements, les matériels de travail, leur utilisation correcte ;
- Les employeurs devront consulter régulièrement :
 - Le Comité Technique Consultatif pour la Sécurité et la Santé au Travail (CTCSST) qui est chargé de l'étude des questions d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail (article 251) ;
 - La Commission Consultative du Travail (CCT) qui a pour missions d'étudier les questions relatives au travail et à la main-d'œuvre, aux relations professionnelles, à l'emploi, à l'orientation, à la formation et au perfectionnement professionnels, aux mouvements de main-d'œuvre ; d'examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions ; d'émettre des avis et de formuler des propositions et des résolutions sur la réglementation à intervenir en ces matières (article 252) ;
 - L'UCP et la Banque mondiale pour des mises à jour sur le matériel de travail et les EPI recommandés.

L'UCP veillera sur la qualité des EPI recommandés. Les aspects suivants doivent être pris en compte dans l'usage des EPI :

- En fonction du danger qu'ils pourraient représenter pour le travailleur ;
- Porté de manière cohérente et appropriée ;
- Correctement ajustés et périodiquement réajustés ;
- Inspecté, entretenu et remplacé régulièrement si nécessaire ;
- Enlevé, nettoyé et stocké ou éliminé de manière appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou de l'environnement ;

Les employeurs devront fournir à leurs travailleurs des EPI pour assurer leur sécurité sur le lieu de travail. De même, ils devront élaborer des procédures pour des tests rapides et réguliers, et une prise en charge rapide après identification et isolement des cas positifs ou potentiellement malade. Ensuite, prendre des mesures pour contenir ou limiter le risque de propagation du virus. Dans l'ensemble, les normes sanitaires de l'OMS seront prises en compte dans le projet. Une attention particulière sera portée dans les zones où le risque pandémique est exacerbé comme dans les grandes villes, avec la venue des travailleurs du projet et l'augmentation des interactions entre personnes donc, risque de contamination.

En matière de travail et conditions de travail, les employeurs veilleront à ce qu'il existe de bonnes relations entre les travailleurs et la direction et que le traitement équitable des travailleurs du projet soit appliqué pour tous sans distinction. Les travailleurs et les opérateurs du projet (prestataires de services, par exemple) seront examinés de près pour éviter l'exploitation des travailleurs (y compris l'exploitation et les abus sexuels (SEA) et le harcèlement sexuel (SH) sur le lieu de travail ou par les travailleurs du projet envers les membres de la communauté), la violence sexuelle et sexiste discrimination ou travail des enfants.

De même, il est probable que certains groupes soient marginalisés ou exclus: participation / inclusion effective de toutes les parties prenantes dans les activités du projet, en particulier les personnes vulnérables et les femmes et les filles des zones rurales, les peuples autochtones et les personnes handicapées. Des efforts seront faits pour permettre l'accès universel aux services du projet en termes d'identification et d'accès aux incubateurs. Par exemple, pour l'identification, le projet se propose de ne pas exiger la présentation d'un acte de naissance. Pour l'accès aux incubateurs, une

attention sera accordée aux peuples autochtones ou vulnérables. En cas d'aménagement des bâtiments, l'accès pour les personnes handicapées devra être prévu.

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

Le Gabon dispose d'une législation qui régit les conditions et modalités de travail applicables aux travailleurs du projet.

III.1. Lois et règlements régissant le travail en République Gabonaise

Il s'agit dans cette partie, d'énumérer l'ensemble du corpus juridique relatif à la rémunération, aux retenues sur salaires et avantages sociaux :

La Loi n°008/91 du 26 septembre 1991 portant statut général des fonctionnaires suivant les dispositions des articles 106 à 113 stipulent que :

- Le traitement salarial des fonctionnaires est constitué de la solde de base, composée d'une partie fixe et d'une partie variable. La partie fixe est égale pour tous les fonctionnaires. La partie variable est calculée en fonction de l'indice afférent au grade, à la classe et à l'échelon de la hiérarchie considérée qui dépend d'une grille ; d'un coefficient de spécialité uniforme pour tous les corps d'une même spécialité. La partie variable est constituée des accessoires de solde qui comprennent les indemnités et les prestations familiales.
- Les fonctionnaires qui occupent des fonctions perçoivent en plus de leur traitement salarial, des indemnités dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés par un décret ministériel conjoint du ministre de la Fonction publique et du ministre des finances. Ces indemnités sont perçues mensuellement avec la solde pendant la totalité de l'exercice de la fonction y afférente.
- Tous les fonctionnaires du projet devront bénéficier des prestations familiales et de maternité (...), des prestations de santé et de couverture des risques professionnels (article 121).

La Loi n°001/2005 du 4 février 2005 portant statut général de la Fonction Publique dans ses articles 78 à 82 précise les conditions de rémunération des agents publics précise que :

- La rémunération est acquise après service fait, et doit être juste. Elle est constituée du solde indiciaire, des indemnités et des primes pour l'agent public permanent, du salaire de base, des indemnités et des primes pour l'agent public contractuel et des honoraires pour les vacataires.
- L'agent public intervenant dans le cadre de ce projet a droit à des prestations familiales et sociales et à des congés payés (article 84).

La Loi n°3/94 du 21 novembre 1994, Modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, Modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010 portant Code de Travail en République gabonaise, dans ses articles 140 à 163, stipule que :

- A conditions égales de travail, de qualification et de rendement, le salaire de base est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur opinion, leur sexe et leur âge. L'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine

- pour un travail de valeur égale, mais de nature différente, se réfère aux taux de rémunérations fixés sans discrimination fondée sur le sexe.
- Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze (15) jours pour les travailleurs à salaire horaire ou journalier, et un (1) mois pour les travailleurs à salaire mensuel. Toutefois, le travailleur journalier rémunéré au salaire horaire ou journalier, engagé pour une occupation de courte durée n'excédant pas une (1) semaine, sera payé chaque jour ou à la fin de la semaine. Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard cinq (5) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. Il est constaté par un bulletin individuel de paye remis au salarié et consigné dans un registre de paye de l'entreprise. L'employeur ne peut restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. Le salaire est payé en devise ayant cours au Gabon. Les prélèvements obligatoires, allocations et indemnités pour charges de famille, ou remboursements doivent être prévus par des dispositions réglementaires explicitement mentionnées dans les conventions collectives et les contrats de travail.

Depuis 2015, le Gouvernement à travers le décret n°127/PR/MTEPS du 23 avril 2010a rendu effectif le revenu minimum mensuel (RMM) à 150 000Fcfa pour toute personne employée sur le territoire Gabonais qui effectue 40heures de travail hebdomadaire. Il est constitué du SMIG (80 000Fcfa) et des primes du logement et du transport. Dans le cas où le salaire n'atteint pas 150 000Fcfa, l'employeur est astreint à payer une prime de solidarité dont le montant est égal à la différence entre le RMM et le salaire brut du travailleur. Toutes les entreprises exerçant sur le territoire gabonais doivent appliquer cette marge salariale.

Le Décret n°0651/PR/MTEPS du 13 avril 2011 fixant les dérogations individuelles à l'âge minimum d'admission à l'emploi en République Gabonaise suivant son article 2 précise qu'il est interdit l'emploi des enfants de moins de seize (16) ans dans les entreprises. Il précise les cas exceptionnels où par l'entremise d'une autorisation expresse des parents exerçant l'autorité parentale après avis du médecin du travail, l'enfant des mineurs peut être permise. Il s'agit notamment de l'exécution de travaux légers non susceptibles de porter préjudice à la santé, au développement et à l'assiduité scolaire du mineur concerné, ou à sa participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle ; des activités se déroulant dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur.

Les Conventions collectives particulières applicables au personnel des prestataires/fournisseurs ou sous-traitants du projet seront fonctions des secteurs et types d'activités à mener. Il s'agira par exemples des conventions collectives des BTP, transport, numérique et digital, banque. L'UCP se chargera, en fonction des besoins en personnel ayant des profils spécifiques pour ce projet, d'en exiger la production aux entreprises contractantes.

Toutefois, la réalisation du projet risquera de rencontrer comme écueils, des nomenclatures institutionnelles encore peu adaptées à des métiers en forte évolution comme ceux du digital et du numérique, et non-pourvues en main d'œuvres qualifiées quantitatives et qualitatives.

III.2. Ancrage du cadre juridique national du travail et la NES 2

L'ancrage de la législation gabonaise du travail et la NES 2 de la Banque mondiale fait ressortir des aspects concordants sur la rémunération, les salaires, les congés, les retenues sur solde, les mesures

de protection des catégories de travailleurs vulnérables, l'interdiction du travail des enfants et l'âge minimum des travailleurs, les moyens de recourir au mécanisme de gestion des plaintes, la mise en œuvre de la santé et sécurité au travail dans les entreprises et l'implication des travailleurs, le rôle des employeurs en matière de santé, sécurité au travail.

La NES 2 apparaît plus explicite et personnelle sur les considérations relatives aux conditions de l'emploi, l'application des principes de non-discrimination, de violences basées sur le genre et lutte contre le harcèlement. Le mécanisme de gestion des plaintes est plus adapté et accessible aux travailleurs que la procédure de gestion du contentieux du cadre juridique national. Il permet le règlement des plaintes et réclamations des travailleurs sur le lieu de travail, ou du projet par des personnels et instruments spécialement dédiés pour la circonstance. La NES 2 est également complémentaire à la législation nationale sur la santé et la sécurité au travail. Elle tient compte de manière plus explicite des situations de travail dangereuses et du droit de retrait qui sont plus profitables aux employés.

III.3. Les clauses contractuelles utilisables pour la main d'œuvre du projet

Le personnel des prestataires/fournisseurs ou sous-traitants sera recruté conformément au code du travail . Le contrat sera passé librement entre les parties, écrit sous réserve de la production obligatoire d'un certificat médical attestant que le candidat à l'emploi considéré est indemne de toute maladie contagieuse et physiquement apte à occuper les fonctions auxquelles il est destiné (article 19). Tout contrat qui sera conclu pour être exécuté en totalité ou en partie sur le territoire national dans le cadre du projet, devra être conforme aux dispositions du code du travail (article 21). Toutefois, pourront être exemptés de cette disposition, les travailleurs introduits au Gabon pour une mission temporaire n'excédant pas trois (3) mois.

En fonction des besoins, et dans la mesure où aucun travailleur ne peut engager ses services à vie, le contrat peut être conclu pour une durée déterminée (article 23), l'exécution d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée (article 25), une tâche journalière ou hebdomadaire (article 26) ou à durée indéterminée (article 27). Tout contrat peut en outre faire l'objet d'une résiliation qui est « l'acte par lequel l'une des parties exerce son droit de mettre fin au contrat de travail. La résiliation doit être faite par écrit par la partie qui en prend l'initiative. Elle prend effet le lendemain du jour de la notification du licenciement. Une copie de la lettre de résiliation doit être adressée à l'Inspection du Travail du ressort » (article 44).

Toute résiliation du contrat de travail est subordonnée à un préavis d'une durée minimale de quinze (15) jours à six (6) mois, donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture, et déterminée par la durée que le salarié a mise dans l'entreprise conformément au Code du travail du Gabon et des décrets d'application. Le préavis débute le lendemain du jour de sa notification (articles 64 et 65). En cas de non-respect du préavis lors d'une résiliation de contrat, la partie responsable verse à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'a pas été effectivement respecté. Le travailleur licencié, peut après avoir effectué la moitié de son préavis, quitter son employeur sans lui être redevable de quoique ce soit, mais après avoir prévenu de son départ définitif quarante-huit (48) heures auparavant (article 69).

Des indemnités de licenciement et de services rendus sont versées à tout travailleur qui a fait l'objet d'une résiliation de contrat pour un motif autre que la faute lourde et qui compte au moins deux (2)

ans d'ancienneté au service de son employeur. En cas de licenciement pour motif d'ordre économique, le travailleur bénéficie de l'indemnité de licenciement après une ancienneté d'un (1) an (article 70). Dans le cas d'une démission ou d'un départ à la retraite, une indemnité de services rendus est versée au travailleur concerné. Cette indemnité bénéficie également aux ayants droits en cas de décès du travailleur (article 71). Ces deux indemnités ne sont pas cumulables. Chacune de ces indemnités est égale à un taux minimal obligatoire 20% de la moyenne mensuelle du salaire global des douze (12) derniers mois de présence dans l'entreprise (articles 72 et 73). Les conventions collectives et les contrats individuels peuvent prévoir des dispositions plus favorables. Dans le cadre du projet Digital Gabon, les conventions collectives qui seront appliquées devront adapter les dispositions générales du code du travail aux situations spécifiques du projet en instituant des obligations que le code du travail n'aura pas prévues.

