Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

# République de Djibouti

# Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle

## PROJET D'ÉLARGISSEMENT DES OPPORTUNITES D'APPRENTISSAGE(P166059), SON FINANCEMENT ADDITIONNEL (P175464) ET PROJET D'EDUCATION D'URGENCE DE REPONSE A LA COVID-19 (P174128)

## PROCEDURES DE GESTION DU PERSONNEL

Mars 2021

# Table des matières

## Sommaire

Table des matières....2

Acronymes....4

INTRODUCTION....6

I - Description des projets....9

1 . Description des projets....9

a) Projet PRODA....9

b) Projet « d'Educationd'Urgence de Riposte à la COVID-19"....10

c) Fonds additionnel au projet PRODA....11

2 . Activités prévues dans les 3 Projets à ce jour.....11

a) PRODA (P166059)....11

b) Projet d'Education d'Urgence pour la Riposte à la COVID-19....13

c) Fonds additionnel au PRODA (P175464)....13

3 . Acquisitions et travaux prévus dans le cadre du projet....13

II - Objectif du PGP....14

III - IDENTIFICATION DES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS ASSOCIES AU PROJET....15

1 . Catégories de travailleurs associés au projet....15

2 . Applicabilité des Procédures de Gestion du Personnel (PGP)....18

IV - EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES A L'EMPLOI ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL....21

1 . Santé et Sécurité au Travail (SST)....21

2 . Risques associés aux conditions de travail et d'emploi....22

V - APERÇU DU CADRE LEGISLATIF RELATIF A L'EMPLOI ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL....22

1 . Conventions Internationales....22

2 . Législation nationale....23

VI - MESURES D'ATTENUATION DU PGP....29

VII - GESTION DES DIFFERENTES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS .....35

VIII - ROLES ET RESPONSABILITES .....37

IX - MECANISME DE GESTION DES PLAINTES .....38

1 . Mécanisme de Gestion des plaintes des travailleurs contractuels.....38
2 . Mécanisme de Gestion des plaintes pour les autres types de travailleurs. .....38

a) Canaux de soumission de plaintes : ..... 38

b) Enregistrement et documentation de la plainte : ..... 39

c) Enquête et Consultation :..... 39

*d)* Communication de la réponse et clôture : ..... 39

1 . Annexe 1: Législation Nationale Applicable .....42
2 . Annexe 2- Protocole relatif à la prévention et à la protection des violences .....50
3 . Annexe 3 : Définition des activités considérées comme dangereuses et interdites aux mineurs de moins de 18 ans. .....51
4 . Annexe 4 – Mesures pertinentes relatives au Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 . ....52
5 . Annexe 5 : CLAUSES E&S A INCLURE DANS LES DOSSIERS DE PASSATION DE MARCHE OU ENTENTE DIRECTE PREVUS DANS LE CADRE DU PROJET AINSI QUE DANS LES PROCEDURES DE GESTION DU PERSONNEL POUR LES ENTREPRISES ET DANS LE PLAN DE GESTION ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE L'ENTREPRISE 55
6 . Annexe 6– Conditions Générales Applicables.....61
7 . Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) .....62

Annexe 8- Protocoles sanitaire pour la rentrée scolaire 2020-2021 .....69

# Acronymes

| | |
|---|---|
| CES | CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL |
| CFEEF | CENTRE DE FORMATION DES ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL |
| CGES | CADRE DE GESTION ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL |
| CRIPEN | CENTRE DE RECHERCHE, D'INFORMATION ET DE PRODUCTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE |
| DEC | DIRECTION DES EXAMENS ET CONCOURS |
| DHR | DIRECTION DE L'HYDRAULIQUE RURALE |
| DGA | DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION |
| DGE | DIRECTION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT |
| EAS | EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS |
| EPI | EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE |
| EDD | ELECTRICITE DE DJIBOUTI |
| E&S | ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL |
| FA | FONDS ADDITIONNEL |
| HS | HARCELEMENT SEXUEL |
| INSPD | INSTITUT NATIONAL DE SANTE PUBLIQUE DE DJIBOUTI |
| MENFOP | MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE |
| MGP | MECANISME DE GESTION DES PLAINTES |
| ONEAD | OFFICE NATIONAL DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT DE DJIBOUTI |

| | |
|---|---|
| PEES | PLAN D’ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL |
| PGES | PLAN DE GESTION ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL |
| PGP | PROCEDURES DE GESTION DU PERSONNEL |
| PMPP | PLAN DE MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES |
| SGP | SERVICE DE GESTION DES PROJETS. |
| UNICEF | FONDS DES NATIONS UNIES POUR L'ENFANCE |

# INTRODUCTION

Djibouti est un petit pays à faible revenu situé dans la Corne de l'Afrique, confronté à de multiples problèmes de développement et figurant parmi les pays les moins avancés du monde. Le pays couvre une superficie de 23 200 kilomètres carrés (150 km du Nord au Sud) et compte 888 000 habitants. Les projets à forte intensité de capital, les emprunts à l'étranger et les loyers du port et des bases militaires étrangères ont stimulé la croissance économique mais n'ont pas contribué à créer suffisamment d'emplois. Les deux tiers de la population de Djibouti vivent dans les zones urbaines, principalement dans la capitale.

Malgré des taux de croissance économique élevés au cours de la dernière décennie, les niveaux élevés de pauvreté et de chômage sont généralisés. Le gouvernement de Djibouti a adopté une stratégie ambitieuse à long terme pour stimuler la croissance économique, créer des emplois et réduire la pauvreté.

Pour répondre à ces défis, la République de Djibouti a élaboré une stratégie de développement (Vision 2035) fondée sur cinq piliers clés qui visent à (a) renforcer l'unité, la paix et la solidarité, (b) renforcer la bonne gouvernance et la démocratie, (c) promouvoir croissance économique compétitive et saine, (d) investir dans le capital humain, et (e) accroître le commerce avec les partenaires régionaux. Le principe fondamental de vision 2035 est l'inclusion de tous les djiboutiens.

En ce qui concerne plus particulièrement le secteur de l'éducation, les objectifs du gouvernement, définis dans le Plan d'Action de l'Education 2017-2020 sont les suivants : (a) un programme d'une année d'école préscolaire est élaboré, (b) l'accès universel inclusif est atteint d'ici 2025, (c) la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage s'améliore dans l'éducation de base, et (d) la gestion axée sur les résultats (GAR) est élargie.

Le Projet d'Élargissement des Opportunités d'Apprentissage (PRODA - P166059) vise donc à aider le gouvernement à relever les grands défis de l'éducation de base en orientant les ressources vers des domaines clés qui peuvent avoir un impact transformateur. Les interventions du projet seront axées sur l'élargissement de l'accès à une éducation de base de qualité, en particulier pour les populations vulnérables, l'amélioration de la rétention, le renforcement des évaluations d'apprentissage et des compétences des enseignants, et le renforcement des capacités de gestion sectorielle. Sur la base du principe selon lequel l'amélioration réelle de la qualité de l'éducation ne peut provenir que de l'école, le projet visera à habiliter les *leaders* scolaires et le personnel enseignant à travailler en collaboration pour élever les résultats des élèves et d'autres dimensions de l'école qualité. Ce changement devrait résulter d'un ensemble d'activités, y compris l'établissement de cadres de compétences pour les enseignants, les directeurs d'écoles, les conseillers pédagogiques, les formateurs d'enseignants et les inspecteurs, ainsi qu'un mécanisme d'observation et la fourniture de programmes de développement professionnel efficaces et pertinents pour chaque fonction. La mise en place d'un système fiable et robuste d'évaluation des élèves aux fins du suivi de l'apprentissage par rapport aux normes spécifiques, ainsi que l'identification des écoles à faible rendement et des élèves à risque devrait, à long terme, conduire

à gains d'efficience et d'efficacité. Le projet contribuera également à accélérer les efforts déployés par le gouvernement pour exploiter l'utilisation d'outils numériques dans tout le système éducatif (pour le développement professionnel, l'enseignement en classe, et pour le suivi et l'établissement de rapports).

En complément du projet PRODA et dans le contexte de pandémie de COVID-19, un projet d'urgence a été développé. Il s'intitule « Projet d'Education d'Urgence en Riposte à la COVID-19 » (P174128) et vise à assurer la continuité pédagogique pour les élèves qui ont souffert des fermetures de classes à Djibouti. Les principaux objectifs sont : a) développer l'accès et améliorer la qualité de l'enseignement à distance, b) renforcer le système éducatif en améliorant la résilience à la COVID-19 et autres chocs potentiels.

Enfin, un fonds additionnel (FA) au projet PRODA de 2.5 millions de dollars a été approuvé (projet P 175464). Les objectifs de ce FA sont de deux ordres a) élargir et renforcer les activités et résultats du PRODA – plus spécifiquement la composante 3 « Renforcement de capacités pour enseigner et apprendre ». En effet, le contexte actuel de pandémie a mis en lumière l'importance pour le système éducatif de s'adapter à un futur où l'enseignement à distance (ou l'enseignement mixte) pourra être prioritaire b) renforcer la préparation du MENFOP et sa résilience pour maintenir la continuité pédagogique pendant les futures potentielles vagues de COVID-19 ou les catastrophes futures.

Les trois projets parents décrits ci-dessus (le projet PRODA « Projet d'Elargissement des Opportunités d'Apprentissage – P166059 » ; le « Projet d'Education d'Urgence en Riposte à la COVID-19 (P174128) » ; le fonds additionnel au projet PRODA – 'P175464) sont soumis aux exigences du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale[1]. Conformément à ces exigences, il est nécessaire de préparer des Procédures de Gestion du Personnel (PGP).

Il remplace le précédent PGP qui avait été préparé en 2019 pour la mise en œuvre du PRODA et publié sur les sites du MENFOP et de la Banque mondiale.[2]

Le but du PGP est de définir des procédures de gestion et protection des travailleurs associés à la mise en œuvre du projet qui se conforment aux exigences de la NES n° 2 et à la législation nationale. Le PGP vise donc à identifier les différentes catégories de travailleurs associés au projet, les risques auxquels ceux-ci sont confrontés, et de proposer des mesures d'atténuation pertinentes.

Le PGP associé au projet exécuté par le MENFOP permettra, pour son environnement de travail et des activités concernées par les investissements inscrits dans ce cadre de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.

[1] http://pubdocs.worldbank.org/en/936531525368193913/Environmental-Social-Framework-French2.pdf

[2] https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/901281557210075964/cadre-de-gestion-environnementale-et-sociale

- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet.

- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.

- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants1.

- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.

- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail

D'autres instruments environnementaux et sociaux requis en vertu du CES, comme le Cadre de Gestion Environnemental et Social (CGES), le Plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP), le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) et le Cadre de Politique de Réinstallation (CPR version 2018). Ce type d'instruments environnementaux et sociaux ainsi que leur calendrier d'élaboration et de mise en œuvre sont définis dans le Plan d'engagement environnemental et social (PEES) [3]du projet approuvé par le Gouvernement Djibouti et la Banque Mondiale lors de la signature de l'accord de prêt.