L'employeur sera tenu de délivrer, à l'expiration du contrat de travail, sous peine de dommages et intérêts, un certificat de travail dans lequel seront mentionnés, les dates de début et de départ, la nature et les dates des emplois occupés et la catégorie professionnelle. En cas de refus ou d'inscription susceptible de porter préjudice au travailleur, l'employeur pourra faire l'objet de sanctions sans préjudice de dommages et intérêts (article 79).

Tout engagement contractuel dans le cadre du projet doit reposer sur les clauses de la convention collective appliquée à la branche d'activité, qui s'imposent sauf dispositions favorables au travailleur, au contrat de travail (article 123).

Les travailleurs du projet peuvent exercer librement leur droit et liberté syndicale telle que prévues par les dispositions des articles 269 et 270 du code du travail. Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions intervenant dans leurs champs de compétences (article 281).

IV – BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Cette section décrit les principaux aspects de la législation nationale du travail et des conventions internationales concernant la santé et la sécurité au travail, et la manière dont elles s'appliqueront aux différentes catégories de travailleurs identifiés impliqués dans le projet. Suivant l'importance des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail qui pourraient se poser, l'avis des représentants des travailleurs serait sollicité. De manière spécifique, il s'agira de donner des indications sur le cadre juridique de la santé et sécurité au travail des agents publics comme des travailleurs du secteur privé.

IV.1. Cadre réglementaire du Gabon

La législation nationale du travail à travers le Code du travail et le Décret n°01494/PR/MTMEPS du 29 décembre 2011 déterminant les règles générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail fixent les règles générales de base en matière de sécurité et de santé au travail sur les lieux de travail, en vue de la protection la plus efficace possible de la santé des travailleurs. Ces deux textes prévoient :

- L'identification des dangers sur le lieu de travail (articles 198 du Code du travail et 7, 8, 9, 124, 238 du Décret n°01494 déterminant les règles générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail ;
- La mise en place des mesures de la prévention et de protection des accidents de travail (articles 200, 205, 207, 208 du Code du travail et 3, 23, 75, 110, 116, 142, 183, 187, 188, 189, 205, 228, 230 du décret n°01494) ;
- Les formations en santé et sécurité au travail (articles 201 du Code du travail et 214, 224, 245 du décret n°01494) ;
- L'obligation de rapporter les accidents de travail par l'employeur (articles 202 du Code du travail et 5 du décret n°01494) ;
- L'obligation d'élaborer des procédures de travail sécuritaire par l'employeur (articles 221, 222, 223 du Code du travail et 237, 239, 241, 244 du décret n°01494) ;
- Le droit pour un travailleur de signaler des conditions de travail dangereuses sans représailles (articles 205 et 206 du Code du travail) ;
- Le syndicat (articles 268 à 313 du code du travail) ;
- Le logement et repas des travailleurs (articles 169 à 175 du décret n°01494 fixent les conditions de prise en charge des repas des travailleurs et les articles 178 à 182 du même décret celles d'accès au logement).

La Loi n°028/2016 portant Code de Protection Sociale en République Gabonaise instaure chez les travailleurs, un système de protection sociale qui a vocation à couvrir la population contre les risques économiques et sociaux déterminés par les pouvoirs publics, en conformité avec les normes internationales. Il repose sur neuf (9) branches parmi lesquelles : la santé, en termes de soins, la maladie, en termes d'indemnités, l'accident de travail et maladie professionnelle, les charges familiales, etc.

Toutefois, la vision globale du Gouvernement depuis 2009, est d'instaurer une politique nationale de la santé et de la prévoyance sociale plus globalisante qui touche toutes les couches de la société à travers l'optique d'assurer une couverture maladie universelle pour tous sur le territoire national à travers la création de la CNAMGS.

Le régime obligatoire d'assurance maladie et de garantie sociale a été créé par l'ordonnance n°0022/PR/2007 du 21 Août 2007, pour la couverture des risques liés à la maladie et à la maternité, en réponse aux difficultés éprouvées par les populations pour accéder aux soins de santé de qualité.

Le régime des prestations familiales des Gabonais économiquement faibles (GEF) a été créé par l'ordonnance n°0023/PR/2007 du 21 août 2007. Ce sont ces deux régimes qui composent l'offre de prestation sociale de la CNAMGS.

L'offre tourne autour d'une assurance maladie obligatoire, contributive pour tous les actifs et non contributive pour les personnes économiquement faibles, une assurance maladie qui ambitionne de couvrir l'entièreté de la population des Gabonais Economiquement Faibles (GEF), un ticket modérateur obligatoire et modulable, un panier de soins essentiels pouvant être étoffé au fur et à mesure de l'évolution du profil épidémiologique, une harmonisation de la nomenclature et de la

tarification des actes dans le service public de santé, une gestion centralisée et autonome (public, parapublic et militaire) des médicaments, un système ouvert (le recours à une assurance complémentaire indépendante est libre), un financement assuré selon le mécanisme du tiers payant, au nom de la responsabilité (tout bénéficiaire de prestation est un contribuable du système) et de la solidarité (l'ensemble de la collectivité nationale contribue pour les plus démunis), un contrôle et une analyse permanents des coûts, de la qualité, de la quantité et de l'effectivité des prestations servies.

Pour accompagner le projet dans cette phase, les directives ESS 2 de la Banque mondiale seront mises en œuvre par l'UCP et ses contractants (entreprises, fournisseurs, etc.) pour traiter des questions suivantes :

- a) Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels (article 199 du Code du Travail) ;
- 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 (article 200 du Code du Travail) ;
- c) Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondant (articles 201 et 202 du Code du Travail) ;
- d) Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet (article 202 du Code du Travail) ;
- e) Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin coordonnées avec les mesures de préparation et de réponse aux situations d'urgences des populations considérées comme vulnérables touchées par le projet (article 5 du Code de Protection Sociale) ;
- f) Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle en tenant compte 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 (articles 6, 9, 11, 19, 21, 22, 25, 61, 116 et 117 de la Loi n°028/2016 portant Code de Protection sociale et les articles 4, 12, 15, 44, 57, 61, 65, 68 et 87 de l'ordonnance n°0022/PR/2007 du 11 août 2007 instituant un Régime Obligatoire d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale en République Gabonaise).

Pour ce faire, l'UCP et ses contractants organiseront des missions d'inspection et d'audit des sous-projets.

Le code du travail du Gabon précise dans ses articles 198 à 202, les conditions d'application et les engagements des parties prenantes dans la mise en œuvre d'un environnement de travail qui tienne compte des conditions sanitaires et sécuritaires des travailleurs de l'UCP et ceux des prestataires/fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants du projet. Les travailleurs devront se conformer rigoureusement aux dispositions des lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité au travail, ainsi qu'aux instructions du règlement intérieur de l'entreprise.

IV.2. Conventions de l'OIT

Le Gabon a ratifié un ensemble de conventions et de recommandations relatives à la santé et sécurité au travail. Elles sont contenues dans les directives ESS générales de la Banque mondiale et celles spécifiques au secteur d'activité concerné.

Il s'agit de :

- La Convention n°13 de l'OIT sur la Céruse ;
- La Convention n°18 de l'OIT sur les maladies professionnelles ;
- 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°161 de l'OIT sur les services de santé au travail ;
- 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) ;
- La Convention n°187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

La Banque mondiale, pour accompagner ses projets auprès des Emprunteurs, a mis en place des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS 2). Ce sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques internationales, de portée générale ou concernant une branche d'activité particulière. Lorsqu'un Etat membre participe à un projet du Groupe de la Banque mondiale, les directives ESS 2 doivent être suivies conformément aux politiques et normes de ce pays.

L'ensemble des questions soulevées supra, vont permettre aux différentes entités qui vont intervenir d'élaborer et mettre en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé incluant la qualité des machines, des équipements et des processus sous leur contrôle qui soient sans risque pour la santé. Des mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques, le cas échéant, seront appliquées conformément aux procédures initiales.

Une collaboration permanente sera instituée entre toutes les parties engagées pour permettre surtout aux travailleurs de comprendre les obligations inhérentes à la santé et sécurité au travail, dans la réalisation du projet. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la SST et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Sur le lieu du travail, pour permettre aux travailleurs du projet de signaler toutes les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses pour leur vie ou intégrité, les employeurs vont établir des procédures devant leur permettre de constater les motifs valables et se retirer. Un système d'évaluation régulière des performances en matière de santé et sécurité 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.

V. - PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section identifie les principales personnes, qui seront recrutées par l'UCP et les différents sectoriels pour le projet tout entier, et qui vont occuper des responsabilités relevant de certaines activités dont ils auront la compétence. Il s'agira du recrutement et la gestion des travailleurs directs et contractuels du projet, du recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-

traitants, des spécialistes de la santé et la sécurité au travail par chaque sectoriel, de responsables de la formation des travailleurs et la gestion des plaintes des travailleurs.

L'UCP du projet Digital Gabon va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel en lien avec les entités impliquées dans le projet.

V.1. Recrutement personnel

Dans le cadre de ce projet, auront la charge du recrutement et de la gestion des travailleurs de l'Unité de Coordination du Projet (l'UCP) :

- Le Coordonnateur Général de l'UCP ;
- Le Coordonnateur du Projet ;
- Le Responsable de passation de marchés;
- Le Responsable Administratif et Financier.

Le recrutement du personnel de l'UCP devra respecter les procédures de la Banque mondiale et se fera par appel à candidature.

Le responsable choisi par l'UCP sera chargé du recrutement et de la gestion des prestataires/fournisseurs ou sous-traitant du projet. Il veillera à ce que toutes les questions relevant de la prise en charge sociale des travailleurs soient effectives par les employeurs.

Le responsable tiendra à jour la liste de tous les prestataires/fournisseurs ou sous-traitants avec qui l'UCP aura signé des contrats. Le responsable, conformément aux articles 113 à 118 du Code du Travail, devra tenir à jour la liste de tous les tâcherons avec lesquels il passera des contrats et devra veiller à ce qu'ils respectent leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs.V.2. Recrutement et gestion des travailleurs du projet.

Dans le cadre du projet Digital Gabon, les personnels des prestataires/fournisseurs, entrepreneurs ou sous-traitants constitueront l'autre catégorie de travailleurs dont le recrutement et la gestion feront l'objet d'un suivi par chaque équipe de projet des différents sectoriels suivant leurs besoins en main d'œuvre.

Le responsable du recrutement de l'équipe de projet veillera à ce que les travailleurs soient gérés en application des dispositions du code du travail, notamment les articles 18 à 27 relatifs au contrat de travail ; les articles 104 à 109 relatifs à l'emploi des travailleurs étrangers ; les articles 119 à 135 relatifs aux conventions et accords collectifs de travail ; les articles 140 à 162 relatifs à la rémunération ; l'article 165 sur la durée de travail ; les articles 166 à 169 sur le travail de nuit ; les articles 170 à 178 sur le travail des femmes et des enfants.

Le responsable du recrutement veillera à ce que toutes les questions de violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et atteintes sexuelles, harcèlements sexuels soient traitées par l'UCP en partenariat avec les parties prenantes du projet. Le traitement sera fonction de la manière dont les VBG/EAS/HS se présenteront sur le terrain.

V.3. Santé et sécurité au travail

Dans le cadre de ce projet, les entités intervenantes (par exemple, les entreprises contractés pour les petits travaux de réhabilitation et de construction, les fournisseurs des équipements, les prestataires

de service en matière de collecte et d'entretien des déchets) devront mobiliser leurs services HSE spécifiques pour assurer la responsabilité directe de la santé et de la sécurité de leurs travailleurs. La responsabilité de la santé et sécurité des agents publics sera assurée par la Direction Générale de la Santé et Sécurité au Travail du Ministère de l'Emploi, de la Fonction Publique, du Travail et de la Formation Professionnelle. Elle aura à définir les meilleures procédures SST applicables pour garantir la réussite de ce volet du projet.

Le Coordonnateur du projet et le Responsable de Sauvegarde Sociale de l'UCP auront la charge de superviser l'application des mesures de santé et sécurité des différentes catégories de travailleurs du projet de l'UCP.

V.4. Formation des travailleurs

Dans le cadre de ce Projet, la formation des travailleurs sera à la charge des différents responsables des entreprises, prestataires/fournisseurs et sous-traitants et de chaque sectoriel. Par exemple, les formations HSE des travailleurs seront à la charge de leurs services HSE avec par exemple l'appui technique des formateurs extérieurs les Sapeurs pompiers ou La Croix Rouge. La formation du personnel de l'UCP sera supervisée par le coordonnateur du projet, le responsable Développement et sauvegarde social. Les différents experts du projet pourront intervenir dans les différentes entreprises et sectoriels en fonction de la demande et des thèmes abordés.

Des renforcements de capacités seront organisés dans chaque entreprise, prestataires/fournisseurs ou sous-traitants, au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée des situations de travail exigées par le projet (article 202 du code du travail).