[3]PLAN D'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE (ESCP)- **REPONSE D'URGENCE EN EDUCATION AU COVID-19 (P174128)**

# I - Description des projets

## 1 . Description des projets

### a) Projet PRODA

Le projet PRODA « Projet d'Elargissement des Opportunités d'Apprentissage – P166059 » est le projet initial auquel se rattachent les deux projets complémentaires (décrits ci-après). Il a pour objectifs principaux d'élargir l'accès équitable à l'éducation fondamentale, d'améliorer les pratiques pédagogiques et de renforcer les capacités de gestion du MENFOP. Le coût total du projet PRODA est de 24,5 millions de dollars (US $).

Le projet s'articule autour de 4 composantes :

- **Composante 1.** Etablir les bases d'un enseignement préscolaire de qualité

Cette composante a pour principaux objectifs d'établir des normes de qualité pour l'enseignement préscolaire et d'améliorer la pédagogie au niveau préscolaire grâce aux activités suivantes : a) révision du programme préscolaire et des supports didactiques et pédagogiques nécessaires ; b) renforcement de la capacité des enseignants de promouvoir l'apprentissage par le jeu.

Les activités de réhabilitation ou de construction réalisées dans le cadre cette composante sont :

- ✓ Travaux de construction/réhabilitation de salles de classe préscolaires (26 salles à construire + 11 salles à réhabiliter)

- **Composante 2.** Élargissement de l'accès à l'enseignement primaire et à l'enseignement moyen et amélioration du taux de rétention à ces niveaux.

Cette composante a pour principaux objectifs d'élargir l'accès à l'enseignement primaire et à l'enseignement moyen et d'améliorer le taux de rétention des groupes vulnérables, notamment les réfugiés, les filles, les élèves ruraux et les élèves ayant des besoins spéciaux.

Les activités de réhabilitation ou de construction réalisées dans le cadre cette composante sont :

- ✓ Travaux de construction de latrines pour filles
- ✓ Travaux de construction des points d'eau dans les écoles rurales (DAO en cours d'élaboration)
- ✓ Travaux d'installation des panneaux solaires dans les écoles rurales (DAO en cours d'élaboration)
- ✓ Travaux de réhabilitation des écoles
- ✓ Construction/réhabilitation et équipements des réfectoires (cantines, cuisines)

- **Composante 3.** Renforcement des capacités pour promouvoir l'enseignement et l'apprentissage

Cette intervention vise principalement à améliorer la qualité : a) des évaluations de l'apprentissage ; b) du développement professionnel ; c) des ressources pédagogiques.

- **Composante 4.** Renforcement des capacités de gestion et des systèmes de données du MENFOP

Cette composante se déclinera en :

- Une modernisation des systèmes d'information sur la gestion de l'éducation
- Une assistance technique internationale requise pour l'évaluation technique et l'analyse des besoins du système actuel de collecte de données.
- des formations. Les membres du personnel du MENFOP concernés recevront une formation à l'utilisation de ce système de données amélioré et des données disponibles pour la prise de décisions.
- un appui à la gestion du projet et au suivi-évaluation

Les activités de réhabilitation ou de construction réalisées dans le cadre cette composante sont :

- ✓ Travaux d'aménagement des salles de visioconférences du MENFOP

b) Projet « d'Educationd'Urgence de Riposte à la COVID-19"

En complément du projet PRODA et dans le contexte de pandémie de COVID-19, un projet d'urgence a été développé. Il s'intitule « Projet d'Education d'Urgence en Riposte à la COVID-19 » (P174128) et vise à assurer la continuité pédagogique pour les élèves qui ont souffert des fermetures de classes à Djibouti. Les principaux objectifs sont : a) développer l'accès et améliorer la qualité de l'enseignement à distance, b) renforcer le système éducatif en améliorant la résilience à la COVID-19 et autres chocs potentiels.

Il s'articule autour de trois composantes :

- la **composante 1** améliorera l'accès et la qualité de l'enseignement à distance en renforçant l'apprentissage à distance et l'inclusion des élèves du primaire et du secondaire
- la **composante 2** appuiera la réouverture des écoles dans des conditions saines et sûres et quelques petites travaux de génies civils tel que : réhabilitation des latrines, des centres de ressources pédagogiques des régions, aménagement des salles de studios.
- la **composante 3** renforcera la résilience du secteur éducatif et ses capacités à répondre aux futures urgences. Plus spécifiquement, cette composante renforcera les capacités de long-terme via l'apprentissage numérique en cas de fermeture des écoles (dues à la COVID-19 ou à d'autres urgences).

### c) Fonds additionnel au projet PRODA

Enfin, un fonds additionnel (FA) au projet PRODA de 2.5 millions de dollars est prévu d'être approuvé (projet P 175464) au premier semestre 2021. Les objectifs de ce FA sont de deux ordres a) élargir et renforcer les activités et résultats du PRODA – plus spécifiquement la composante 3 « Renforcement de capacités pour enseigner et apprendre ». En effet, le contexte actuel de pandémie a mis en lumière l'importance pour le système éducatif de s'adapter à un futur où l'enseignement à distance (ou l'enseignement mixte) pourra être prioritaire b) renforcer la préparation du MENFOP et sa résilience pour maintenir la continuité pédagogique pendant les futures potentielles vagues de COVID-19 ou les catastrophes futures. En ce qui concerne les travaux de génie civil, le FA prévoit la réhabilitation de deux centres de formation situés à Djibouti-ville en l'occurrence les locaux du CFEEF (Centre de formation des Enseignants de l'enseignement fondamental) et de la Direction des Examens et Concours (DEC).

## 2 . Activités prévues dans les 3 Projets à ce jour.

### a) PRODA (P166059)

PRODA a commencé sa mise en œuvre depuis son entrée en vigueur en février 2020.Les activités prévues dans le projet PRODA à ce jour peuvent être résumées comme suit :

**Activités liées aux travaux de réhabilitation et de construction**

Ces activités sont présentées dans la sous composante 1.3 et de 2.1. Il s'agit de :

- La construction de 41 salles de classes préscolaires y compris la construction de nouvelles salles de classe et réhabilitation des anciennes
- La construction de nouvelles écoles (dans le cadre de la composante 2.1)
- La construction de 120 nouvelles latrines et des réfectoires y compris les points d'eau et énergie solaire.
- La réhabilitation de 104 salles existantes en les dotant des intrants nécessaires comme les ressources mobiliers (bureau et scolaire) et le matériel pédagogique.

**Appui au CRIPEN (Centre de Recherche, d'Information et de Production de l'Éducation Nationale)**

Cette activité consiste à appuyer le CRIPEN dans les domaines suivants :

- Révision des curricula et impression des manuels scolaires.
- Renforcement des capacités du personnel du CRIPEN en matière de développement d'applications d'apprentissage en ligne.
- Renforcement en ressources matérielles et équipements

**Appui au CFEEF**

Le projet appuiera la conception et la prestation de programmes de formation pour la préparation des nouveaux enseignants du préscolaire (formation initiale) et le perfectionnement professionnel des enseignants actuels (formation continue). Cela consiste en la:

- Formation des enseignants, des chefs d'établissements, des conseillers pédagogiques,
- Formation des formateurs: élaboration d'un référentiel des compétences.

### Enseignement Préscolaires

Cible à atteindre : 50% des établissements publics et privés appliquent les normes de qualité.

Les activités concernées sont :

- Mise en place d'un enseignement préscolaire et acquisition de matériels d'enseignement et d'apprentissage connexes
- Elaboration d'un cadre politique et des normes de qualité pour l'éducation préscolaire
- Révision du curriculum
- Etude de faisabilité partenariat public/privé
- Appui à l'inspection générale
- Gestion des achats des véhicules utilitaires
- Réfugiés : Prend en charge l'enseignement et l'éducation des réfugiés.
- Production des programmes nationaux et des manuels traduits en anglais pour les refugiés

### EABS (Enfants A Besoin Spéciaux) et populations vulnérables

- Stratégies d'inclusion pour les EABS
- Formation en langages de signes et en Braille
- Campagnes des sensibilisations pour la scolarisation des enfants en dehors de l'écoles (zones rurales, quartiers défavorisés, réfugiés EABS, …etc)
- Mise en place des plans sous-régionaux,
- Plan d'expansion à moyen terme

### SIGE (Système d'Information et de Gestion de l'Education)

Cette activité concerne le développement de la plateforme :

- Diagnostic de la plateforme existante
- Mise en place d'une nouvelle plateforme commune

### GENRE

Les activités prévues dans le cadre de ce projet pour améliorer les conditions du genre en milieu scolaire sont :

- Réhabilitation des écoles avec des toilettes séparées pour garçons et filles
- Observation en classe portant (entre autres aspects) sur les stéréotypes de genre et le soutien aux enseignants pour y répondre
- Initiatives locales pour traiter les contraintes locales et encourager les filles à rester scolarisées. Contrats avec EDD pour branchements à l'électricité
- Contrat avec l'ONEAD et la DHR pour la connexion à l'eau

Le PRODA a commencé sa mise en œuvre en février 2020. A ce jour, une cinquantaine de chantiers sont en cours à différents de degrés de finalisation : construction de nouvelles salles de classes, /réhabilitation des salles de classes existantes, construction de latrines, construction et réhabilitation de réfectoires, construction de latrines.
.

### b) Projet d'Education d'Urgence pour la Riposte à la COVID-19

Les activités prévues dans le cadre du projet PRODA en situation de COVID se trouvent dans la composante 2. Il s'agit de / du :

- Développement professionnel pour les enseignants, les conseillers pédagogiques, les formateurs et les inspecteurs sur la mise en œuvre efficace de diverses approches d'apprentissage à Distance,
- Programme de soutien psychosocial dans les écoles primaires et secondaires,
- Réhabilitation des latrines et Installation de stations de lavage des mains,
- Evaluation diagnostiques pour mesurer la perte d'apprentissage,
- Soutien à l'alphabétisation des familles de réfugiés,
- Acquisition et distribution des kits scolaires.
- Signature de contrats avec Djibouti Telecom

### c) Fonds additionnel au PRODA (P175464)

Le FA vise donc à renforcer la composante 3 du projet PRODA via :

- Un système d'inspection élargi et renforcé soutenu par des recrutements, des formations initiales, des équipements et des formations continues de formateurs pour favoriser l'adoption de nouvelles pratiques pédagogiques,
- Un système d'examens et d'évaluation modernisé, renforcé et digitalisé,
- Un appui à la réforme des curricula du primaire et du secondaire,
- Un appui au Centre de formation des Enseignants de l'enseignement fondamental (CFEEF) pour un renforcement des compétences des enseignants, du coaching, un mentorat par les pairs sur des pédagogies interactives et l'enseignement à distance.
- La réhabilitation du CFEEF et du CRIPEN.

## 3 . Acquisitions et travaux prévus dans le cadre du projet

A ce stade, les acquisitions et travaux prévus dans le cadre des trois projets sont les suivants[4] :

- La construction ou la réhabilitation de salles préscolaires et primaires
- La construction de nouvelles écoles
- La réhabilitation du CFEEF et de la DEC
- La construction de latrines et de réfectoires y compris les points d'eau, de stations de lavage des mains ainsi que des équipements en énergie solaire,
- La réhabilitation de salles existantes en les dotant des intrants nécessaires comme du mobilier (bureau et scolaire) et du matériel pédagogique,
- L'achat des ressources matérielles et équipements pour le CRIPEN, (photocopieurs, imprimantes, ordinateurs de bureaux, avec les logiciels, Nas de stockage, câble internet, matériel wifi, matériel audiovisuel, des caméra etc…)
- Des achats des véhicules utilitaires.

# II - Objectif du PGP

En conformité avec le Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale et en particulier la Norme Environnementale et Sociale (NES) n°2 sur l'emploi et les conditions de travail[5], le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFOP) est tenu d'élaborer des procédures de gestion du personnel (PGP), qui fait l'objet de ce document. Le projet dispose, par ailleurs d'un Cadre de Gestion Environnemental et Social (CGES) et d'un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP).

Le but du PGP est de définir des procédures de gestion et protection des travailleurs associés à la mise en œuvre du projet qui se conforment aux exigences de la NES n° 2 et à la législation nationale. Le PGP vise donc à identifier les différentes catégories de travailleurs associés au projet, les risques auxquels ceux-ci sont confrontés, et de proposer des mesures d'atténuation pertinentes. Le présent PGP est un document évolutif et dynamique et peut être mis à jour tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet.

Le PGP associé au projet exécuté par le MENFOP permettra, pour son environnement de travail et des activités concernées par les investissements inscrits dans ce cadre de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.

[4] L'annexe 2 fournit plus de détails sur les travaux prévus à ce jour.
[5] http://pubdocs.worldbank.org/en/936531525368193913/Environmental-Social-Framework-French2.pdf#page=45&zoom=80

- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet.
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants[1].
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail

# III - IDENTIFICATION DES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS ASSOCIES AU PROJET

## 1 . Catégories de travailleurs associés au projet.

Conformément à la classification de la NES (norme environnementale et sociale) n°2 sur les conditions du travail et de la main d'œuvre, le projet s'appuiera sur différents types de travailleurs :

- des travailleurs directs,
- des travailleurs contractuels,
- des employés des fournisseurs principaux,
- des travailleurs communautaires,
- des travailleurs migrants,
- travailleurs «associés».

La NES n°2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Les « travailleurs migrants » sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi.

Les parties suivantes détaillent le type de travailleurs qui seront employés dans le projet et donnent des indications sur les effectifs prévus à ce stade.

**Travailleurs directs**

**Les travailleurs directs** sont toutes les ***personnes employées directement*** par le MENFOP pour effectuer les tâches qui sont ***directement liées*** à la mise en œuvre du projet. Il s'agit des personnes qui travaillent dans le Secrétariat de Gestion de Projet (SGP), des membres du CRIPEN, du CFEEF, des professeurs, des chefs d'établissements, les responsables du MENFOP (DGA, DGE etc), des consultants etc. Ils peuvent avoir un statut de fonctionnaire ou de conventionnés. Ils peuvent également être consultants engagés par le SGP et avoir un contrat de droit privé à durée déterminée.

Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet. Pour les agents de l'état ne s'appliquent que les dispositifs liés à la protection de la main-d'œuvre et à la santé et sécurité au travail.

### Travailleurs contractuels.

Les travailleurs contractuels sont les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet. « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.

L**es Travailleurs Contractuels** incluent donc les employés des ***entreprises recrutées*** pour les travaux de construction et de réhabilitation, les travailleurs des sociétés de surveillance…

Les travaux dans les localités sont généralement réalisés par des entreprises des régions et emploient les membres des communautés pour des petits travaux non qualifiés.

### Travailleurs communautaires

Certains membres des communautés locales seront sollicités pour des activités de sensibilisation (associations de parents d'élèves, chefs coutumiers – okal etc). Même si ce travail n'est pas rémunéré, ces personnes doivent être considérées comme des travailleurs communautaires au sens de la NES n°2 (il est alors considéré que la main d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet). Le MENFOP s'assurera alors que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

Le MENFOP déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire ainsi que les horaires de travail. Les travailleurs communautaires devront pouvoir avoir accès au mécanisme de gestion des plaintes et être informés de son existence. Le MENFOP déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire Les dispositions relatives à la santé et sécurité occupationnelle (y compris le risque de propagation de la covid-19) s'appliqueront à cette catégorie de travailleurs.

### Employés des Fournisseurs Principaux

**Employés des Fournisseurs Principaux.** Le projet prévoit la signature de contrats avec Djibouti Telecom pour l'accès à internet pour environ 50 établissements scolaires. Djibouti Telecom est donc considéré comme fournisseur principal. De la même manière, l'Électricité de Djibouti (EDD) ainsi que l'ONEAD (Office National De L'Eau Et De L'assainissement De Djibouti) et la Direction de l'Hydraulique Rurale équiperont les nouvelles salles en électricité et en eau.

Pour les fournisseurs principaux, les risques de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves doivent être évalués par le MENFOP.

Djibouti Telecom est une société anonyme dont le capital social est entièrement détenu par l'Etat[6]. L'ONEAD, DJIBOUTI-TELECOM et l'EDD[7]sont des entreprises publiques[8].

A ce titre, les risques énoncés ci-dessus sont estimés comme peu importants. Il sera toutefois important d'inclure dans les contrats avec ces fournisseurs principaux le non-recours à des mineurs de moins de 18 ans pour les travaux dangereux.

Le travail considéré comme dangereux pour les enfants est un travail qui, de par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, est susceptible de mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Ces activités de travail interdites aux enfants comprennent le travail suivant:

a) l'exposition à des abus physiques, psychologiques ou sexuels;

b) le travail sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés;

c) le travail avec des machines, des matériels ou des outils dangereux, ou impliquant la manipulation ou le transport de charges lourdes;

d) le travail dans des environnements malsains exposant les enfants à des substances toxiques, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, du bruit ou des vibrations préjudiciables à la santé;

e) le travail dans des conditions difficiles telles que le travail pendant de longues heures, pendant la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

### Autres travailleurs indirectement associés à la mise en œuvre du projet

Des formations seront dispensées au personnel d'écoles publiques et privées et des manuels scolaires seront mis à leur disposition à un prix raisonnable. Le personnel de ces établissements (enseignants, chefs d'établissement, conseillers pédagogiques, inspecteurs et formateurs d'enseignants) est donc considéré comme travailleurs «associés».

### Travailleurs migrants

Comme précisé précédemment, les « travailleurs migrants » sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi. Il est possible

[6]https://www.presidence.dj/PresidenceOld/page744.html

[7]Décret n°77-079/PR/MRI du 20 décembre 1977 portant réorganisation des Statuts d'ELECTRICITE DE DJIBOUTI

[8] https://www.presidence.dj/texte.php?ID=2007-0119&ID2=2007-05-21&ID3=D%E9cret&ID4=10&ID5=2007-05-31&ID6=n

que les entreprises de travaux publics aient recours à des travailleurs migrants mais cela est peu probable.

## 2. Applicabilité des Procédures de Gestion du Personnel (PGP)

Dans le cadre de ce projet, les catégories de travailleurs « fonctionnaires » et « autres travailleurs indirectement associés au projet » resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat de travail existant. Seules les mesures du PGP de gestion des risques associés à la santé et sécurité au travail, y compris la gestion des risques liés au virus de la COVID-19, s'appliqueront à ces deux catégories de travailleurs.

*Tableau 1: Nombre estimé et catégories de travailleurs associés au projet*

| | **Nombre approximatif de personnes intervenant dans le projet** | **Statut (fonctionnaires, conventionnés, consultants, autres)** | **Activités principales** |
|---|---|---|---|
| **Travailleurs directs** | | | |
| Equipes du SGP | 20 | Fonctionnaires et conventionnés | Mettre en œuvre les activités du projet et leurs instruments (CGES, PGP, PMPP) |
| ConsultantsSGP | 3 | Consultants | Soutenir la mise en œuvre les activités du projet |
| Consultants individuels pour les diverses assistances techniques | 6 | Consultants | Assistance technique |
| **Travailleurs contractuels** | | | |
| Employés des entreprises de travaux | **Une centaine** | Contractuels/journaliers | Effectuer les travaux de construction/réhabilitation |
| Ouvriers sur les chantiers issus des communautés locales | **300** | Contractuels/journaliers | Effectuer les travaux de construction/réhabilitation/ Ouvrier Non qualifié |
| Employés des cabinets | **10** | contractuels | Divers assistances techniques |
| **Fournisseurs principaux** | | | |
| Employés des fournisseurs Djibouti Telecom | 2 | Conventionné | Installation des réseaux télécom |
| ONEAD /DHR | 5 | Fonctionnaire et conventionné | Branchement de l'eau / réalisation des points d'eau |
| EDD | 2 | Fonctionnaire et conventionné | Installation des réseaux électriques |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Travailleurs communautaires** | | | |
| Associations de parents d'élèves, chefs coutumiers etc | 30 | Bénévoles | Accompagnement et Sensibilisation |
| **Travailleurs associés à l'exploitation des acquisitions** | | | |
| **Personnel travaillant dans les établissements bénéficiaires des acquisitions, réhabilitation et construction financées par les projets** | 2200 | Employés du MENFOP (CRIPEN, CFEEF, enseignants etc) | Facilitateurs, Elaboration des curricula du préscolaire ; Rédaction des manuels scolaires et pédagogiques ; Couverture médiatique des activités du ministère ; formation des enseignants et enseignement des curricula |
| Ecoles privées | 29 | Contractuels, enseignants, responsables | Bénéficiaires des produits du projet (curriculas, manuels, formation) |

# IV - EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES A L'EMPLOI ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

## 1. Santé et Sécurité au Travail (SST)

Les principaux risques relatifs à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST) du projet sont les suivants :

- ***Risques SST génériques*** (risques physiques, risques d'électrocution et d'explosion, incendies, emploi de substances chimiques, risques associés à la circulation routière, de matières toxiques, utilisation d'équipements lourds, exposition au bruit et à la poussière, chute d'objets).
- ***Risques de contamination du personnel exposé à la COVID-19 :*** ce risque a été identifié comme un risque transversal. Ce risque est particulièrement élevé pour le personnel à haut risque de complication de la COVID-19 (personnel avec maladies chroniques, personnel de plus de 60 ans, femmes enceintes).

A l'échelle internationale, sont considérés comme personnes vulnérables ou à risque[9] de développer une forme sévère de la COVID19 en cas d'exposition:

- Les personnes âgées de 65 ans et plus ;

- Les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, accident vasculaire cérébral ou coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque

- Les diabétiques insulinodépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;

- Les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;

- Les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée et les malades atteints de cancer sous traitement ;

- Les personnes avec un indice de masse corporelle supérieur à 30 /m2[10].

Des mesures de précaution sont également encouragées pour les femmes enceintes qui, du fait des bouleversements que subissent leur corps et leur système immunitaire, peuvent être gravement touchées par certaines infections respiratoires[11].

[9] https://www.who.int/westernpacific/emergencies/COVID-19/information/high-risk-groups
[10] https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=807
https://www.who.int/westernpacific/emergencies/covid-19/information/high-risk-groups
[11] https://www.who.int/fr/news-room/q-a-detail/q-a-on-covid-19-pregnancy-and-childbirth

Ces risques sont applicables à tous types de travailleurs du projet.