V.5. Gestion des plaintes

Les plaintes commerciales seront gérés conformément à la réglementation en vigueur et ne sont pas pris en compte dans le cadre du mécanisme de gestion des plaintes.

Les recours initiés par les agents de l'Etat vont bénéficier des dispositions de les articles 91 du Statut général de la Fonction publique, et 135 et 144 du statut particulier des fonctionnaires.

Les fonctionnaires impliqués dans la mise en œuvre du Projet ne seront pas transférés au Projet, ils resteront donc attachés aux contenus de leurs contrats dans la Fonction Publique.

Les mécanismes de traitement des litiges entre les employeurs du projet (par exemple, les entreprises, les fournisseurs..) et les employés (par exemple ceux mobilisés par ces entreprises et ces fournisseurs) devront être réglés sous la supervision de l'Inspecteur du travail du ressort, en respect des dispositions des articles 314 à 316 du code du travail relatifs au différend individuel de travail. Deux étapes sont prévues : la 1^{ère} étape se déroule à l'Inspection du travail, sous l'initiative de l'une des parties devant l'Inspecteur du travail du lieu du différend. En cas de règlement à l'amiable, un procès-verbal de conciliation est rédigé par l'Inspecteur du travail et transmis au Tribunal du travail pour être revêtu du sceau et du cachet du Président du tribunal. En cas de non-conciliation, l'Inspecteur du travail devra transmettre le dossier au tribunal du travail dans un délai de trois (3) mois. Passé ce délai, les parties pourront saisir directement la juridiction. Pour les agents de l'administration publique, leur différend sera traité par le tribunal administratif conformément aux dispositions de l'article 135 du statut général des fonctionnaires.

L'UCP élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des prestataires, sous-traitants et des travailleurs.

L'UCP sera également responsable (i) de la formation, (ii) de la mise en œuvre et (iii) de la supervision des aspects liés aux risques VBG, EAS/HS et à la santé et à la sécurité au travail (SST).

VI. POLITIQUES ET PROCEDURES

Cette section précise comment les risques identifiés dans la partie 2 seront gérés. Il s'agira de lister les politiques et procédures pour gérer :

- (i) Les risques de VBG : les VBG comprennent l'ensemble des abus contenus dans les violences sexuelles (EAS/HS), physiques, affectives ou psychologiques (abus verbaux et émotionnels, humiliations...), et socioéconomiques (refus de recrutement à cause du sexe, refus d'autoriser une femme de travailler...). Pour les gérer, il faudra procéder par une analyse préalable de la situation des VBG dans le cadre du projet. Il faudra ensuite engager les différents travailleurs et employeurs à promouvoir l'égalité entre les sexes et le respect des droits des femmes par exemple, en recrutant les femmes dans les postes traditionnellement occupés par les hommes (comme les chauffeurs, gestionnaires des parcs autos, agents de sécurité, etc.). Garantir le suivi-évaluation des mesures par le recours systématique aux méthodes participatives. Intégrer les interventions de VBG dans tout le processus de mise en œuvre du projet.
- (ii) Les risques liés aux accidents de travail : ils doivent être analysés de manière adéquate afin de réduire leur survenance et récurrence. Chaque entreprise devra élaborer des procédures mettant en exergue les risques potentiels d'accident de travail liés à leurs activités, les stratégies de prévention et de résolution à appliquer, une approche de rémission d'accident avec production de certificat médicaux pour leur suivi. Fixer une classification des accidents suivants leurs gravités, du bénin au plus grave et les conditions de prise en charge médicale. Les travailleurs devront être formés à la prise en charge des soins de premiers secours.
- (iii) Les risques de conflits interprofessionnels : le projet va solliciter l'intervention de plusieurs types d'activités diverses qui auront à interagir sur le terrain. Cela pourrait constituer un risque potentiel de conflits interprofessionnels. Une charte de bonne conduite devra être signée par chaque entreprise, fournisseur/prestataire ou sous-traitants les engageant à éviter du mieux qu'ils pourront, tout risque de conflits interprofessionnels.
- (iv) Les risques d'enregistrer des conditions de travail non-descentes : il devra également être mis en place des mesures de contrôle de la qualité du travail effectué par la main d'œuvre utilisée par le projet afin d'éviter toute possibilité de travail non-décent. Les travailleurs seront invités à signaler aux différentes équipes de gestion des plaintes toutes ces situations de mises en danger de leurs intégrités physiques et/ou morales et psychologiques.

VI.1. Pour les agents publics en détachement

Le Gouvernement Gabonais a institué un régime de prévoyance sociale au profit des agents publics. Il est composé de (i) une branche d'assurance maladie et de garantie sociale assurée par la CNAMGS, (ii) une branche d'indemnisation en matière de maladie professionnelle et d'accident de travail

couverte par la CNAMGS et (iii) une branche de prestations familiales couverte par la Caisse de Pensions et Prestations Familiales (CPPF). Ce régime est applicable à toutes les personnes qui séjournent de manière permanente sur le territoire national. Une obligation de déclaration de son personnel sera exigée aux différents prestataires et fournisseurs ou sous-traitants intervenant dans le projet Digital Gabon.

Chaque organisme précise les modalités pratiques et les conditions d'accès aux prestations spécifiques. Les agents en détachement ou en disponibilité, impliqués dans le projet Digital Gabon, bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet.

VI.2. Pour les agents du secteur privé

Les agents du secteur privé bénéficient du régime d'assurance maladie et de garantie sociale de la CNAMGS et de la sécurité sociale par la CNSS.

La procédure de prise en charge des accidents de travail et maladies professionnelles est contenue dans la loi n°3/94 du 21 novembre 1994, Modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, Modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010 portant Code du Travail en République gabonaise, dans les articles 196 à 206 :

- L'employeur est directement responsable de l'application des mesures de prévention de santé et sécurité au travail destinées à assurer la protection des travailleurs qu'il utilise.
- L'employeur, en vue de fournir un milieu de travail sûr et salubre en conformité avec la politique nationale de santé au travail et en consultation avec les représentants des travailleurs, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement un programme de prévention des risques mis en œuvre sur les lieux de travail ;
- Lorsque plusieurs employeurs utilisent simultanément des travailleurs sur un même lieu de travail, ils doivent collaborer pour assurer à l'ensemble de ceux-ci la protection la plus efficace possible. Chaque employeur est responsable des dommages causés par le fait de ses activités.
- Les employeurs qui utilisent des procédés de fabrication comportant des risques spéciaux ou susceptibles de provoquer des maladies professionnelles sont tenus d'en référer avant le commencement desdits travaux par lettre recommandée adressée à l'Inspection du Travail du ressort. La déclaration doit indiquer la nature des risques et les mesures de protection et de prévention prises pour mettre les travailleurs à l'abri des nuisances résultant de leurs activités. L'Inspecteur à son tour devra diligenter une enquête en vue de s'assurer que toutes les dispositions ont été prises.
- L'employeur doit fournir en permanence à ses travailleurs, compte tenu des contraintes liées à l'activité, des équipements de protection individuelle (EPI). Il veillera à leur entretien et renouvellement.
- Le travailleur doit recevoir une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et la santé au travail dans le but de l'informer des risques de son travail et des moyens de les prévenir.
- En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenus sur le lieu de travail, l'employeur est tenu de déclarer à l'organisme de sécurité sociale (CNAMGS ou CNSS), dans un délai de deux (2) jours ouvrables, conformément à la législation. Une copie de cette déclaration doit être transmise dans les mêmes délais à l'Inspection du Travail du ressort. L'Inspecteur du travail doit ouvrir une enquête en fonction de la nature ou de la gravité de l'accident ou de la maladie.

VI.3. Conditions d'hygiène et de sécurité

Les locaux des prestataires/fournisseurs ou sous-traitants intervenant dans le projet Digital Gabon doivent présenter des conditions constantes de propreté et présenter un état d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs. Les locaux doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité sur les lieux de travail. Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être conçus, fabriqués, installés et tenus selon les normes de sécurité.

VI.4. Risques de travail des enfants

Dans le cadre du projet Digital Gabon, les conditions d'emploi des enfants seront pris en compte afin d'éviter tout risque relatif à leur exploitation et maltraitance conformément aux articles 177 du code du travail, et 2 et 3 du décret n°0651 fixant les dérogations individuelles à l'âge minimum d'admission à l'emploi en République Gabonaise. En fonction du type de tâches et des circonstances de son exécution, aucun enfant ne peut être employé à des travaux considérés comme pires formes de travail des enfants avant dix-huit (18) ans. Il s'agit des travaux, qui par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à sa santé, à sa sécurité ou à sa moralité. Il s'agit notamment des travaux :

- Qui l'exposent à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ;
- Qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui comportent des manipulations ou le port de lourdes charges;
- Qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ;
- Qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer l'enfant à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à la santé.

VII. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

Cette section fournit des informations détaillées sur l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet Digital Gabon et les procédures à suivre pour gérer l'évaluation du risque lié au travail. Les travailleurs du projet seront soumis à la réglementation du travail pour accéder aux emplois offerts.

VII.1. L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet.

Pour les agents publics, leur admission à l'emploi sera fonction des dispositions de la loi n°8/91 du 26 septembre 1991 portant statut général des fonctionnaires et la loi n°001/2005 du 4 février 2005 portant statut général de la Fonction Publique.

Nul ne peut postuler, conformément aux dispositions des articles 33 du statut général des fonctionnaires, à un emploi sous le régime du statut de fonctionnaire au Gabon, s'il n'est âgé de seize (16) ans au moins et trente-cinq (35) ans au plus.

Pour ce qui concerne les travailleurs du secteur privé, la loi n°3/94 du 21 novembre 1994, modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010 portant Code du Travail interdit l'emploi des enfants à des travaux qui ne sont pas appropriés à leur âge, à leur état ou à leur condition, ou qui les empêchent de recevoir l'instruction scolaire

obligatoire (article 6). Ils ne peuvent non plus être employés dans aucune entreprise avant l'âge de seize (16) ans, sauf dérogation édictée par décret pris sur proposition conjointe du Ministre du Travail, du Ministre de la Santé et du Ministre de l'Education Nationale. De même, il est interdit, l'emploi des enfants de moins de dix-huit (18) ans à des travaux considérés comme pires formes de travail des enfants, particulièrement des travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à leur santé, sécurité et moralité (article 177).

VII.2. Procédures à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet et dans les cas de non-respect de la réglementation.

Dans le secteur public, toute personne qui souhaite postuler à un emploi permanent doit produire entre autres pièces, son acte de naissance ou jugement supplétif en tenant lieu (article 34 du statut général des fonctionnaires).

La question du non-respect de l'âge minimum d'admission à un emploi dans le cadre du projet Digital Gabon ne se pose donc pas pour les agents de la fonction publique en détachement ou en disponibilité.

Dans le cadre du secteur privé, l'Inspecteur du travail peut requérir les services d'un médecin du travail agréé pour procéder à l'examen des femmes, des enfants et des adolescents jusqu'à l'âge de dix-huit (18) ans lorsqu'il a des doutes sur la qualité du travail auquel ils sont astreints. Il peut exiger la production des pièces d'état-civil lorsqu'il a de forts soupçons qu'il est employé à une activité qui correspond aux pires formes de travail des enfants, l'interroger avec ou sans témoins, le cas échéant, de le faire appréhender par les forces de sécurité. Enfin, il est tenu de dénoncer tout fait constitutif d'exploitation des enfants à des fins de travail (article 178). Les mêmes pouvoirs sont reconnus à l'Inspecteur de l'Hygiène et de la Médecine du Travail et au Contrôleur du Travail, chef de service départemental du travail.

Enfin, l'enfant ne pouvant être maintenu dans un emploi reconnu au-dessus de ses forces, il doit être affecté à un emploi convenable pour son âge. Si cela n'est pas possible, le contrat qui le lie à son employeur doit être résilié avec paiement des indemnités de rupture.

Afin de veiller au respect des dispositions du code du travail relatives à l'âge d'admission à l'emploi et les pires formes de travail des enfants dans le cadre du projet, il sera nécessaire de mettre en place un mécanisme de surveillance permanente de l'âge des travailleurs recrutés par les prestataires/fournisseurs ou sous-traitants en exigeant d'eux, la tenue d'un registre de tous leurs travailleurs de moins de dix-huit (18) ans qu'ils emploient avec l'information systématique de sa date de naissance avec remise d'un rapport hebdomadaire ou mensuel des effectifs à l'Inspection du travail du ressort.