### 2 . Risques associés aux conditions de travail et d'emploi

Les risques liés aux conditions de travail et à l'emploi sont :

- ***Risques de non-respect des conditions de travail et des droits des travailleurs :*** Risques de non-respect des droits des travailleurs (documentation et information claires en matière de droit de temps de travail, salaire, heures supplémentaires etc…) en particulier pour les ouvriers des chantiers de construction / rénovation;
- ***Risques de travail des enfants et de travail forcé :*** Ce risque s'applique particulièrement aux travailleurs de chantiers qui peuvent recruter des mineurs ou des migrants sur les chantiers. Le risque s'applique également aux travailleurs communautaires qui pourraient être des mineurs de moins de 18 ans.
- ***Risque d'exploitation et d'abus sexuels :*** Ce risque s'applique à tous les travailleurs du projet.
- ***Risque de discrimination et égalité des chances :*** Ce risque s'applique aux différents processus de recrutement, d'accès aux formations, promotions….
- ***Risque de non-respect du droit d'organisation des travailleurs.*** Ce risque est transversal bien que ce droit soit garanti par la législation nationale.

## V - APERÇU DU CADRE LEGISLATIF RELATIF A L'EMPLOI ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.

### 1 . Conventions Internationales

La République de Djibouti a ratifié 67 Conventions et 1 Protocole de l'Organisation Internationale du Travail dont la:

- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé;
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective ;
- Convention sur l'Age Minimum (n°138) (1973) ;
- Convention sur les Pires Formes de Travail des Enfants (n°182);
- Convention Concernant la Discrimination (emploi et profession) (n°111);
- Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles ;
- Convention Internationale sur l'Elimination de Toutes les Formes de Discrimination Raciale (1969) ;
- Pacte International Relatif aux Droits économiques, Sociaux et Culturels (PIDESC) (1976) ;
- Convention sur l'Elimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (1981) ;
- Convention Internationale des Droits de l'Enfant (1990) ;

- Convention Internationale sur la Protection des Droits des Travailleurs Migrants et des Membres de leur Famille (2003).

## 2 . Législation nationale

La législation nationale applicable aux fonctionnaires - c'est-à-dire des agents de l'Etat recrutés pour une durée indéterminée - s'articule principalement autour des textes suivants :

- **Loi n°48/AN/83 du 26 juin 1983 portant statut général des fonctionnaires ;**
- **Décret n°89-062/PRE relatif aux Statuts Particuliers des fonctionnaires.**

Les droits et devoirs des agents contractuels relèvent quant à eux de la **« Convention Collective applicable aux agents contractuels de l'Administration publique et aux Etablissements Publics de la République de Djibouti »** du 26/12/2011.

Le corpus législatif relatif aux droits des fonctionnaires et aux agents conventionnés de l'Etat ne prévoit pas de mesures de prévention des risques relatifs à la santé et sécurité au travail.

Le **Code du Travail (**Loi n°133/AN/05/5ème L portant Code du Travail**)** applicable aux relations professionnelles entre travailleurs et employeurs [12]. Sont exclues du champ d'application du présent Code les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre de l'administration publique et qui relèvent, à ce titre, du Statut Général de la Fonction Publique ainsi que ceux relatifs aux militaires, aux gendarmes, à la police et à la protection civile. Des conventions collectives peuvent par ailleurs être conclues à condition d'être plus favorables que les lois et règlements publics (article 254 du Code du Travail). Les principales dispositions du Code du Travail relatives à la NES n°2 sont reproduites à l'Annexe 1.

Le Code a des mesures visant l'âge minimum (16 ans), interdisant le travail forcé, promouvant la non-discrimination et égalité des chances et la santé et Sécurité au Travail, soulignant les mesures pour la protection Sociale, accident du travail et maladie professionnelle, les salaires et retenues, le droit de Travail des Etrangers, ainsi que la durée du travail, Repos, Congés payés.

Le tableau suivant reprend les principales dispositions de la législation nationale et les comparent aux exigences de la NES n°2.

[12] https://www.presidence.dj/texte.php?ID=133&ID2=2006-01-28&ID3=Loi&ID4=3&ID5=2006-02-28&ID6=sp

*Tableau 2: Comparaisons des normes*

| Objet | Exigences NES 2 (BM) | Législations nationales | Gap/manquement | Mesure appliquée |
|---|---|---|---|---|
| **Conditions de travail et gestion de la relation employeur -travailleur** | Procédures écrites | Le Code du Travail fixe aussi les règles relatives aux conditions de travail notamment la protection de la santé et la sécurité des travailleurs, à assurer un service médical, à garantir un salaire minimum et à réglementer les conditions de travail | Pas de manquement observé | Code du Travail |
| **Conditions de travail (horaire, heures supplémentaires, congés paye et médical)** | Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main d'oeuvre | Le Code du Travail attribue des congés payés, congés maladie et horaire et conditions de licenciement | Pas de manquement observé | Code du Travail |
| **Non-discrimination et égalité des chances** | Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination | L'Article 3 du Code interdit la discrimination raciale, ethnique, religieuse etc. et garantie que tous les citoyens ont des droits égaux au travail. | Pas de manquement observé | Code du Travail<br><br>Recrutement par concours ou appels d'offres publics. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Violences basées sur le genre** | | Loi N° 66/AN/719/8ème L portant protection, prévention et prise en charge des femmes et enfants victimes de violence | Il n'existe pas de mesures d'application de la Loi N° 66/AN/719/8ème L portant protection, prévention et prise en charge des femmes et enfants victimes de violence à ce jour (politiques de formations spécifiques, aide juridique, suivi sanitaire et psychologique, centres d'accueil…) | Elaboration et mise en œuvre d'un protocole relatif à la prévention et à la protection contre les violences (MENFOP) (cf annexe 2), code de conduite et formations pour les travailleurs contractuels. |
| **Travail forcé** | Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé | L'Article 2 interdit le travail forcé ou obligatoire. | Pas de manquement observé | Code du Travail |
| **Travail des enfants** | Age minimum de 14 ans ou plus si exige par la législation nationale<br><br>Interdiction du travail des enfants de moins de 18 ans – pour travail dangereux, interdiction de travail | ***Loi n°133/AN/05/5ème du 26 janvier 2006*** portant ***Code du Travail*** stipule que l'âge minimum d'accès au marché du travail est fixé à **16 ans révolus**.<br><br>Ratification des Conventions fondamentales OIT | Bien que la législation djiboutienne ait des mesures pour le travail de nuit, il n'y a aucune interdiction de travail des mineurs pour le travail dangereux | Interdiction du travail des mineurs pour les activités considérées comme dangereuses (cf annexe 3) |
| **Mécanisme de gestion de plaintes** | Mécanisme doit être disponible pour tous les types de contrat | Article 159 du Code du Travail contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre des différends en cas de désaccord avec l'employeur. Tout litige entre travailleur et employés pourra être soumis à l'arbitrage de l'Inspection du Travail | La loi ne mentionne pas des mesures contre les rétributions des employeurs | Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs du projet. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Santé et Sécurité au Travail** | Existence de procédures détaillées pour le projet<br><br>Exigences de protection de travailleurs,<br><br>Suivi de procédures de sécurité au travail | La Loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 donne des indications en matière de santé et de sécurité de travail. Elle fixe les règles relatives a la protection de la santé et la sécurité des travailleurs à assurer un service médical, garantir, un salaire minium à règlementer les conditions de travail.<br><br>L'Article 122 stipule que tout employeur est tenu d'organiser une information pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés<br><br>Article 135 du Code de l'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'Inspection du Travail et à l'Organisme de Protection Sociale en cas d'accident | Les mesures du Code du Travail restent génériques (cf annexe 1)<br><br>La mise en œuvre de la législation demeure un problème<br><br>Aucune mesure SST dans le corpus législatif relatif aux droits et devoirs des fonctionnaires et des agents conventionnés de l'Etat | Le PGP proposera des mesures SST spécifiques au projet (voir section suivante) |
| **Risque de contamination à la covid-19** | | **Protocoles et mesures nationales pour la gestion de la COVID**<br><br>➢ Le Décret N° 2020-066/PRE a institué le 26/03/2020 le cadre institutionnel de gestion de crise liée à la pandémie de COVID-19<br><br>➢ Le Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la | Les protocoles sanitaires du MENFOP pour la rentrée 2020-2021 ne prévoient pas de dispositions spécifiques pour les personnels à risques de complication pour la covid-19 (avec des facteurs de co-morbidité).<br><br>Non application des protocoles au vu du contexte sanitaire (peu de cas). | Elaboration de de dispositions spécifiques pour les personnels à risques de complication pour la covid-19 (avec des facteurs de co-morbidité) et application des protocoles du MENFOP en cas de reprise de l'épidémie. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | propagation du COVID-19 (cf annexe 4)<br><br>➢ La Directive Nationale de Prise en Charge COVID 19 ;<br><br>➢ Le « Plan Opérationnel pour la préparation et la Riposte au nouveau coronavirus (2019-nCov) à Djibouti (version de février 2020) ;<br><br>➢ Le « Plan d'Actions pour la Prévention et la Réponse à la Maladie à COVID-19 » (version du 18 mars 2020<br><br>➢ Les « Procédures de prévention et de contrôle de l'infection COVID19 » (Mars 2020).<br><br>• **Protocoles du MENFOP pour la rentrée scolaire 2020-2021 (cf annexe 8)**<br><br>➢ Protocole sanitaire pour les collèges et lycées de la capitale – rentrée scolaire 2020-2021<br><br>➢ Protocole sanitaire pour les régions - rentrée scolaire 2020-2021 | | |
| **Droit d'association** | Respect du droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement | Article 212 : Les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. | Pas de manquement observé | Code du Travail |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | sans ingérence | Article 4 du Code l’interdiction à tout employeur d’user de moyens de pression à l'encontre d’un travailleur ou à l’encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de salariés, quelque soit, ou d’un de ses membres. | | |

# VI - MESURES D'ATTENUATION DU PGP

En grande partie, le projet va suivre les mesures d'atténuation existantes dans les lois, protocoles, directives et plans nationaux.

Par ailleurs, et tel que mentionné précédemment, les catégories de travailleurs « fonctionnaires » et « autres travailleurs indirectement associés au projet », resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat de travail existant. Cependant, pour ce qui est des risques relatifs à la santé et sécurité au travail, les mesures de ce PGP s'appliqueront à toutes les catégories de travailleurs (fonctionnaires compris).

En effet et avec l'objectif de se conformer aux standards internationaux ainsi qu'au Cadre de Gestion Environnementale et Sociale de la Banque Mondiale, le PGP propose également des mesures d'atténuation complémentaires. **L'analyse des manquements, mesures d'atténuation existantes et mesures d'atténuation complémentaires proposées sont présentées dans le tableau ci-dessous.** Pour résumer, ces mesures complémentaires sont les suivantes

- Introduction de clauses environnementales et Sociales dans les procédures de gestion du personnel des entreprises qui incluent un Code de Conduite pour les travailleurs interdisant le harcèlement sexuel (Annexe 5),
- Interdiction de recruter des travailleurs de moins de 18 ans pour les travaux dangereux (annexe 3),
- Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes
- Formations et sensibilisations sur les protocoles et directives nationaux et mesures complémentaires,
- Mise en œuvre du protocole relatif à la prévention et à la protection des violences en milieu scolaire (annexe 2),
- Consignes pour personnel de santé à haut risque de complications pour la covid-19

*Tableau 3 :* ***Principaux risques identifiés selon la catégorie de travailleurs***

| | TYPES DE TRAVAILLEURS | TYPES DE RISQUES APPLICABLES | DIRECTIVES, PLANS ET PROTOCOLES EXISTANTS PERMETTANT DE GERER LES RISQUES IDENTIFIES | MANQUEMENTS ET MESURES COMPLEMENTAIRES |
|---|---|---|---|---|
| | **RISQUES SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL** | | | |
| Travailleurs directs | Fonctionnaires et consultants du SGP et du MENFOP | Risque SST génériques (risques physiques, risques d'électrocution et d'explosion, incendies, inondations, séismes etc) et risques de contamination COVID en milieu du travail | Application du Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19. Ce décret comprend la mise à disposition de stations de lavage de mains, le port du masque obligation, désinfection des espaces communs et séparation d'entrées et sorties.<br><br>Application des Protocoles du MENFOP :<br>- Protocole sanitaire pour les collèges et lycées de la capitale – rentrée scolaire 2020-2021<br>- Protocole sanitaire pour les régions - rentrée scolaire 2020-2021<br><br>Stratégie de réduction des risques de catastrophes dans les écoles et renforcement des capacités sur la gestion de l'Education dans les contextes humanitaires en cours de finalisation | Actions de sensibilisation aux consignes du Décret Présidentiel et des Protocoles du MENFOP<br><br>Application du Décret N° 2020-080/PR/PM et des protocoles du MENFOP en cas de reprise de l'épidémie (cf annexe 4).<br><br>Consignes pour personnel de santé à haut risque de complications pour la covid-19<br><br>Finalisation de la stratégie de réduction des risques de catastrophes dans les écoles, vulgarisation de cette stratégie et déclinaison en plans de contingence pour chaque école |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Travailleurs Contractuels | Personnel de/s l'entreprise/s recrutée/s pour les travaux | Risques de contamination COVID<br>Risques génériques SST | Application du Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19. Ce décret comprend à l'Article 7 l'exigence de mettre à disposition des stations de lavage de mains, distribuer et faire porter les masques et les gants à ses travailleurs, désinfecter régulièrement les lieux et outils de travail.<br><br>Application des procédures de gestion des travailleurs pour les Entreprises (cf annexe 5)<br><br>Application des Plans de Gestion Environnementaux et Sociaux (cf annexe 7) | • L'Entrepreneur devra mettre en place les mesures de prévention précisées à l'Article 7 du Décret N° 2020-080/PR/PM.<br>• Les procédures de gestion des travailleurs pour les Entreprises et le Plan de Gestion Environnemental et Social (comprenant les clauses SST – cf annexes 5 et 7) seront incluses dans le contrat.<br>• Actions de formation et de sensibilisation relatives aux risques SST |
| Travailleurs communautaires | Relais communautaires | Risques de contamination COVID | • Application du Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19. Ce décret comprend la mise à disposition de station de lavage de mains, le port du masque obligation, désinfection des espaces communs et séparation d'entrées et sorties (Annexe 7).<br>• Les tests de dépistage, mesures d'isolation des cas suspects et | • Les EPIs (masques) seront fournis pour se conformer aux exigences du Décret seront fournis par le projet<br>• Des actions de sensibilisation aux consignes du Décret seront effectuées<br>• Le SGP mettra en œuvre un protocole pour isoler les travailleurs communautaires et effectuer des dépistages en cas de cas suspects. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | la prise en charge du traitement sont couverts par l'Assurance Maladie Universelle. | |
| Personnel des fournisseurs principaux | Personnel des fournisseurs principaux | Risques de contamination COVID<br><br>Risque SST génériques (risques physiques, risques d'électrocution et d'explosion, incendies, emploi de substances chimiques, risques associés à la circulation routière, de matières toxiques, utilisation d'équipements lourds, exposition au bruit et à la poussière, chute d'objets) | • Pour les fournisseurs nationaux, une référence au du Décret N° 2020-080/PR/PM et mesures de prévention de propagation du virus de la COVID sera incluse dans les contrats | • Les contrats avec les fournisseurs nationaux devront inclure une référence au Décret N° 2020-080/PR/PM et mesures de prévention (Mise en place de stations de lavage de main, port du masque obligatoire) et proposer des procédures en place en cas de cas suspects<br>• Les procédures de gestion des travailleurs pour les Entreprises (comprenant les clauses SST – cf annexe 5) seront incluses dans le contrat.<br>• Le contrat stipulera que les travaux dangereux (cf annexe 3) seront interdits pour les mineurs de moins de 18 ans. |
| Travailleurs indirectement associés : Personnel des établissements bénéficiaires | Personnel travaillant dans les établissements bénéficiaires du projet. | Risques génériques SST<br><br>Risque de contamination à la COVID | Application du Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19. Ce décret comprend la mise à disposition de stations de lavage de mains, le port du masque obligation, désinfection des espaces communs et séparation d'entrées et sorties (cf annexe 4).<br><br>Application des Protocoles du MENFOP(cf annexe 8) : | • Actions de sensibilisation aux consignes du Décret Présidentiel et des Protocoles du MENFOP<br><br>• Application du Décret N° 2020-080/PR/PM et des protocoles du MENFOP en cas de reprise de l'épidémie.<br><br>• Consignes pour personnel de santé à haut risque de complications pour la covid-19<br><br>• Finalisation de la stratégie de réduction des risques de catastrophes dans les écoles, vulgarisation de cette stratégie et déclinaison en plans de contingence pour chaque école |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | - Protocole sanitaire pour les collèges et lycées de la capitale – rentrée scolaire 2020-2021<br>- Protocole sanitaire pour les régions - rentrée scolaire 2020-2021<br><br>Stratégie de réduction des risques de catastrophes dans les écoles et renforcement des capacités sur la gestion de l'Education dans les contextes humanitaires en cours de finalisation | |
| | **CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROTECTION DE LA MAIN D'ŒUVRE** | | | |
| Travailleurs directs | Fonctionnaires du SGP | Exigence y relatives de la NES 2 ne s'appliquent pas[13] | Législation relative au droit des fonctionnaires | • Aucun |
| Travailleurs directs | Consultants | • Conditions de travail/interdiction du droit associatif<br>• Harcèlement sexuel<br>• Violence basée sur le genre | • Code du Travail<br>• Conventions collectives | • Application de l'Annexe 6 – conditions générales applicables<br>• Contrats de travail<br>• Protocole relatif à la prévention et à la protection des violences (cf annexe 2)<br>• Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes |
| Travailleurs Contractuels | Personnel de/s l'entreprise/s recrutée/s pour les travaux | • Risque travaux dangereux des moins de 18 ans<br>• Risque travail forcé<br>• Risque de harcèlements sexuel au travail | • Code du Travail<br>• Conventions collectives | • Vérification de l'âge des travailleurs<br>• Vérification de la carte d'identité des travailleurs (pour éviter travail forcé)<br>• Application des annexes 5 et 7 dans documents d'appel d'offre et de contrat (clauses E&S / PGES)<br>• Suivi de la conformité du contrat<br>• Actions de sensibilisation |

[13]L'âge minimum dans la fonction publique est de facto 18 ans étant donné le niveau d'étude.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Travailleurs communautaires | Relais communautaires | • Risque de travaux dangereux des moins de 18 ans<br>• Harcèlement sexuel<br>• Violence basée sur le genre | | • Vérification de l'âge du personnel et des types de tâches effectuées<br>• Code de Conduite<br>• Actions de sensibilisation |
| Fournisseurs | Personnel de l'ONEAD / de la DHR / de l'EDD / de Djibouti Telecom | • Risque de travaux dangereux pour les moins de 18 ans | • Aucun | • Interdiction d'employer des enfants de moins de 18 ans pour des travaux dangereux stipulée dans le contrat |
| Travailleurs indirectement associés : Personnel des établissements bénéficiaires | Personnel du MENFOP et des écoles privées (bénéficiaires indirects) | • Interdiction du droit de l'association<br>• Harcèlement sexuel<br>• Violence basée sur le genre | • Législation relative à la fonction publique (personnel relevant d'établissements publics)<br>• Code du Travail (personnel relevant d'établissements privés)<br>• Conventions collectives | • Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes<br>• Protocole relatif à la prévention et à la protection des violences (cf annexe 2)<br>• Actions de sensibilisation |

# VII - GESTION DES DIFFERENTES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS

Les procédures suivantes s'appliqueront de cette façon aux différentes catégories de travailleurs :

***Travailleurs directs :*** Les travailleurs directs fonctionnaires et contractuels font l'objet d'un contrat soumis à la législation nationale de la fonction publique. Seules s'appliqueront les mesures relatives à la santé et sécurité au travail.

Les consultants sont soumis à un contrat de droit privé. Tous types de risques s'appliquent.

***Les travailleurs contractuels :*** Le personnel des entreprises recrutées pour les travaux de réhabilitation et de construction devra se conformer à la législation nationale dont le Code du Travail et le Décret N° 2020-080/PR/PM et particulièrement à son Article 7[14], ainsi qu'aux exigences environnementales et sociales précisées dans l'Annexe 5, qui sera jointe aux documents de passation de marché. Ces exigences incluent des mesures pour minimiser la propagation et l'impact de la COVID-19, y compris la mise à disposition d'EPI, de station de lavage et d'un protocole de détection, d'isolation et de référence pour les travailleurs suspectés ou confirmés d'être atteints de la COVID-19. Les annexes 5 et 7 prévoient également des mesures pour minimiser les impacts génériques associés aux petits travaux et la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes, le harcèlement sexuel et l'abus et l'exploitation sexuelle, l'âge minimum et l'interdiction du travail forcé et l'exigence d'avoir un responsable santé, sécurité et environnement dans l'équipe de l'entreprise. Le SGP demandera aux entreprises de soumettre le Plan de Gestion Environnemental et Social pour chaque site (cf annexe 7 pour un modèle), le protocole de prévention, de détection et de réponse aux cas suspectés et confirmés de COVID 19, le nom du responsable Santé, Sécurité et Environnement, et la liste de leur personnel et les copies de leurs cartes d'identité pour vérifier l'âge minimum et la légalité d'emploi.

***Les travailleurs communautaires :*** le MENFOP travaille en étroite collaboration depuis des longues années avec des relais communautaires (autorités locales, okals, parents d'élèves...) pour les activités de sensibilisation. Les relais communautaires sont recrutés sur une base de volontariat. Le SGP appliquera les exigences relatives au santé et sécurité du Décret N° 2020-080/PR/PM y compris la mise à disposition de masques et de gants pour les travailleurs communautaires, ainsi que des gels désinfectants. Le SGP sensibilisera les travailleurs communautaires aux symptômes et situations à risque d'exposition au virus de la COVID-19 et

[14]**Article 7 : Entreprises de construction :** La reprise de l'activité des chantiers publics et privés est autorisée à compter du 10 mai 2020 à sous réserve du respect des conditions fixées à l'alinéa 2 de la présente disposition.
Sous peine des sanctions fixées au titre 3 du présent décret, les chefs de chantier, les maitres d'œuvre et/ou les maitres d'ouvrage doivent veiller à :
- Installer un dispositif de lavage des mains à l'entrée du chantier;
- Fournir et faire porter à leurs employés le matériel de protection nécessaire (gants, masques) ;
- Procéder à la désinfection régulière des outils et des locaux.
Le Laboratoire Central du Bâtiment et des Constructions doit constituer une équipe chargée de contrôler le respect des mesures conditionnant la reprise de l'activité sur les chantiers publics et privés.

la conduite à tenir en cas de suspections d'exposition ou de symptôme. Le SGP facilitera à tous les travailleurs communautaires l'accès aux tests de dépistage de la COVID-19 et l'accès à l'isolement et aux soins en cas de confirmation de la maladie.