La liste des métiers et activités considérés comme travaux dangereux pour les enfants est définie par un décret pris en Conseil des Ministres conjointement par le Ministre en charge du Travail, du Ministre de l'Education nationale et du Ministre chargé de la Santé conformément aux dispositions de l'article 177 du Code du Travail du Gabon. Ces métiers et activités concernent tout ce qui pourrait l'exposer à des sévices physiques, psychologiques et sexuels, qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux ou qui comportent des manipulations ou le port de lourdes charges, qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés, qui s'effectuent en milieu malsain pouvant exposer l'enfant à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à

la santé. Les dispositions de l'article 2 du décret n°0651 précisent les dérogations individuelles qui peuvent toutefois être accordées à un mineur de moins de 16 ans pour qu'il participe à des spectacles artistiques, l'exécution de travaux légers non susceptibles de porter préjudice à sa santé, son développement et à son assiduité scolaire, des activités se déroulant dans les établissements où ne sont employés que les membres de sa famille sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur.

VII.3. Cas de travaux forcés

Le travail étant une source de valeur, les dispositions de l'article 3 stipulent qu'il exige que les libertés et la dignité de celui qui l'exerce soient respectées. Par conséquent, les conditions dans lesquelles il est accompli doivent permettre aux travailleurs de protéger leur santé (...).

Selon l'article 4, le travail forcé ou obligatoire est interdit de manière absolue en République Gabonaise. Le Gabon ayant ratifié les conventions internationales de travail n°29 de 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire et n°105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé, les responsables de l'UCP sont tenus de veiller au strict respect de leurs dispositions.

Le projet Digital Gabon n'acceptera pas le travail forcé ou obligatoire qui désigne « tout travail ou tout service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque, et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ».

Aucun employeur ne pourra dans le cadre de la mise en œuvre du projet digital Gabon recourir au travail forcé ou obligatoire en tant que :

- Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ou religieuses ;
- Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques, de manipulation ou chantage, ou trouble à l'ordre public ;
- Mesure de discipline au travail ;
- Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- Victime de trafic humain ;
- Puniton pour avoir participé à des grèves, servitude pour dette.

En tenant compte du cadre réglementaire en vigueur au Gabon, l'âge requis pour travailler sur le projet Digital Gabon est de dix-huit (18) ans au moins, aucune mention n'ayant été faite sur les travailleurs communautaires. Obligation sera fait pour le responsable du recrutement du personnel devant travailler au projet de se conformer à ce cadre réglementaire. Il en sera de même pour tous les prestataires/fournisseurs ou sous-traitants du projet. Chaque responsable de volet au sein de l'UCP devra intégrer dans le suivi de ses activités, le respect de ces mesures et faire le rapportage en cas de violation.

VIII. CONDITIONS GENERALES

Cette section fournit des informations détaillées sur le niveau des rémunérations, les horaires de travail, la convention collective applicable au projet et toutes les autres conditions particulières.

VIII.1. Rémunérations et avantages matériels

La rémunération de l'agent public est prescrite par la loi n°8/91 du 26 septembre 1991 portant statut général des fonctionnaires et la loi n°001/2005 du 4 février 2005 portant statut général de la

Fonction Publique. Le lien qui unit l'agent public à l'administration relève de l'emploi qu'il exerce, de la rémunération qui résulte conformément aux dispositions de l'article 78 et suivants, et de l'occupation d'une fonction administrative.

Ainsi, les agents publics intervenant dans le projet Digital Gabon, bénéficieront de leurs salaires, après service fait, en d'autres termes, il faudra être présent à son lieu de travail durant une période mensuelle qui donne droit à la solde indiciaire ou salaire de base, aux indemnités et aux primes pour toutes les catégories d'agents publics. Il peut bénéficier de primes de risques en fonction de la dangerosité de la tâche.

Les agents publics intervenant dans le cadre du projet seront rémunérés suivant la grille salariale définie par le nouveau système de rémunération mis en vigueur depuis 2015, en fonction de leur hiérarchie, grade, échelon, de l'indice et du point d'indice. Si le travailleur est issu d'un secteur qui bénéficie d'une bonification indiciaire, elle devra être prise en compte dans son nouveau salaire. Le solde de base d'un agent public sera fonction du produit de l'indice. Exemple indice (1029) pour un agent de grade normal de catégorie A1 par la valeur du point d'indice (500). Ce qui donnera une solde de base de l'agent de : $1029 \times 500 = 514\,500$ F CFA.

Dans le cadre du projet Digital Gabon, la rémunération du travailleur du secteur privé sera assujettie aux dispositions du code du travail article 140 et suivants. La première des choses à prendre en compte sera la question de l'égalité du traitement salarial de base pour tous les travailleurs sans distinction. Le salaire ne devra pas être fondé sur la discrimination du genre, les opinions ou l'âge des travailleurs.

L'UCP devra veiller à ce que les contrats de travail de la main d'œuvre du projet tiennent compte du lieu de résidence. L'employeur aura la charge de loger son personnel ou de lui verser une indemnité de logement compensatrice conséquente conformément à l'article 141 du Code du travail. L'employeur devra en outre assurer la fourniture des denrées alimentaires de première nécessité aux employés en cas d'impossibilité pour ces derniers d'en obtenir par leurs propres moyens. Des dispositions spécifiques précisent les conditions et le montant des remboursements. Il devra également allouer une indemnité de déplacement aux travailleurs astreints par les obligations du projet à un déplacement occasionnel ou temporaire quel que soit le lieu de recrutement. C'est sur la base de la convention collective du secteur d'activité du projet que l'employeur pourra fixer cette indemnité ou à défaut, elle pourra l'être par un arrêté du Ministre du Travail. Les dispositions spécifiques qui peuvent s'appliquer devront tenir compte des prescriptions de la convention collective du secteur d'activité de l'économie numérique, de l'énergie et de l'électricité concerné.

Toutefois, lorsqu'un employeur rémunère son personnel à la tâche, il devra arrimer son calcul de telle sorte que le salaire procure aux travailleurs de capacité moyenne et qui travaillent normalement, des revenus au moins égaux à ceux des travailleurs rémunérés au temps et effectuant un travail analogue.

Les employés des prestataires/fournisseurs ou sous-traitants du projet Digital Gabon, conformément aux dispositions des articles 151 et suivants, percevront leur salaire pendant les heures de travail soit sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsque celui-ci a ses bureaux à proximité du lieu de travail. La législation du travail interdit formellement que le paiement des salaires des employés se fasse ni le jour où le travailleur a droit au repos, ni dans un lieu autre que celui où il exerce.

Le salaire sera payé à intervalles réguliers ne pourront excéder quinze (15) jours pour les travailleurs à salaire horaire ou journalier, et un (1) mois pour les travailleurs à salaire mensuel. Les paiements mensuels devront être effectués au plus tard cinq (5) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. Les travailleurs journaliers dont le contrat n'excède pas une (1) semaine, sera payé chaque jour ou à la fin de la semaine.

En cas de résiliation ou de rupture de contrat, les salaires et les indemnités devront être payés dès cessation de service.

La procédure de gestion des plaintes liées à la rémunération des employés devra intégrer le fait qu'en cas de litige, l'employeur pourra obtenir du Président du Tribunal l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie des sommes dues.

L'employeur devra établir pour des questions de traçabilité des écritures comptables des pièces certifiées par lui ou son représentant d'une part, et par l'employeur d'autre part. Ce dernier au cas où il serait illettré pourrait se faire assister de deux témoins.

Les employeurs devront lors du paiement des salaires, délivrer à leurs travailleurs un bulletin individuel de paye dont la contexture est fixée par arrêté du Ministre du Travail.

En cas de contestation sur le paiement du salaire, le non-paiement sera présumé de manière irréfragable, sauf cas de force majeure, si l'employeur n'est pas en mesure de produire de registre de paye dûment émargé ou le double émargé du bulletin de paye afférant au paiement du salaire contesté. De même, l'employeur ne peut restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré en y effectuant des retenues non prévues par la loi.

La législation Gabonaise fixe le nombre maximal d'heures de travail à huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine. En cas de dépassement de ces heures légales, le travail fait est exécuté dans le cadre des heures supplémentaires qui bénéficient également d'une majoration au taux spécifique suivant les conventions collectives du secteur de l'économie numérique, et de l'énergie et électricités et les accords internes d'entreprises qui interviendront dans le projet. Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont fixées par décret pris sur proposition du Ministre chargé du Travail. Ce même décret fixe également, par branche d'activité et par catégorie professionnelle, les modalités d'application de la durée du travail ainsi que le nombre maximum des heures supplémentaires qui pourront être effectuées en cas de travaux urgents et exceptionnels.

VIII.2. Conventions collectives applicables au projet

Dans le cadre spécifique du projet Digital Gabon, les conventions collectives afférentes sont celles applicables aux activités du secteur des métiers de l'économie numérique et de ceux de l'électricité et énergie. Pour ce qui est du secteur de l'économie numérique, les entretiens avec l'Inspection du travail révèlent pour l'instant de l'élaboration en cours de la convention collective de ce secteur par les principaux acteurs. Par contre, la convention collective du secteur de l'énergie électrique et de l'eau a été élaborée en 1990 par la SEEG (Société d'Énergie et d'Eau du Gabon). Elle contient sept (7) titres. Dans ses dispositions générales, elle précise les rapports de travail entre employeurs et employés intervenant dans le secteur du transport et de la distribution de l'énergie électrique et de l'eau. Dans ses effets, elle fixe la nature et la qualité des avantages acquis. Elle précise dans son titre 2 les conditions d'exercice de la liberté syndicale et de la représentation du personnel. Le titre 3 traite de la formation, exécution et suspension, résiliation du contrat de travail. Le titre 4 traite des

conditions de travail à travers les obligations des employeurs et travailleurs, et de la discipline. Le titre 5 porte sur la détermination du salaire de manière équitable sans discrimination. Le titre 6 porte sur l'organisation médicale et sanitaire. Le titre 7 traite des dispositions diverses concernant les conditions de libre négociation entre parties signataires de la convention, de l'institution d'une commission d'interprétation et de conciliation pour traiter des différends issus de l'application de cette convention.

IX. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Cette section fournit des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes qui sera mis à la disposition des travailleurs directs et contractuels, et décrit de quelle manière ces travailleurs seront informés de son existence.

IX.1. Présentation du processus de gestion des plaintes

Les relations de travail sont fondées sur des intérêts parfois divergents des acteurs du travail (employés et employeurs), qui, en fonction des attentes de chacun peuvent se retrouver dans une situation de conflit. Le projet dans sa phase de mise en œuvre va mobiliser un personnel directement affecté à l'UCP qui sera chargé de coordonner l'aspect lié aux conflits, plaintes. Ce personnel, sous la supervision du coordonnateur principal du projet, va assurer le suivi de la gestion du personnel du projet conformément à la législation du travail en vigueur au Gabon et aux directives de la Banque mondiale. Des instruments de travail, dont une convention et accords collectifs, un règlement intérieur seront conçus pour préciser les règles de régulation des rapports de travail, la bonne exécution des travaux, la discipline, le respect des règles de confidentialité et l'obligation de réserve, la sécurité des travailleurs et la confidentialité des informations liées au statut du personnel et d'autres collaborateurs.

De manière spécifique, le Gabon ne dispose pas d'un mécanisme de gestion des plaintes différent de celui présent dans le Titre VII du Code du Travail et dans le statut général de la Fonction Publique. Toutefois, certains sectoriels ont pu mettre en place des mécanismes internes de gestion des plaintes. C'est le cas de la DGI, de l'ANINF, de la CNAMGS, de l'ANUTTC, de l'ARMP et de la CNPDCP. Le MGP du projet utilisera au besoin ces mécanismes d'examen des plaintes existants, complété au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.

Il contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de trouver des solutions aux différends qui pourraient survenir par la conciliation en cas de désaccord entre l'employeur et son salarié devant l'Inspecteur du Travail du ressort. Le différend peut porter sur les termes essentiels d'une convention ou un accord collectif ou sur d'autres aspects du travail. Bien que cela réponde à certaines des exigences de la norme de la Banque mondiale sur le travail et les conditions de travail en ce qui concerne les griefs liés au travail, des mesures supplémentaires sont toutefois nécessaires.

Les normes environnementales et sociales de la Banque Mondiale, en fonction de la spécificité du projet, exigent l'élaboration et la mise en œuvre d'un mécanisme de gestion des plaintes. Il permettra de régler les préoccupations de tous les travailleurs directs et contractuels.

IX.2. Articulations du mécanisme de gestion des plaintes

Le projet Digital Gabon élaborera et mettra en œuvre des Mécanismes de Gestion des Plaintes (MGP) propres aux travailleurs (directs, indirects, contractuels...) des sous-projets du projet. Conformément

aux dispositions de la note de page 17 de la Norme n°2 des NES de la Banque Mondiale, ces Mécanismes de Gestion des Plaintes, propre aux travailleurs du projet seront distincts du MGP mis en place pour les autres parties touchées du projet dont les populations riveraines (cf. Plan de Mobilisation des parties prenantes). En effet, la nature des plaintes immanentes des travailleurs est souvent différente de celles des autres parties prenantes. En outre, le niveau de résolution peut être différente (résolution par l'UCP, résolution par les entreprises ou fournisseurs...).