Par ailleurs, les volontaires signeront un Code de Conduite proscrivant le harcèlement sexuel et les pratiques d'abus et d'exploitation sexuelle en milieu de travail.

***Les fournisseurs :*** Le projet appliquera des exigences spécifiques sur le travail des enfants / travail forcé et les questions de sécurité au travail dans tous les bons de commande et contrats avec les fournisseurs principaux. Si le travail des enfants / travail forcé et / ou de graves incidents de sécurité sont identifiés en relation avec les travailleurs des fournisseurs principaux, le projet exigera de ces fournisseurs qu'il entreprenne des mesures correctrices pour y remédier. Ces mesures correctrices feront l'objet d'un suivi périodique afin de vérifier leur efficacité. Lorsque celles-ci s'avèrent inefficaces, le projet changera de fournisseur principal.

***Les travailleurs associés (personnels des établissements bénéficiaires) :***

Les procédures applicables au personnel des établissements bénéficiaires intègreront les aspects suivants :

- Respect des mesures de Santé et Sécurité au Travail (SST) :
- Plans de contingence pour chaque école
- Application du Décret N° 2020-080/PR/PM et des protocoles du MENFOP en cas de reprise de l'épidémie (cf annexe 4).
- Consignes pour personnel de santé à haut risque de complications pour la covid-19
- Actions de sensibilisation aux consignes du Décret Présidentiel et des Protocoles du MENFOP (cf annexe 4 et annexe 8),
- Application du protocole relatif à la prévention et à la protection des violences (cf annexe 2).

# VIII - ROLES ET RESPONSABILITES

Le tableau suivant résume les rôles, responsabilités et contacts des personnes en charge de la mise en œuvre de PGP.

*Tableau 4 : Rôles et responsabilité dans la mise en œuvre du PGP.*

| **Responsabilités** | **Fonctions / titres** | **Noms et coordonnées du Responsable / Point Focal** |
|---|---|---|
| Recrutement et gestion (management) des employés du projet | Chef des Projets | Abdirahman Mahamoud / 21.35.14.20 |
| Point focal Environnemental et Social (E&S) | PF environnement &Social | Ibrahim Abdillahi/ 77669662 |
| Recrutement des entreprises et sous-traitants/inclusion des clauses E&S | Chef des Projets | Abdirahman Mahamoud / 21.35.14.20 |
| Mise en place des clauses E&S, protocoles COVID-19, mesures SST, Code de Conduite sur l'exploitation et les abus sexuels et système de gestion des plaintes dans les entreprises | Chef des entreprises ? | Selon le site<br>Ex : Entreprise HORMOD BOURAH ; tel : 77 17 36 19<br>…… |
| Supervision de la mise en œuvre du PGP chez les entreprises | PF environnement &Social | Ibrahim Abdillahi/ 77669662 |
| Mise en place des mesures SST dans les établissements bénéficiaires du projet | Chef des entreprises ? | Selon le site<br>Ex : Entreprise HORMOD BOURAH ; tel : 77 17 36 19 |
| Formations du personnel du projet et des établissements bénéficiaires aux mesures E&S incluant les protocoles SST, la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels, les protocoles COVID-19 | Banque Mondiale/ Consultant sauvegarde E&S | Dr Bouh Houssein<br>Tel : 77 86 73 78 |
| Mécanisme de Gestion des Plaintes pour les employés du projet. | Chef des Projets | Abdirahman Mahamoud / 21.35.14.20 |

# IX - MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

La mise en place d'un système de gestion des plaintes et griefs constitue un élément central de la gouvernance des projets. Il s'agit d'une exigence contenue dans la Normes Environnementale et Sociale 10 de la Banque Mondiale. La procédure du mécanisme de règlement des plaintes vise à établir la confiance et un rapport positif entre le Projet et les parties prenantes.

## 1. Mécanisme de Gestion des plaintes des travailleurs contractuels

En ce qui concerne les travailleurs contractuels, L'Entreprise mettra en place un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs. Cette exigence sera intégrée au dossier de passation de marche, dont les clauses environnementales et sociales sont présentées à l'Annexe 5.

Un formulaire de plainte est accessible au niveau du Service de Gestion des Projets (SGP) dans chaque chantier et au niveau des différents établissements bénéficiaires à Djibouti-ville et dans les régions. Le chef de service régional du MENFOP sera chargé de transférer les plaintes au point focal Environnemental et Social (PFES) du SGP (Mr Ibrahim ; tel : 21.35.14.20) qui sera chargé de centraliser les formulaires des plaintes externes afin de donner un identifiant chaque plainte reçue et de l'archiver pour le soumettre à la hiérarchie avec d'éventuelles correctives.

## 2. Mécanisme de Gestion des plaintes pour les autres types de travailleurs.

Pour tous les travailleurs à l'exception des travailleurs contractuels, le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) sera le suivant :

### a) Canaux de soumission de plaintes :

Le système de gestion des plaintes du projet PRODA et des projets parents inclut les différents systèmes suivants :

i. La présence de mécanismes des plaintes au niveau de la vingtaine d'établissements bénéficiaires du projet (BP 2102 Djibouti) ;
ii. Le mécanisme propre au Ministère de l'éducation par courrier électronique (Emails : **menfoprojets@gmail.com**) et
iii. Un numéro de téléphone avec les coordonnées du secrétariat du SGP (**21.35.14.20**) est mis en disponibilité aux jours ouvrés (du dimanche au jeudi) de 8h00 à 17h00 pour répondre aux différentes plaintes (moyen accessible aussi aux personnes analphabètes et utilisateurs de téléphones portables simples et non intelligents)
iv. Un mécanisme de gestion de plaintes spécifique pour les travailleurs contractuels sera prévu par les entreprises et sous-traitants du projet. Cette exigence sera intégrée au dossier de passation de marché.

- Les plaintes associées aux violences en milieux scolaires pourront être référées au point focal Genre du MENFOP. Ces plaintes étant sensibles, elles devront pouvoir être recueillies de façon anonyme et il ne sera pas demandé à la victime de répéter son témoignage à de nombreuses reprises. Le PF Genre du MENFOP formera également les inspecteurs régionaux et les membres des comités instaurés dans le cadre du protocole relatif à la prévention et à la protection contre les violences en milieux scolaires au recueil de ces témoignages.

Un formulaire de plainte est accessible au niveau du **Service de Gestion des Projets (SGP) dans chaque chantier** et au niveau des différents établissements bénéficiaires à Djibouti-ville et dans les régions. Le chef de service régional du MENFOP sera chargé de transférer les plaintes au point focal Environnemental et Social (PFES) **du SGP** (Mr Ibrahim ; tel : **21.35.14.20**) qui sera chargé de centraliser les formulaires des plaintes externes afin de donner un identifiant chaque plainte reçue et de l'archiver pour le soumettre à la hiérarchie avec d'éventuelles correctives.

### b) Enregistrement et documentation de la plainte :

Chaque plainte sera documentée avec les informations suivantes :

- Nom du plaignant (si le plaignant veut rester anonyme cela reste une option) ;
- Coordonnées du plaignant ;
- Canal et localité de dépôt de la plainte ;
- Date de soumission de la plainte et
- Date de l'enregistrement ;
- Nature de la plainte ;
- Décision de résolution ;
- Action pour remédier à la plainte.

### c) Enquête et Consultation :

Après transmission de la plainte au(x) responsable(s), une enquête sera lancée. Le responsable du PFES devra se charger des activités suivantes :

- Obtenir le plus possible d'informations auprès de la personne qui a reçu la plainte
- Rencontrer le plaignant
- Déterminer si la plainte est légitime
- Clôturer la plainte si celle-ci n'est pas justifiée où proposer une solution qui conduira à une autre visite
- Classifier la plainte en fonction de son ampleur

### *d)* Communication de la réponse et clôture :

**Une fois l'enquête menée à bien et qu'un accord interne a été conclu entre le plaignant et le Ministère de l'Education, une réponse doit être fournie par une lettre officielle du Ministère de l'Education dans un délai maximum de 3 mois. Elle devra être signée par le plaignant, en reconnaissance du traitement de sa plainte.**

**Suivi :** Un comité de médiation / médiateur/ autre tiers entreprendra un suivi en temps opportun avec le plaignant pour s'assurer que la plainte consignée a été traitée de manière appropriée et

que le plaignant juge la résolution satisfaisante.

**Retour :** Si une réponse est jugée insatisfaisante, d'autres enquêtes seront menées par le Ministère de l'Education. Si aucune résolution ne peut être trouvée, le SGP doit informer le plaignant du droit d'intenter une action en justice.

Le Ministère de l'Education établira des rapports sur les plaintes enregistrées et les soumettra à la Banque Mondiale tous les semestres dans le cadre de la soumission du rapport de mise en œuvre du CGES.

# ANNEXES

# 1 . Annexe 1: Législation Nationale Applicable

Si dessous est la description des provisions dans le Code du Travail qui s'applique à tous les travailleurs relevant du secteur privé,

Travail forcé

***Article 2 : Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.*** Le terme "travail forcé ou obligatoire" désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la contrainte physique et/ou morale et pour lequel l'individu ne s'est donné de plein droit. Toutefois, le terme "travail forcé ou obligatoire" ne comprendra pas : a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ; b) tout travail ou service d'intérêt général tel que défini par les lois sur les obligations civiques ; c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées ; d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ; e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Non-discrimination et égalité des chances

***Article 3 : application du principe de non-discrimination :***Sous réserve des dispositions expresses du présent Code, ou de tout texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes, les enfants et les jeunes, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en compte le sexe, l'âge, la race, la couleur, l'origine sociale, la nationalité ou l'ascendance nationale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, l'activité syndicale ou les opinions, notamment religieuses et politiques du travailleur pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération et autres conditions de travail, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

***Article 137 : A travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs*** quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession, dans les conditions prévues au présent Code.

***Article 114 : interdiction de licenciement en cas de grossesse.*** En dehors du cas de faute lourde non liée à la grossesse et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée.

***Article 117 : Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination*** en matière d'emploi.

Droit d'association ou d'organisation des travailleurs

***Article 4 :Il est interdit à tout employeur d'user de moyens de pression à l'encontre d'un travailleur*** ou à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de salariés quelle qu'elle soit, ou d'un de ses membres.

***Article 212 : Les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont droit de constituer librement des syndicats*** de leur choix dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer et de se retirer librement, de même que les anciens travailleurs et les anciens employeurs ayant exercé leur activité pendant un an au moins.