Les principaux points saillants à mettre en exergue dans l'élaboration de ces MGPs sont les suivants :

- Le MGP devrait être proportionné à la nature et à l'envergure des sous-projets et aux risques et effets de ceux-ci ;
- Il devra être communiqué à tous les travailleurs mobilisés et si possible à la langue de communication ou les incluant aux manuels des travailleurs ; Il devra jouir d'un système de transparence et compréhension facile par les travailleurs du projet et des sous-projets;
- Il devra être accessible à tous les travailleurs directs, indirects, contractuels ;
- Le mécanisme de gestion des plaintes pourra 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 ;
- Le mécanisme de gestion des plaintes sera conforme aux dispositions de la Norme n°10 en ce qui concerne les travailleurs du projet et devrait se focaliser aux mesures d'ordre professionnelles;
- 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 mis en place ;
- Le MGP devra être véritablement fonctionnel et ne devrait donner en aucun cas lieu aux représailles des travailleurs. Pour ce faire, les informations pourraient être gérées de façon confidentielle ;
- Le MGP devra fonctionner en toute indépendance et être objectif ;
- Le MGP devra informer les travailleurs de mesures prises pour répondre à leurs préoccupations et permettre un retour d'informations sur ces mesures, dans les délais fixés par la procédure de gestion des plaintes et prévoir des actions en recours que les plaignants insatisfaits peuvent engager ;
- Le MGP devra prendre en compte les caractéristiques des travailleurs par exemple, les travailleurs de sexe féminins, les handicapés ;
- Un personnel désigné sera responsable de recevoir les plaintes des travailleurs et de les traiter conformément à la procédure et aux bonnes pratiques internationalement admises ;
- Le MGM devra prévoir des délais précis pour répondre aux commentaires et plaintes formulés ;

- Le MGP devra avoir un Registre physique et numérique des plaintes des travailleurs reçues et traitées ;
- Le mécanisme de gestion des plaintes fera l'objet de formations à tous les travailleurs du projet.
- Les entrepreneurs devront s'engager à mettre en place un budget pour la mise en œuvre du MGP.

X. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Dans cette section, il s'agira de fournir des informations détaillées sur :

X.1. Processus de sélection des prestataires et fournisseurs

L'UCP devra veiller aux respects des exigences des normes ESS 2 par tous les fournisseurs/prestataires ou sous-traitants du projet. Il s'agira de s'assurer que les procédures de recrutement et de gestion des travailleurs soient conformes et que ce personnel soit qualifié pour le projet.

L'UCP veillera également que les prestataires/fournisseurs ou sous-traitants soient en situation de légalité et légitimité vis-à-vis de la législation du travail.

Les entreprises retenues devront mettre à la disposition de l'UCP :

- La documentation relative à leurs situations administratives, fiscales et financières en règle avec la législation Gabonaise en la matière.
- Les agréments d'entreprises, licences, immatriculations, permis qui indiquent qu'elles ont la qualification pour intervenir dans le projet.
- La documentation relative à leurs politiques de gestion de la main d'œuvre et de santé et sécurité au travail, ainsi que les principaux responsables avec leurs qualifications et certifications requises pour remplir ces fonctions.
- Les statistiques relatives à la gestion des litiges et autres différends liées aux règles de sécurité et de santé ainsi que les mesures préconisées pour y remédier.
- Les statistiques relatives aux accidents et décès et les notifications aux autorités.
- La documentation relative à la politique sociale dont les travailleurs devront légalement bénéficier et des justificatifs de leur immatriculation aux organismes étatiques (CNSS, CNAMGS, CPPF, etc.).
- La documentation relative aux états de salaires des travailleurs, des horaires de travail effectifs, les heures travaillées et les salaires réellement perçus.

La documentation relative aux contrats signés pour des interventions similaires précédemment réalisées, incluant des dispositions et des clauses conformes aux exigences de la norme ESS 2.

X.2. Dispositions contractuelles mises en place

L'UCP mettra en place des procédures pour lui permettre de veiller au respect par les fournisseurs/prestataires ou sous-traitants des dispositions contractuelles liées à la gestion de la main d'œuvre employée en incluant les questions de santé et sécurité au travail en respect de la norme ESS2.

Les travailleurs des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants impliqués dans le projet seront tenus informés de leurs conditions contractuelles.

La documentation mise à leur disposition portera sur les dispositions réglementaires du code du travail, du règlement intérieur, des consignes de sécurité et du code de déontologie et de bonne conduite et des informations claires et faciles à comprendre par les travailleurs.

Conformément à la norme ESS 2 et à la législation nationale du travail, la documentation inspirée présentera les droits des travailleurs en matière de temps de travail, niveaux de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et des avantages sociaux.

Les travailleurs du projet et des prestataires/fournisseurs ou sous-traitants seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation Gabonaise en vigueur et aux dispositions des procédures de gestion de la main-d'œuvre de la norme ESS 2. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en respect du code du travail ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

Les travailleurs des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants bénéficieront de périodes de repos hebdomadaire, de congés annuels payés et de congés maladies, de congés maternités et de congés pour raison familiale.

Les travailleurs devront prendre connaissance de toutes ces dispositions réglementaires au début de la relation contractuelle et le cas échéant, lors de modification importante des conditions de travail.

X.3. Procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires

(i) Le Gouvernement Gabonais à travers le Comité de Pilotage et l'UCP mettra en place des procédures de gestion et de suivi des performances des prestataires et fournisseurs par rapport aux travailleurs qu'ils auront recrutés pour le projet. La gestion et le suivi se feront sous la forme des audits périodiques, des inspections et/ou des contrôles ponctuels de lieux d'exécution du projet. Les prestataires et fournisseurs devront établir des registres et rapports de gestion de la main d'œuvre dans lesquels seront mentionnés, un échantillon représentatif de contrats d'embauche ou d'accords entre les prestataires et leurs travailleurs ; un état de plaintes reçues et de leur règlement ; des rapports portant sur des contrôles de sécurité, y compris des cas d'accidents, et la mise en œuvre d'actions correctives et des statistiques d'infractions à la législation du travail lorsqu'elles ont lieu.

(ii) Suivant les exigences de la norme ESS 2, les contrats des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants tiendront compte de la santé et sécurité au travail, du traitement équitable des salariés, de la non-discrimination et égalité des chances pour les travailleurs du projet. La prise en compte des travailleurs vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants et les travailleurs migrants. Aucun prestataire/fournisseurs ne devra recourir à toute forme de travail forcé et au travail des enfants. Les travailleurs devront jouir de leur liberté d'action syndicale ou de représentation du personnel.

(iii) Il devra enfin être fourni aux fournisseurs/prestataires du projet, les moyens d'exprimer sans craintes leurs plaintes et commentaires en cas de non-conformité.

L'UCP veillera à ce qu'aucune forme de discrimination ne se manifeste de quelques manières que ce soit dans le cadre de la relation de travail développée par le projet, que ce soit durant le recrutement

et l'embauche, que de la rémunération (salaires et avantages sociaux), que des conditions de travail et des modalités de travail, l'accès à la formation et aux promotions, le licenciement ou encore les mesures disciplinaires.

Des mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement sous toutes ses formes, les intimidations et/ou l'exploitation de la main d'œuvre des femmes, filles et enfants, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus ou sévices sexuels principalement contre les enfants (garçons et filles) sur les lieux de travail où parmi les populations voisines du lieu du projet.

Dans l'application des mesures relatives aux procédures de gestion de la main d'œuvre, si des divergences surgissent entre les dispositions du droit du travail national et celles du paragraphe 13 de la NES n°2, ce sont les dispositions issues de la NES n°2 qui vont prévaloir car, elles sont supra nationales et s'imposent aux Etats emprunteurs.

L'UCP prendra des mesures spéciales de protection et d'assistance spécifiques vis-à-vis des personnes vulnérables intervenant dans le projet. Il s'agit notamment des personnes appartenant aux catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les filles, les enfants, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures pourront se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

Les personnes vulnérables, en l'occurrence, les femmes, les personnes en situation de handicap, les minorités autochtones, les migrants, les enfants en âge de travailler, figurant dans les effectifs des travailleurs seront formellement identifiées. Une évaluation des risques de vulnérabilités par rapport aux activités du projet sera formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance seront définies et exécutées de façon participative pour répondre aux risques de vulnérabilités prédéfinis par la norme ESS 2.

Le code du travail dans ses dispositions relatives aux articles 268 à 282 appuyées par les conventions n°87 sur la liberté syndicale et le droit syndical et n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, reconnaît le droit des travailleurs à adhérer aux syndicats de leurs choix et à entamer des négociations en vue de discuter collectivement de leurs droits sans crainte, ni ingérence de la part des employeurs. Les droits des organisations syndicales et des représentants légitimes des travailleurs seront respectés. Ils bénéficieront d'informations régulièrement fournies en temps opportun sur les conditions de santé et sécurité des travailleurs devant leur permettre d'agir en toute liberté. L'UCP et le projet Digital Gabon veilleront à ce qu'aucune restriction ne compromette les actions des organisations des représentants des travailleurs légitimement constituées. Et, si des restrictions venaient à survenir, l'UCP n'empêchera pas les travailleurs de mettre en place des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

XI. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Cette section donne des informations détaillées sur les conditions de travail des travailleurs communautaires et indique les mesures à prendre pour s'assurer que cette main d'œuvre est fournie à titre bénévole. Elle donne aussi des détails sur la nature des accords qui devront être conclus et les modalités d'enregistrement de ces accords.

XI.1. Conditions de travail des travailleurs communautaires

La main d'œuvre communautaire peut être sollicitée et 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. 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 norme ESS 2. L'UCP exigera tout de même que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main d'œuvre est fournie sur une base volontaire, à l'issue d'accords individuels ou communautaires.

La main d'œuvre communautaire devra intégrer le projet de son plein gré. La bonne procédure consistera à consigner l'accord conclu avec les travailleurs communautaires dans un document écrit, et à préciser les conditions dans lesquelles ces travailleurs seront mis en disposition. Il s'agira de noter dans le détail, ce qui aura été convenu, les conditions dans lesquelles cet accord a été conclu et le mode de représentation des travailleurs communautaires.

XI.2. Nature des accords conclus et modalités d'enregistrement de ces accords

L'UCP déterminera objectivement et de façon participative avec les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de leur mobilisation, les montant de leur rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail.

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.

L'UCP déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas potentiels ou effectifs de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UCP prendra des mesures appropriées pour remédier à cette situation.

L'UCP déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et précisera également la procédure de gestion des différends surtout comment est-ce que les travailleurs communautaires pourront porter plainte dans le cadre du projet.

L'UCP 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.

Le système d'examen prendra en compte dans le travail effectué par la main d'œuvre communautaire, les exigences de respect de l'âge minimum d'accès à l'emploi des enfants, au recrutement et au recours au travail forcé dans le cadre du projet. Il veillera en outre à ce que les travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

Les travailleurs communautaires pourront contribuer dans le cadre de la mobilisation sociale des parties prenantes à travers des campagnes d'information et de sensibilisation rapprochées et de

proximité des communautés. 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

XII. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Cette section énonce la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux.

XII.1. Détermination des risques potentiels et rôles et responsabilités des prestataires et fournisseurs

Les prestataires et fournisseurs seront tenus de prendre toutes les dispositions visant à déterminer les risques potentiels liés à leurs activités et les mesures correctives à mettre en œuvre. En particulier, une attention particulière sera accordée aux risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves souvent posés dans les équipes des fournisseurs principaux et/ou des prestataires. L'UCP veillera à ce que cette procédure soit régulière et efficiente.

Il sera primordial d'exiger des fournisseurs principaux, lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé, qu'ils fournissent un document dans lequel ils précisent la prise en compte de ces risques en accord avec la réglementation du travail en vigueur et si besoin d'en référer à l'Inspection du Travail du ressort.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre préciseront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. En cas d'existence des cas de travail forcé et de travail des enfants, l'UCP veillera à ce que le prestataire concerné prenne des mesures appropriées pour remédier à cette situation de violation des normes ESS 2 et de la réglementation en vigueur au Gabon.

XII.2. Rôle de l'UCP dans la gestion et le suivi des travailleurs des fournisseurs principaux

L'UCP veillera à ce que les fournisseurs principaux mettent au point des procédures et des mesures d'atténuation pour remédier aux situations d'existence de risques sérieux relatif aux questions de sécurité qui se rapportent aux employés. Ces procédures et mesures seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

L'UCP devra avoir une capacité de contrôle effective et efficiente sur les fournisseurs principaux afin de les aider à mieux gérer et suivre les risques potentiels liés à la gestion de la main d'œuvre conformément aux exigences de la norme ESS 2. S'il s'avère que les prestataires ne puissent gérer ses risques, l'UCP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs qui pourront démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la norme ESS 2.

XIII – PLAN D'INTERVENTION D'URGENCE

XIII.1 – Aperçu général

L'objectif du plan d'intervention d'urgence est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés à la main d'œuvre dans le contexte du Projet Digital Gabon. Il vise à promouvoir un

environnement de travail sain et assez motivant dans la mise en œuvre de toutes ses composantes. En outre, il est important de spécifier que le plan d'urgence est fonction de la politique HSE de chaque prestataire et fournisseur ou sous-traitant.

Le plan aura comme références, les instruments de la NES n°1 suivants :

- L'Évaluation environnementale et sociale ;
- Le Plan d'engagement environnemental et social ;
- La Gestion des fournisseurs et prestataires.

Ainsi que la NES n°2 dont le champ d'application est déterminé durant l'évaluation environnementale et sociale de la NES n°1. Le plan va s'appliquer à tous les travailleurs du projet suivant leurs spécificités.

En termes d'obligations de l'Emprunteur, il s'agira de définir :

- Les conditions de travail et de gestion de la relation employeur-travailleur ;
- La protection de la main d'œuvre avec un accent mis sur le travail des enfants, l'âge minimum prescrit et le travail forcé ;
- Le Mécanisme de gestion des plaintes ;
- Les mesures relatives à la santé et sécurité au travail ;
- Les conditions d'emploi des travailleurs contractuels par des tiers ;
- Le recours aux travailleurs communautaires ;
- Les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

XIII.2 - Elaboration du plan d'intervention en cas d'urgence

Le plan d'intervention d'urgence fait partie du système de gestion HSE du projet. L'objectif du plan est de fournir une plate-forme générique pour les scénarios d'intervention d'urgence lors de l'exécution des travaux sur site et à la base chantier.

Il convient de noter que les risques seront minimisés grâce à plusieurs mesures de contrôle, mais il doit être pris en compte lors de la planification des interventions d'urgence.

L'équipe d'intervention d'urgence ne répondra qu'à la phase de survenue de l'incident. Où la réponse à un incident nécessiterait des ressources supplémentaires, l'équipe d'intervention d'urgence compterait sur l'entraide de l'entreprise et des services d'urgence locaux (pompiers, SAMU).

Le but de ce plan est de s'assurer que des systèmes sont en place pour gérer efficacement les urgences lorsqu'elles se produisent, et d'atténuer ou de réduire l'impact et la gravité de ces incidents. Le but peut être résumé comme suit :

1. Pour éviter l'impact de toute situation sur le personnel et, si l'évitement n'est pas possible, pour limiter et atténuer l'impact de l'urgence sur le personnel.
2. Mettre en œuvre et maintenir efficacement un cadre organisationnel (système de commandement des incidents) qui fournira une réponse rapide et efficace à toute situation d'urgence.

3. Fournir une liste chronologique des mesures à prendre en cas d'urgence avec des instructions claires et faciles à suivre.
4. Attribuer et autoriser le personnel chargé de prendre des mesures d'urgence spécifiques.
5. Identifier les canaux de communication essentiels à la coordination des tâches requises pour gérer une urgence, à la fois au sein du projet et à l'extérieur en collaboration avec les services d'urgence.
6. Fournir des informations et des procédures pertinentes applicables aux différentes situations d'urgence telles que, mais sans se limiter à :
 - Feu notamment les secours en cas d'incendies ;
 - Santé - Éclosion de maladie ou de maladie.
 - Les urgences médicales - fractures, lacérations, abrasions, etc.
 - Effondrement de tranchées,
 - Incidents routiers et de circulation
 - La pollution majeure à la suite d'un déversement d'hydrocarbures.
- 7) Fournir des informations sur les services d'urgence et d'entraide disponibles.
- 8) Fournir au personnel les connaissances nécessaires pour comprendre le plan d'intervention d'urgence et d'évacuation, avec le niveau de formation directement en relation avec les rôles qu'ils joueront pendant les situations d'urgence.

Ces procédures seront accompagnées de logigramme d'intervention et arbre d'appel d'urgence. Ces plans doivent être soumis à l'UCP et contenir les contacts de toutes les parties prenantes indiquées dans le comité de suivi mis en place.

Les plans d'intervention d'urgence pourront reposer sur des étapes principales suivantes en cas de mise en œuvre :

Etape 1 : Planification institutionnelle

Cette étape prévoit la définition du cadre général du plan d'intervention d'urgence en fonction de l'entité (entreprise, prestataire etc..), des politiques, des stratégies, des normes environnementales et sociales et du cadre juridique. Vous définirez au cours de cette étape, le scénario d'urgence le plus probable afin de couvrir toutes les possibilités d'urgence comme un incendie, un déversement, une urgence médicale, un accident ou d'autres possibilités. Ensuite vous mettrez en place un arbre d'appel d'urgence et un système de communication efficacement pour que chacun soit bien informé.

Le plan d'intervention vise dans cette étape, les objectifs suivants :

- Assurer la disponibilité des équipes d'urgence de chaque entité compétente à intervenir ;
- Préciser les ressources dont disposent les intervenants en cas d'urgence ;
- Décrire les compétences de chaque responsable qualifié des services d'urgence ;
- Définir les plans d'action et les stratégies appropriées ;
- Prendre en compte les besoins des employés et du public en matière de santé et de sécurité au travail.

Etape 2 : Analyse des dangers, des vulnérabilités, des capacités et des risques

Pour une meilleure planification des actions du plan d'intervention d'urgence, il faudrait :

- une analyse des risques potentiels auxquels pourront être confrontés les travailleurs du projet. Elle implique de procéder à un recensement des dangers et à une évaluation de la vulnérabilité et des capacités sur les lieux du projet
- Identifier les sources des différents dangers et les personnes potentiellement à risque. Cette étape nécessite en outre que les équipes des prestataires et fournisseurs soient en mesure de gérer les urgences

Etape 3 : Recensement et mobilisation des ressources

Cette étape consiste à ;

- Analyser la capacité de réaction l'entreprise ;
- Recenser les ressources disponibles et la capacité de l'entreprise à les mobiliser. Il s'agit ici de décliner entre autres les moyens de lutte mis en place.

Il est à noter que nous pouvons utiliser un sauveteur secouriste au travail (SST) pour 50 personnes. De même, nous vous suggérons un équipier de première intervention (Prévôts) pour 50 personnes. Ce sont de personnes compétentes et ces derniers doivent justifier de leur compétence par des certificats.

Les informations collectées doivent être précises et fiables dans la mesure où elles serviront de base à l'identification des points faibles et des carences, et permettront d'optimiser l'utilisation des ressources existantes. Une fois que les besoins immédiats potentiels auront été établis, il sera plus facile de savoir comment allouer au mieux les ressources existantes et quelles ressources supplémentaires peuvent être requises. Un rapport d'incident permettra de consigner toutes les informations permettant d'enclencher le plan d'intervention d'urgence.

Le plan devra :

- Indiquer la personne chargée de mobiliser les gens, l'équipement et les éléments matériels dans l'entreprise.

Les personnes chargées de mobiliser le plan doivent nommément désignées. Les équipements et les éléments matériels doivent être correctement localisés.

- Définir exactement comment l'équipe d'intervention d'urgence sera avisée.

Cette définition sera accompagnée par des sensibilisations et tool box meeting afin de mieux véhiculer les messages auprès des employés et visiteurs le cas échéants.

- Préciser les procédures pour demander et obtenir les ressources de l'extérieur

Votre procédure devra préciser à partir de quel moment les services d'urgences à l'exemple d'une ambulance et pompier pourront intervenir.

- Déterminer tout aspect logistique spécial pour transférer les ressources requises aux endroits éloignés.

Vous déclinerez la démarche prévue par l'entreprise en cas d'incident ou accident aux endroits éloignés.

Etape 4 : Systèmes d'alerte et déclencheurs

Le plan d'intervention d'urgence devra définir les conditions et la manière dont les travailleurs devront être avertis des urgences et désigner les personnes chargées de déclencher les alertes. Le plan va reposer sur un système d'information géré par l'UCP en collaboration avec toutes les parties prenantes du projet. Plusieurs systèmes d'alarme seront mis en place sur les lieux de travail pour avertir et déclencher l'intervention des équipes d'urgence et à avertir les employés d'une urgence. Un numéro vert sera disponible pour solliciter l'intervention d'urgence des secours.

Pour les incidences et autres urgences externes aux prestataires et sous-traitants, un déclencheur d'alerte pour obtenir les secours d'urgence. Il sera inclus dans le plan d'urgence, un numéro vert disponible 24h/24, des services de réponse en dehors des heures régulières, un personnel qualifié pour recevoir les appels d'urgence et y répondre, le nom des personnes chargées de recevoir les renseignements, un document standard pour enregistrer tous les renseignements d'urgence et un processus d'activation qui assure que les personnes autorisées et l'équipe d'intervention sont avisées.

Vous mettrez en place des procédures écrites brèves pour guider les personnes qui reçoivent les appels d'urgence. Elles devront par la suite renseigner ces documents des informations reçues.

Etape 5 : Communications et organisation d'intervention en cas d'urgence

L'UCP et l'ensemble des parties prenantes devront définir dans leurs plans d'intervention d'urgence en cas de problème, des procédures de gestion des informations de manière spécifique suivant chacun des domaines préalables suivants : information externe ; informations opérationnelles ; information interne ; établissement de rapports et communication institutionnelle. Le partage d'informations entre les différentes entités du projet sera essentiel dans les situations d'urgence. Il faudra préciser les moyens par lesquels la communication s'effectuera (email, radio, téléphone, contact direct, réunions, etc.).

Vous pourrez au besoin vous en inspirer et sans se limiter, En cas d'une situation d'urgence sur un site, les HSE ou les chefs de projet des fournisseurs ou prestataires présents doivent être rapidement saisis. Ces derniers vont remonter l'information à leurs responsables hiérarchiques (organigramme) qui devront par la suite saisir l'UCP.

Selon l'urgence, une personne nommément désignée par la direction de l'entreprise /prestataire saisira les services d'urgences ou le commissariat de police. Ils utiliseront une signalisation appropriée lors de transport de matières dangereuses. En cas de blessures ou de maladies graves, une stratégie d'intervention sera mise en place pour les premiers secours.

Par ailleurs, la communication sur les accidents, incidents et autres dysfonctionnements se fera conformément aux procédures contractuelles et par mails, lettres, réunions, etc. Pour chaque situation d'urgence, une notification sera faite aux autorités concernées comme par exemple, les responsables de l'environnement en cas de déversement de produits dans la nature, les inspecteurs du travail du ressort en cas d'accident de travail, le service de police, les responsables de structures de santé du lieu du projet, etc. Chaque autorité saisie dépendra des circonstances particulières de l'urgence. Chaque responsable HSE aura le devoir de rédiger un rapport d'incident approprié qui sera transmis à l'inspection du travail et aux différentes autorités concernées du lieu du projet. L'enquête enclenchée permettra d'évaluer les dommages et ressortir les causes

potentielles.

Etape 6 : Responsabilités et engagements

Le plan d'intervention d'urgence devra comprendre une description succincte de la manière dont les besoins et les fonctions seront couverts et de l'attribution des rôles et responsabilités. Un accent devra être mis principalement sur le renforcement des capacités de premiers secours des travailleurs. L'UCP aura à exiger dans les clauses contractuelles de chaque prestataire ou fournisseur et sous-traitant, l'acquisition d'équipement et fournitures requis conformément à la réglementation sur la santé et sécurité au travail, en l'occurrence, des trousseaux de premiers secours capable de faire face à la situation d'urgence potentielle, des équipements de protection individuelle, un système d'alerte, etc. Pour chaque situation d'urgence, un niveau de gravité sera déterminé. Il définira également le degré et le type d'intervention à envisager.

En cas de blessures graves ou pertes de vie, aviser immédiatement l'UCP, les autorités administratives compétentes concernées (Inspection du travail, la police ou la gendarmerie, les urgences, etc.). La scène de l'accident devra être préservée pour les nécessités d'enquête.

Les plans d'intervention d'urgence devront également avoir les contacts des services comme :

- Les urgences ;
- Le SAMU ;
- Les centres hospitaliers les plus proches des zones du projet ;
- Les différentes pharmacies situées dans la zone du projet ;
- Le Commissariat de police de l'arrondissement concerné ;
- L'Inspection du travail du ressort.