Âge Minimum

***Article 5 : L'âge minimum*** d'accès au marché du travail est fixé à 16 ans révolus

***Article 94 : Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.*** Des dérogations peuvent toutefois être accordées par décrets pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Article 95 : Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit se situent dans la période comprise entre 22 heures et 05 heures. Toutefois les heures de commencement et de fin de nuit peuvent varier selon les saisons. Article 96 : Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives, comprenant la période de nuit.

***Article 109 : Les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle.*** Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels en raison de leur âge. Article 110 : Le travail des jeunes est formellement interdit dans les secteurs d'activité suivants : a) emplois domestiques, b) Hôtellerie, bars et débits de boissons, à l'exception des emplois strictement liés à la seule restauration.

Durée du travail, Repos, Congés payés

***Article 84 : -Dans les établissements soumis au présent Code,*** à l'exception des établissements agricoles, ***la durée légale du travail des salariés***, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, ***est fixé à quarante-huit heures par semaine.*** Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation éventuellement prévue par les Conventions Collectives. Des décrets pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle fixent les modalités de la répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude maximale journalière du travail.

***Article 86 : Gestion des heures supplémentaires.*** L'employeur peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'Inspecteur du Travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder cinq heures par semaine et par salarié. Pour les salariés employés à durée déterminée une partie de l'année seulement, ce nombre est réduit proportionnellement à leur temps de présence dans l'entreprise. En cas de remplacement d'un salarié en cours d'année, ce nombre s'entend pour un même poste. Au-delà 1'accomplissement d'heures supplémentaires est subordonné à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail.

**Article 87 : Limitation des heures supplémentaires.** Sauf dérogations fixées par arrêté du

Ministre chargé du travail pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et relatifs soit aux travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents menaçant le personnel, le matériel, les installations, les bâtiments de l'entreprise, ou en réparer les conséquences, soit aux travaux préparatoires ou complémentaires, l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de soixante heures par semaine, ni plus de douze heures par jour.

***Article 88 : Rémunération des heures supplémentaires.*** Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré fixé par voie de convention ou d'accord collectif.

***Article 89 : Récupération.*** Les règles relatives à la récupération sont fixées par arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du travail pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ou par les Conventions Collectives. Ces règles déterminent les cas et les conditions dans lesquels les interruptions collectives de travail entraînant une réduction de la durée hebdomadaire du travail en deçà de quarante heures peuvent donner lieu à une augmentation ultérieure de la durée du travail afin de compenser ces pertes d'activités subies en deçà de quarante heures. Les heures ainsi récupérées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Toutefois, elles ne peuvent justifier un dépassement des durées maximales fixées à l'article 92 du présent Code.

***Article 90 :Modulations.*** Les règles relatives à la modulation sont fixées par voie de conventions ou d'accords collectifs. Les conventions collectives ne peuvent pas imposer la pratique de la modulation dans les entreprises qu'elles régissent mais seulement en offrir la possibilité aux employeurs. En tout état de cause, les modalités pratiques de la modulation seront fixées dans les conventions et accords collectifs de travail.

***Article 91 :Durée du travail.*** Les conventions et accords relatifs à la modulation doivent indiquer le calendrier annuel précis de la durée du travail.

***Article 97 : Repos hebdomadaire.*** Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le vendredi.

***Article 99 :Congés payés.*** Sauf dispositions plus favorables des conventions et accords collectifs ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi ouvrables de congé par mois de service effectif. On entend par jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des éventuels jours fériés. Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladie professionnelle, ni les périodes de repos de femmes en couches prévues à l'article 113 du présent Code.

***Article 100 : Permissions exceptionnelles.*** Dans la limite annuelle de onze jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé les permissions exceptionnelles qui auront été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer. Il s'agit : a) 3 jours pour le mariage du travailleur ; b) 1 jour pour le mariage d'un enfant ; c) 3 jours pour le décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère ; d) 1 jour pour le décès du frère ou de la sœur ; e) 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ; f) 3 jours pour la naissance d'un enfant au titre du congé parental. Les permissions ci-dessus n'entraînent aucune réduction de salaire pour les travailleurs.

***Congé de maternité :*** En ce qui concerne le congé maternité ; la Loi N° 51/AN/19/8ème L

portant modification partielle de l'article 113 de la loi n°133/AN/05/5ème du 28 janvier 2006 portant Code du travail a étendu le congé maternité à 26 semaines.

***Article 113 : Congé de maternité.*** Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de vingt-six semaines qui commence sept semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-neuf semaines après la date de l'accouchement.

Droit de Travail des Etrangers

Le Code du Travail stipule que :

***Article 24 :Nécessité d'un contrat de travail.*** Tout étranger peut exercer une activité salariée en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée, sous réserve des dispositions ci-après.

***Article 25 : Nécessité d'un visa de travail.*** Le contrat de travail pour étranger est obligatoirement constaté par écrit. Il fait l'objet d'un visa délivré par le Ministre chargé du Travail.

***Article 26 : Nécessité d'une autorisation de travail.*** Le visa du contrat du travailleur étranger entraîne la délivrance d'une autorisation de travail délivrée par le Ministre chargé du Travail. Nul travailleur étranger ne peut bénéficier d'un visa de séjour "pour travail" s'il n'a pas préalablement obtenu ladite autorisation de travail.

## Salaires et retenues

***Article 136 : Définition et calcul du salaire.*** Au sens du présent Code, le terme "salaire" désigne, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, le traitement de base et tous autres avantages, payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Le salaire fixé au contrat de travail résulte des accords d'entreprise, des conventions collectives ou le cas échéant d'un accord entre les parties du contrat.

***Article 141 : Prélèvements obligatoires.*** "Les prélèvements obligatoires, les remboursements et les consignations qui peuvent être prévus par les lois, les conventions ou accords collectifs qui peuvent faire l'objet de retenues sur salaire".

## Protection Sociale, accident du travail et maladie professionnelle

Selon la loi n°24/AN/14/7ème du 5 février 2014 portant ***mise en place d'un système d'Assurance Maladie Universelle***, les fonctionnaires, les travailleurs salariés relevant du Code du Travail et les travailleurs indépendants bénéficient de ***l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO)***. L'assuré peut faire bénéficier l'AMO à son conjoint, à ses enfants qui ont moins de 18 ans, à ses enfants portant un handicap.

L'AMO donne droit à l'accès à divers soins gratuitement et sans distinction : vaccins, consultations des enfants de moins de 5 ans, consultation pré ou post-natale, prise en charge de la tuberculose, du paludisme, des épidémies, des prestations des soins de base, d'examen de radiologie, la délivrance de médicaments essentiels, d'hospitalisation avec ou sans interventions chirurgicales, etc.

Les frais relatifs aux soins des bénéficiaires de l'AMO sont pris en charge par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) selon deux modes :

soit directement aux prestataires des soins sur la base d'un système déclaratif prévu par une convention signée entre l'organisme gestionnaire (CNSS) et l'organisme prestataire de soins,

soit en procédant au remboursement des frais aux bénéficiaires en cas de prépaiement par les bénéficiaires de l'AMO.

Le taux de cotisation est fixé à 7 % et est réparti comme suit :

2 % de retenue appliquée sur les rémunérations brutes des assurés (fonctionnaires et travailleurs salariés relevant du code du travail) ;

5 % de retenue sur les rémunérations brutes des assurés mais à la charge des employeurs.

Le **Code du Travail** stipule par ailleurs que :

***Article 42 : Détermination de l'ancienneté.*** Ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, les périodes de suspension visées aux alinéas 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 13 et 15 de l'article 41. Pendant la période de suspension du contrat de travail, le salarié ne perçoit pas de rémunération de l'employeur, sauf ce qui est prévu ci-après à l'article 43 et le cas visé à l'article 41 alinéa 11. En cas de suspension du contrat de travail pour maladie professionnelle, accident du travail ou maternité, le paiement des indemnités journalières est effectué par l'Organisme de Protection Sociale, selon la réglementation en vigueur.

***Article 43 : Arrêt maladie.***Le travailleur dont la maladie a été dûment constatée par un docteur en médecine agréé, ainsi qu'il est prévu à l'alinéa 12 de l'article 41, conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté : 1) s'il a moins de douze mois consécutifs de service: la moitié du traitement pendant la durée du préavis prévu à l'article 56, 2) s'il a plus de douze mois et moins de cinq ans consécutifs de service : la moitié du traitement pendant trois mois, 3) s'il a plus de cinq ans d'ancienneté : la moitié du salaire pendant neuf mois. Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

### Santé et Sécurité au Travail

Là encore le Code du Travail s'applique pour l'ensemble des travailleurs à l'exception des fonctionnaires, militaires, gendarmes ainsi qu'aux membres de la police et à la protection civile. Ainsi,

***Article 121 : Responsabilités de l'employeur.*** Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires et utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il est tenu notamment d'aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies. En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent. Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins, mécaniques ou manuels, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité et de propreté. Les moteurs et machines tournantes doivent comporter les protections nécessaires à préserver l'intégrité physique des travailleurs.

***Article 122 : Mise à disposition aux travailleurs de l'information sur la santé et sécurité au travail.***Tout employeur est tenu d'organiser une information pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent

de poste de travail ou de technique et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois. Cette information doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

***Article 123 : Alcool, drogue et usage du khat.*** Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées, du khat ou toute autre drogue.

***Article 124 : Responsabilités des employés.*** L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité. Les salariés, de leur côté, doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur. Tout salarié qui, pendant l'exécution de son travail ou au moment d'exécuter son travail, a des motifs objectifs et sérieux de penser que la poursuite de l'exécution ou son démarrage présente un risque grave et imminent soit pour sa personne et/ou pour les autres personnes, ou encore soit pour l'entreprise a le droit et le devoir d'arrêter le travail ou de s'abstenir de le commencer. Il saisit immédiatement : * le chef d'entreprise ou d'établissement ou son préposé pour les mesures à prendre en vue d'éliminer le risque ; * les délégués du personnel, s'il en existe, et l'Inspecteur du Travail pour les informer. Le salarié à l'origine de l'acte prévu à l'alinéa précédent ne peut faire l'objet de mesure disciplinaire sauf s'il y a abus. Dans ce cas, l'employeur doit, préalablement à toute sanction, saisir l'Inspecteur du Travail de la preuve de l'abus. Il en informe également les délégués du personnel s'il en existe. L'Inspecteur du Travail doit, dans les trois jours ouvrables de la saisine, se prononcer sur la preuve produite avant que n'intervienne la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur.

***Article 133 : Visite médicales obligatoires.*** Sans préjudice des dispositions spéciales prises dans le cadre de l'hygiène et de la prévention de certaines maladies professionnelles ou dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical au plus tard les huit jours qui suivent son embauche. La prise effective du travail est toutefois subordonnée aux résultats de la visite médicale. La visite systématique annuelle pour l'ensemble des travailleurs, toutes catégories confondues, est obligatoire. Ces visites sont réalisées par le service médical de l'Organisme de Protection Sociale.