Les responsables HSE sous la supervision de l'UCP vont définir les procédures d'évacuation d'urgence spécifiques selon la nature de l'urgence. Des lignes directrices seront précisées conformément à la politique HSE de chaque prestataire, fournisseurs ou sous-traitants. Elles tiendront compte de la spécificité de chaque situation d'urgence (incendie, accident de travail, violence en milieu de travail, panne d'électricité, sabotage, arrêt d'urgence, manifestations civiles, etc.).

Des formulaires d'intervention d'urgence standards seront conçus par chaque responsable HSE pour permettre de consigner les accidents, incidents et autres situations ayant nécessité la mobilisation du plan d'intervention d'urgence. Ils constitueront la base de données sur laquelle les rapports périodiques y relatifs seront faits.

A la fin de l'intervention d'urgence, un plan de communication officiel sera mis en place pour informer les travailleurs de la situation et des mécanismes mis en place pour traiter l'urgence, et de la stratégie de prévention mise en place pour anticiper tout prochain risque éventuel. La communication officielle va reposer sur un plan média pour répondre aux questions des médias et des personnes concernées.

A la fin de la crise, un plan de reprise des activités sera mis en place par le prestataire ou fournisseur et sous-traitant. Il permettra de reprendre les activités à un seuil précis et dans un délai prescrit. Cette reprise sera planifiée à l'échelle de l'entreprise et permettra de répondre à certaines exigences

impactées par la crise par exemple pour reprendre la production en cas d'incapacité de production survenue après un incendie, lorsque le réseau de communication est paralysé, en cas de cyberattaque, d'une grève, d'épidémie, etc. L'objectif du plan de reprise sera de déterminer les activités critiques, de prendre des dispositions préalables pour assurer la continuité du service et de documenter et de tester les procédures de reprise.

CONCLUSION GENERALE

La Procédure de Gestion de la Main d'œuvre constitue l'un des instruments environnementaux et sociaux indispensable dans la gestion des travailleurs du projet Digital Gabon financement additionnel. Dans le cadre des dispositifs du nouveau cadre environnemental et social de la Banque Mondiale, la PGMO fait partie intégrante des outils contractuels à élaborer avant le lancement de tout projet dont bénéficient désormais les pays Emprunteurs.

Le présent PGMO est élaboré dans le cadre du projet Digital Gabon Ils ont pour objectifs l'amélioration de l'accès et l'efficacité dans les domaines présélectionnés des services publics grâce à la dématérialisation des procédures et le développement de l'écosystème de l'innovation numérique.

Le financement de ce projet voit insérer de nouvelles composantes qui deviendront fondamentales pour mettre en œuvre la stratégie de digitalisation des activités de l'administration publique et établir un environnement structurel et propice à l'amélioration de l'efficacité, de la qualité et de la transparence dans les prestations des services publics. Ces composantes vont soutenir le processus d'identification de base et la plateforme d'interopérabilité préconisée par le Gouvernement, y compris le cadre juridique et réglementaire devant garantir la fiabilité de ces services fondamentaux.

La procédure de gestion de la main d'œuvre est un document qui a été élaboré suivant une approche participative globale incluant les avis et attentes des différents sectoriels parties prenantes du projet. Il s'agit donc d'un document dynamique qui va évoluer au fur et à mesure de la préparation et la mise en œuvre du projet Digital Gabon dans toutes les entités intéressées, afin de prendre en compte les besoins de consultations et intégrer les différents avis dont les actions permettront l'atteinte des objectifs du projet.

ANNEXES

Annexe 1: Clarification des concepts clés du projet

Travailleur : Le code du travail du Gabon considère comme travailleur, toute personne, quel que soit son sexe et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant une rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé (Loi n°3/94 du 21 novembre 1994, modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010, article 1^{er}).

Travail forcé : La législation Gabonaise interdit le travail forcé ou obligatoire. Cette expression désigne tout travail ou tout service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque, et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré (Loi n°3/94 du 21 novembre 1994, modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010).

Contrat individuel de travail : C'est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne qui s'oblige à lui payer en contrepartie une rémunération (Loi n°3/94 du 21 novembre 1994, modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010, article 18).

Rémunération : Au sens du présent code, la rémunération est le salaire ou traitement de base, et tous les avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces par l'employeur au travailleur, en raison de l'emploi de ce dernier (Loi n°3/94 du 21 novembre 1994, modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010, article 18 alinéa 1).

Travailleur handicapé : Est considéré comme travailleur handicapé, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi lorsqu'elles présentent les mêmes qualifications. L'employeur qui a des salariés handicapés doit créer un environnement de travail propice, de façon à rendre l'exécution du travail aussi facile que pour une personne non handicapée (Loi n°3/94 du 21 novembre 1994, modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010, articles 2, 178 et 180).

Migrants : C'est une main d'œuvre étrangère qui ne peut exercer une activité salariée en République Gabonaise qu'en vertu d'un contrat de travail précédé d'une autorisation d'emploi délivrée par le Ministre en charge du Travail et faire l'objet d'un contrat de travail visé par les services compétents du Ministère du Travail. L'emploi de travailleurs migrants doit viser à pourvoir un emploi pour lequel en raison des qualifications professionnelles requises, de la nature ou de la localisation des travaux, il n'a pu être fait appel à un travailleur gabonais disponible (articles 104 et 105 du Code du Travail du Gabon)

Règlement Intérieur : C'est un cadre mis en place par l'employeur dont le contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline, aux

prescriptions concernant la sécurité et la santé au travail, et aux modalités de paiement des salaires. Avant la mise en vigueur du règlement intérieur, le chef d'entreprise doit le communiquer, pour avis au Comité Permanent de Concertation Economique et Sociale, aux délégués du personnel et pour visa à l'Inspection du Travail, qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur (articles 110 de la Loi n°3/94 du 21 novembre 1994, modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010).

Convention collective : C'est un accord écrit, relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs les plus représentatifs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, un ou plusieurs employeurs pris individuellement. Elle peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Le champ d'application d'une convention collective peut être national, interprovincial ou local (article 119 de la Loi n°3/94 du 21 novembre 1994, modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010).

Agent Contractuel : Tout agent public dont la situation administrative est régi par un contrat individuel, accepté et signé par lui, le liant à l'administration dans laquelle il fait prévaloir ses compétences et dont il occupe un emploi déterminé (article 49 alinéa 2 de la Loi n°1/2005 du 4 février 2005 portant statut général de la Fonction Publique).

Personne physique : Au sens juridique du terme, c'est un être humain auquel on attribue la jouissance de certains droits individuels et collectifs, et de privilèges liés à sa condition.

Personne morale : Ce terme désigne une entité (administration, cabinet d'étude, entreprise prestataire, société, groupe, ONG, association, etc.) régulièrement constituée suivant la législation et les normes en vigueur.

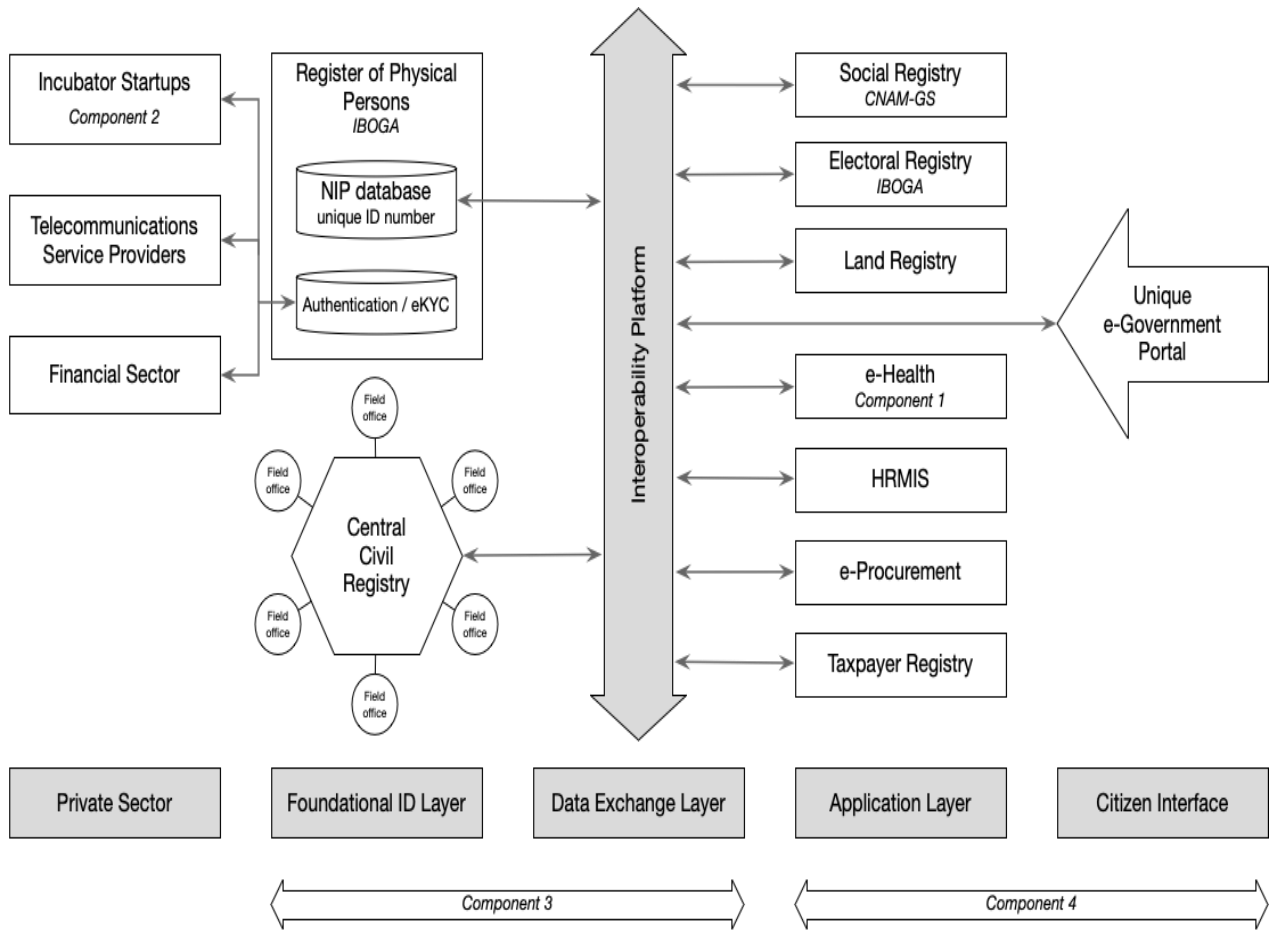
Fonction publique : La fonction publique est l'ensemble des activités d'intérêt général exercées par des agents publics qui, soumis à un régime de droit public, concourent au fonctionnement des services publics. Elle a pour mission, dans le respect de l'intérêt général et de l'égalité des personnes auxquelles elle s'adresse ou s'applique, de fournir au public, d'une façon régulière et continue, les services d'intérêt général conformément aux politiques publiques arrêtées. (Loi n°1/2005 du 4 février 2005 portant statut général de la Fonction Publique, article 2).

Violence Basée sur le Genre : C'est la forme de violence dirigée spécifiquement contre un homme ou une femme du fait de son sexe ou qui affecte les femmes ou les hommes de façon disproportionnée. Les rapports hommes/femmes sont pour la plupart du temps régis par une relation de pouvoir inégale où les hommes ont un rôle social dominant, et les femmes le plus souvent les victimes de ce type de violence. Ce phénomène s'explique par une inégalité flagrante entre hommes et femmes, souvent matérialisée par un rapport de force omniprésent qui laisse place à des démonstrations de violence à l'encontre des femmes.

Personne défavorisée ou vulnérable : C'est un individu ou des individus ou des groupes qui risquent davantage de souffrir des impacts d'un projet et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à profiter des avantages d'un projet. Ces individus ou ces groupes sont aussi plus susceptibles d'être exclus du processus général de consultation ou de ne pouvoir y participer pleinement, et peuvent de ce fait avoir besoin de mesures et/ou d'assistances particulières.

Bonnes pratiques internationales d'un secteur d'activité (BPISA) : Ce sont des pratiques que l'on peut raisonnablement attendre de professionnels qualifiés et chevronnés faisant preuve de compétence professionnelle, de diligence, de prudence et de prévoyance dans le cadre de la poursuite d'activités du même type dans des circonstances identiques ou semblables, partout dans la région ou à travers le monde. L'adoption de telles pratiques devrait avoir pour conséquence que les technologies les mieux appropriées soient employées dans le cadre particulier du projet.

Annexe 2: Nouvelle architecture du projet Digital Gabon



Source : PAD Digital Gabon

Annexe 3: Questionnaire relatif aux Procédures de Gestion de la Main d'œuvre

QUESTIONNAIRE RELATIF AUX PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

Dans le cadre de la réalisation du Projet Digital Gabon relatif à la numérisation de la gestion des activités globales des administrations publiques, des entreprises publiques et des acteurs de la société civile (ONG, associations, etc.), nous aimerions connaître vos impressions sur un certain nombre de questions qui représentent des enjeux importants pour la réussite de ce projet. Vous nous aideriez en acceptant de répondre aux questions suivantes.

N'indiquez pas votre nom. Les réponses seront regroupées et l'anonymat des commentaires individuels sera respecté et préservé.

IDENTIFICATION DE L'ENQUETE

Situation sociale¹ : Homme /_/_/ ; Femme /_/_/ - Tranche d'âge : 18 – 25 /_/_/ ; 26 – 30 /_/_/ ; 31 – 35 /_/_/ ; 36 – 40 /_/_/ ; 41 – 45 /_/_/ ; 46 – 50 /_/_/ ; 51 et plus /_/_/

Statut matrimonial² : Marié (e) /_/_/ ; Célibataire /_/_/ ; Veuf (ve) /_/_/ ; Divorcé (e) /_/_/ ; Concubinage /_/_/

Entité administrative³ : _____

Direction : _____

Service : _____

Fonction/Poste occupé : _____

Vos missions : _____

Durée au Poste/Fonction : _____

ITEM 1 – GENERALITES SUR LA CONNAISSANCE DU PROJET

Q1 : Avez-vous connaissance du projet Digital Gabon ? Oui/_/_/ ; Non/_/_/

Q2 : Si oui, parlez-nous en brièvement : _____

Q3 : Si non, dites-nous pourquoi : _____

ITEM 2 – GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Q4 : Indiquez-nous le nombre estimatif de personnes qui devraient être employées sur le projet pour votre compte _____

Q5 : Précisez ce nombre par différents types de travailleurs : Directs _____ ; Contractuels _____ ; Communautaires _____

Q6 : Précisez les caractéristiques probables des travailleurs du projet : Nombre de Gabonais _____ ; migrants locaux⁴ _____ ; expatriés _____ ; nombre de femmes _____ ; travailleurs dont l'âge varie entre 16 et 18ans _____ ; détachement/disponibilité⁵ _____

¹ Cochez la case correspondante

² La réponse est facultative

³ Précisez la nature : ministère, entreprise publique, agence, ONG, association, etc.

⁴ Personnes provenant de provinces autres que celles abritant la réalisation du projet

⁵ Précisez le ministère ou l'organisme d'origine

- Q7 : Quelles types d'organisations contractuelles envisageriez-vous solliciter dans le projet Digital Gabon ? Fournisseurs/prestataires/_/_ ; sous-traitants/_/_ ; cabinets d'intérim/placement/_/_
- Q8 : Précisez les effectifs probables envisageables par organisations contractuelles : Fournisseurs/prestataires_____ ; Sous-traitants_____ ; Cabinets d'intérim/placements_____

ITEM 3 – EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

Q9 : Que vise le projet Digital Gabon pour votre entité et où sera-t-il réalisé ? _____

Q10 : Précisez-nous les différentes activités que vos travailleurs vont entreprendre dans le cadre du projet Digital Gabon _____

Q11 : Identifiez dans le tableau ci-après, les risques en termes environnemental, sanitaire et sécuritaire que vous avez envisagés pouvant affecter vos travailleurs.

1. Réalisation de travaux dangereux (travail en hauteur, espace confiné, usage d'équipements lourds, manipulation de matières dangereuses, travail suscitant un effort physique intense, exposition prolongée au soleil/pluie, équipements pouvant provoquer des MMS ⁶ , affecter la vue ou l'ouïe, etc.)	Oui/_/_ ; Non/_/_
2. Travail des enfants et lieux probables d'exécution :	Oui/_/_ ; Non/_/_
3. Travail forcé et lieux probables d'exécution :	Oui/_/_ ; Non/_/_
4. Travailleurs migrants ou saisonniers	Oui/_/_ ; Non/_/_
5. Afflux massifs de mains d'œuvre étrangères sans autorisation d'emploi	Oui/_/_ ; Non/_/_
6. Violences basées sur le genre (harcèlements, abus et exploitations à caractère sexuel, moral/psychologique)	Oui/_/_ ; Non/_/_
7. Risques sanitaires liés au covid-19 (précision du protocole mis ou à mettre en place)	Oui/_/_ ; Non/_/_
8. Risques liés aux accidents de travail (plan d'évacuation, dispositif d'intervention premiers secours et évacuation en cas d'urgence)	Oui/_/_ ; Non/_/_
9. Prévention des risques d'accidents ou d'alerte sanitaire (protocole mis ou à mettre en place)	Oui/_/_ ; Non/_/_
10. Politique de médecine du travail (présence d'infirmerie pour les soins de premiers secours, etc.)	Oui/_/_ ; Non/_/_
11. Prévention et gestion de maladies professionnelles	Oui/_/_ ; Non/_/_

Q12 : Quelles sont les procédures que vous allez mettre en place sur les lieux de travail, pour favoriser la gestion des risques et évaluer leurs impacts potentiels sur les travailleurs du projet Digital Gabon ?

⁶ MMS : Maladies musculo-squelettiques

ITEM 4 : CONNAISSANCE DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL

Q13 : Présentez-nous les conditions d'emploi de vos travailleurs en termes de :

- Rémunération⁷ : _____
- Temps de travail⁸ : _____
- Niveaux de salaire⁹ : _____
- Heures supplémentaires : _____
- Congés : _____
- Avantages sociaux divers : _____

Q14 : Présentez-nous le cadre de votre politique de santé et sécurité au travail, en termes de :

- Identification des dangers potentiels pour vos travailleurs :

- Mesures de prévention et de protection des travailleurs envisagées face aux conditions ou substances dangereuses :
 - o Modification : /_/ Oui ; /_/ Non
 - o Substitution : /_/ Oui ; /_/ Non
 - o Elimination : /_/ Oui ; /_/ Non
- Formation des travailleurs du projet en santé et sécurité au travail et conservation des registres correspondants : /_/ Oui ; /_/ Non
- Consignation par écrit des accidents, maladies et incidents professionnels et établissement de rapports : /_/ Oui ; /_/ Non
- Dispositifs de prévention des urgences, de préparation aux urgences et d'intervention au besoin :
/_/ Oui ; /_/ Non
- Remédiation aux impacts négatifs (accidents, décès, handicaps, maladies professionnelles) :
/_/ Oui ; /_/ Non
- Mise en place de procédures sur les lieux de travail devant assurer de bonnes conditions et permettre aux travailleurs d'alerter tous types de dangers auxquels ils feront face : /_/ Oui ; /_/ Non
- Reconnaître le droit aux travailleurs de se retirer du site du projet, en cas de motifs raisonnables de danger grave et imminent pour leur vie : /_/ Oui ; /_/ Non
- Mesures correctives de remédiation des dangers encourus sur le site du projet avant reprise du travail : /_/ Oui ; /_/ Non
- Installations adaptées aux meilleures conditions de travail :
 - o Cantines : /_/ Oui ; /_/ Non
 - o Sanitaires : /_/ Oui ; /_/ Non
 - o Infirmerie : /_/ Oui ; /_/ Non
 - o Aires de repos : /_/ Oui ; /_/ Non
- Elaboration des politiques relatives à :
 - o La gestion des logements d'astreinte : /_/ Oui ; /_/ Non

⁷ Précisez les grilles salariales devant être prises en compte, les retenues et les organismes de sécurité sociale partenaires

⁸ Précisez les horaires de travail, les jours de travail hebdomadaires réguliers, planification de travail

⁹ Précisez les estimations salariales en fonction des catégories socioprofessionnelles et niveaux de qualification (cadre, ingénieur, agent de maîtrise, ouvrier/manœuvre, etc.)

- La santé, sécurité et bien-être : /_/ Oui ; /_/Non
- L'accès aux services compétents de prise en compte des besoins physiques, sociaux et culturels : /_/ Oui ; /_/Non
- Procédures communes de santé et sécurité au travail pour les travailleurs de diverses entités intervenant sur un même site sans préjudice de procédures spécifiques : /_/ Oui ; /_/Non
 - Mise en place d'outils d'évaluations régulières des performances et normes de santé et sécurité au travail, du cadre de travail avec identification des dangers et risques de sécurité et santé : /_/ Oui ; /_/Non
 - Mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés :
/_/ Oui ; /_/Non
 - Détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats : /_/ Oui ; /_/Non

ITEM 5 : PERSONNEL RESPONSABLE

Q15 : Précisez dans le tableau les modalités de recrutement, le nombre et les compétences du personnel responsable des fonctions citées (le cas échéant) :

PERIODE DE RECRUTEMENT	TYPES D'EMPLOI	NOMBRE	COMPETENCES REQUISES	LIEU D'AFFECTATION
	Coordonnateur			
	Recrutement et gestion des travailleurs du projet			
	Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires et sous-traitants			
	Santé et sécurité au travail			
	Formation des travailleurs			
	Gestion des plaintes des travailleurs			
	Responsable des opérations			
	Responsable en audit-interne			
	Responsable en suivi-évaluation			
	Responsable de la communication			

Q16 : Précisez les mécanismes de traitement des litiges entre employeurs et employés que vous envisagez appliquer :

- Traitement à l'amiable : Oui/_/ ; Non/_/ ;
- Recours voie contentieuse : Oui/_/ ; Non/_/

Q17 : Envisagez-vous inclure des codes de conduites dans les contrats de vos prestataires, responsables et travailleurs ? Oui/_/ ; Non/_/

ITEM 6 : POLITIQUES ET PROCEDURES

Q18 : Envisageriez-vous, en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle de vos travailleurs, suivre les dispositions et procédures contenues dans :

-Le statut général de la Fonction publique pour le personnel en détachement ? Oui/_/_ ; Non/_/_

-Le code du travail pour tous les autres travailleurs du projet ? Oui/_/_ ; Non/_/_

Q19 : Envisageriez-vous souscrire pour tout le personnel du projet, une police d'assurance supplémentaire en dehors du régime de protection sociale prévu par la législation Gabonaise ? Oui/_/_ ; Non/_/_

ITEM 7 : AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

Q20 : Quelle procédure allez-vous suivre pour vérifier que vos travailleurs respectent l'âge requis d'admission à un emploi au Gabon ? _____

Q21 : Quelle procédure allez-vous suivre en cas de présence de travailleurs n'ayant pas l'âge de 16ans requis sur le projet ? _____

Q22 : Quelle procédure allez-vous suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum de 16ans, mais n'ayant pas encore atteint 18ans ? _____

ITEM 8 : CONDITIONS GENERALES

Q23 : Précisez dans le tableau, les informations détaillées sur les aspects suivants :

Niveaux des salaires envisagés en fonction du taux horaire	Cadres	
	Agents de maîtrise/Techniciens supérieur	
	Ouvriers	
Heures maximales de travail	Journalier	
	Hebdomadaire	
	Heures supplémentaires	
Conventions collectives applicables au projet	Liste	Principales caractéristiques et dispositions relatives au projet
Autres conditions particulières		

ITEM 9 : MECANISMES DE GESTION DES PLAINTES

Q24 : Connaissance des mécanismes de gestion des plaintes à suivre conformément au code du travail et à la norme ESS 2 de la Banque Mondiale. Oui/_/_ ; Non/_/_

Q25 : Comment envisageriez-vous mettre le mécanisme de gestion des plaintes à la disposition de vos travailleurs ?

- Transparence du mécanisme : Oui/_/_ ; Non/_/_

- Célérité dans le dépôt et le traitement des plaintes : Oui/_/ ; Non/_/
- Garanties de la confidentialité, sécurité et respect des plaignants : Oui/_/ ; Non/_/
- Disponibilité permanente des voix de dépôt des plaintes : Oui/_/ ; Non/_/
- Accusé de réception systématique pour toute plainte déposée : Oui/_/ ; Non/_/

ITEM 10 : GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Q26 : Les fournisseurs et prestataires ou sous-traitants impliqués dans le projet sont-ils légalement constitués et fiables ? Oui/_/ ; Non/_/

Q27 : Les fournisseurs et prestataires ou sous-traitants recrutés, ont-ils mis au point des procédures de sécurité et santé, de rémunérations et de gestion des travailleurs adaptées au projet ?
Oui/_/ ; Non/_/

Q28 : Mise en place des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. Oui/_/ ;
Non/_/

ITEM 11 : TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Q29 : Envisageriez-vous recourir à la main d'œuvre communautaire dans le projet ? Oui/_/ ; Non/_/

Q30 : Définissez les conditions de mobilisation volontaire et le montant de la rémunération estimé de la main d'œuvre communautaire du projet

Q31 : Précisez les tâches/activités dans lesquelles seront sollicités les travailleurs communautaires et les risques potentiels

ITEM 12 : EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Q32 : Précisez la procédure mise en place pour traiter des questions de sécurité et de risque de travail des employés des fournisseurs principaux. _____