***Article 134 : L'employeur doit disposer des moyens permettant d'assurer les soins de premiers secours.*** Il doit faire évacuer, sur la formation médicale la plus proche, les blessés et les malades transportables non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose. S'il est dépourvu dans l'immédiat des moyens appropriés nécessaires à cet effet, il en avise d'urgence le chef de l'unité administrative la plus proche qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition. Tous les frais occasionnés de ce fait à l'administration doivent être remboursés par l'employeur sur les bases des tarifs officiels en vigueur dans ce domaine.

***Article 135 : Obligation de notification en cas d'incident et accident.*** L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'Inspection du Travail et à l'Organisme de Protection Sociale, dans un délai de quarante-huit heures, tout accident du travail ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise ou l'établissement. La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses ayant-droits jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle. En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

Pour les fonctionnaires, seules s'appliquent les dispositions SST. Les deux textes cités

précédemment ne prennent pas de dispositions spécifiques relatives à la Santé et Sécurité des Fonctionnaires.

| Législation relative à/ au/x: | Textes de lois, décrets, |
|---|---|
| **Droit du travail général** | Loi n°133/AN/05/5ème L portant Code du Travail ;<br><br>https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_126983.pdf.<br><br>Loi N° 221/AN/17/8ème L modifiant et complétant la loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du Travail ;<br><br>https://www.presidence.dj/texte.php?ID=221&ID2=2018-06-25&ID3=Loi&ID4=12&ID5=2018-06-28&ID6=n<br><br>Décret no 83-099/PR/FP du 10 septembre 1983 fixant les conditions d'exercice du droit syndical et du droit de grève,<br><br>Loi N° 51/AN/19/8ème L portant modification partielle de l'article 113 de la loi n°133/AN/05/5ème du 28 janvier 2006 portant Code du travail.<br><br>https://www.presidence.dj/texte.php?ID=51&ID2=2019-07-04&ID3=Loi&ID4=13&ID5=2019-07-15&ID6=n<br><br>- Loi N° 51/AN/19/8ème L portant modification partielle de l'article 113 de la loi n°133/AN/05/5ème du 28 janvier 2006 portant Code du travail<br><br>https://www.presidence.dj/texte.php?ID=51&ID2=2019-07-04&ID3=Loi&ID4=13&ID5=2019-07-15&ID6=n |
| **Conditions de travail des fonctionnaires** | Loi n°48/AN/83/1ère L du 26 juin 1983 portant statut général des fonctionnaires ;<br><br>https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/28/76105/F816284731/DJI-28.pdf<br><br>Décret n°89-062/PRE relatif aux Statuts Particuliers des fonctionnaires.<br><br>https://www.presidence.dj/PresidenceOld/Textes89/decr062pr89.htm<br><br>- Décret n° 2016-352/PR/MTRA du 28 décembre 2016 fixant les nouveaux horaires de travail.<br><br>https://www.presidence.dj/texte.php?ID=2016-352&ID2=2016-12-28&ID3=D%E9cret&ID4=24&ID5=2016-12-31&ID6=n |
| **Conditions de travail des** | Loi n°46/AN/04/5ème L Portant Statut et Organisation de la Direction de la Police Nationale |

| | |
|---|---|
| **forces armées** | https://www.presidence.dj/texte.php?ID=46&ID2=2004-03-27&ID3=Loi&ID4=1&ID5=2004-03-31&ID6=sp .<br><br>Décret N° 2011-0206/PR/MI portant statut particulier des médecins et pharmaciens de la Police nationale<br><br>https://www.presidence.dj/texte.php?ID=2011-0206&ID2=2011-10-31&ID3=D%E9cret&ID4=20&ID5=2011-10-31&ID6=n<br><br>Décret n°89-043/DEF du 31/05/88 portant statut général des militaires ;<br><br>Décret n°98-0080/PR/DEF du 13/07/98 portant organisation de la Gendarmerie National. |
| **Loi et décret relatifs aux migrants, réfugiés et demandeurs d'asile** | Loi N° 159/AN/16/7ème L portant statut des réfugiés en République de Djibouti.<br><br>https://www.presidence.dj/texte.php?ID=159&ID2=2017-01-05&ID3=Loi&ID4=1&ID5=2017-01-15&ID6=n<br><br>Décret N° 2017-410/PR/MI fixant les modalités d'exercice des droits fondamentaux des réfugiés et demandeurs d'asile en République de Djibouti.<br><br>https://www.presidence.dj/texte.php?ID=2017-410&ID2=2017-12-07&ID3=D%E9cret&ID4=23&ID5=2017-12-14&ID6=n<br><br>Loi N° 133/AN/16/7ème L portant sur la lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite des migrants.<br><br>https://www.presidence.dj/texte.php?ID=133&ID2=2016-03-24&ID3=Loi&ID4=6&ID5=2016-03-31&ID6=n |

## 2. Annexe 2- Protocole relatif à la prévention et à la protection des violences

**REPUBLIQUE DE DJIBOUTI**
Unité – Égalité –Paix

**MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

MENFOP

**جمهوريـة جيبــوتي**
وحدة – مسـاواة- سلام

**وزارة التربية الوطنيـة والتكوين المهني**

Djibouti, le ..... جيبوتـي، في

**LE MINISTRE**

**الوزيـر**

**N° : ..... / MENFOP**

رقم : .....

**Objet : protocole** relatif à la prévention et à la protection contre les violences

Le présent protocole a pour objectif la mise en place d'un mécanisme de prévention et de protection contre les violences en milieux scolaires.

**Définition**

**Article 1 :** La violence à l'égard des élèves est, tout acte de violence causant ou pouvant causer un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques, morales économiques et culturelles.

**Article 2 :** La violence à l'égard des personnels féminins est tout acte de violence portant atteinte à l'égard des femmes basées sur une discrimination fondée sur le sexe et qui entraine pour elles un préjudice, une souffrance ou un dommage corporel, psychologique, sexuel ou économique.

**Lutte et Prévention**

**Article 3 :** Chaque établissement scolaire doit mettre en place une entité composée du Chef d'établissement (Président) et deux enseignant(e)s désigné(e)s par l'équipe pédagogique de l'établissement et d'un représentant des parents d'élèves désigné par l'Association des Parents d'élèves (APE).

Cette entité est chargée de détecter toutes formes de discriminations et de violences subies par les élèves et le personnel féminins de l'établissement et de transmettre les rapports circonstanciés à la hiérarchie.

**Article 4 :** Les chefs d'établissement ont pour missions de prévenir les éventuels préjudices tout en faisant preuve de vigilance à l'égard des élèves au sein de leurs établissements respectifs ainsi que du personnel féminin dont ils ont la gestion administrative.

## 3 . Annexe 3 : Définition des activités considérées comme dangereuses et interdites aux mineurs de moins de 18 ans.

Le travail considéré comme dangereux pour les enfants est un travail qui, de par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, est susceptible de mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Ces activités de travail interdites aux enfants comprennent le travail suivant:

a) l'exposition à des abus physiques, psychologiques ou sexuels;

b) le travail sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés;

c) le travail avec des machines, des matériels ou des outils dangereux, ou impliquant la manipulation ou le transport de charges lourdes;

d) le travail dans des environnements malsains exposant les enfants à des substances toxiques, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, du bruit ou des vibrations préjudiciables à la santé;

e) le travail dans des conditions difficiles telles que le travail pendant de longues heures, pendant la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

## 4 . Annexe 4 – Mesures pertinentes relatives au Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 .

Conformément au « Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 » :

- Le port du masque est obligatoire dans tous les espaces public ou privé dans lequel la distanciation sociale ne peut être observée,

- Les employeurs sont chargés de fournir et exiger le port du masque sur le lieu de travail de la part de leurs employés.

- Un dispositif de lavage de mains doit être installé dans tout établissement public et privé accueillant du public.

- Il doit également être procédé dans ces établissements à l'organisation d'une séparation des espaces d'entrée et de sortie ainsi qu'à la désinfection régulière des locaux accueillant le public.

- Afin de limiter les risques de propagation du COVID-19, les rassemblements de plus de 10 personnes sont proscrits.

- Dans la mesure du possible, l'administration générale devra aménager les shifts de façon à ce que le télétravail soit privilégié.

**LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE, CHEF DU GOUVERNEMENT**
VU La Constitution du 15 septembre 1992 ;
VU La Loi Constitutionnelle n°92/AN/10/6ème L du 21 avril 2010 portant révision de la Constitution ;
VU La Loi n°59/AN/94 du 5 janvier 1995 portant Code pénal ;
VU Le Décret n°95-0038/PR/MJ portant création du livre V du Code pénal relatif aux contraventions ;
VU Le Décret n°2019-095/PRE du 5 mai 2019 portant nomination du Premier Ministre ;
VU Le Décret n°2019-096/PRE du 5 mai 2019 portant nomination des membres du Gouvernement ;
VU Le Décret n°2019-116/PRE du 26 mai 2019 fixant les attributions des Ministères ;
VU Le Décret n°2020-65/PRE du 24 mars 2020 portant fermetures exceptionnelles de certains établissements pour prévenir la propagation du COVID-19 ;
VU Le Décret n°2020-74/PRE du 15 avril 2020 portant prolongation des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 ;
VU Le Décret n°2020-78/PRE du 30 avril 2020 portant prolongation des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 ;
SUR Proposition du Premier Ministre.
**Article 1 :** Le présent décret vise à lever partiellement les mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 sur l'ensemble du territoire national.

**TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 2 : Port obligatoire du masque**
Le port du masque est obligatoire dans tous les espaces public ou privé dans lequel la distanciation sociale ne peut être observée.
Les employeurs sont chargés de fournir et exiger le port du masque sur le lieu de travail de la part de leurs employés.
Les salariés du secteur privé et les agents publics relevant du code du travail peuvent invoquer les dispositions de l'article 124 du Code de travail.

**Article 3 : Mesures relatives aux lieux publics**
Un dispositif de lavage de mains doit être installé dans tout établissement public et privé accueillant du public.
Il doit également être procédé dans ces établissements à l'organisation d'une séparation des espaces d'entrée et de sortie ainsi qu'à
la désinfection régulière des locaux accueillant le public.

**TITRE II : CONDITIONS DE LA REPRISE D'ACTIVITÉ**

**Article 4 : Magasins et commerces divers**
Les magasins et commerces suivants sont autorisés à reprendre leur activité à compter du 17 mai 2020 sous réserve du respect de
conditions fixées à l'alinéa 2 de la présente disposition :
- Quincaillerie d'articles ménagers et d'outillages ;
- Bazar et autres échoppes ;
- Magasins de prêt à porter (sous réserve de ne pas avoir d'essayage des articles sur place) ;
- Atelier de couture ;
- Magasins d'électroménager et d'électronique et de jouets ;
- Librairie ;
- Papeterie ;
- Salons de coiffure et d'esthétique.

Sous peine des sanctions fixées au titre 3 du présent décret, les gérants et les tenanciers des structures susmentionnées doivent
veiller à :
- Installer un dispositif de lavage des mains à l'entrée de leurs établissements ;
- Organiser la distanciation sociale au sein et devant leur établissement avec un nombre limité de clients à la fois ;
- Fournir et faire porter à leurs employés le matériel de protection nécessaire (masques) ;
- Procéder à la désinfection régulière de leurs locaux et des outils de travail.

Les Inspections du Commerce et du Travail sont chargées de contrôler, chacune dans le cadre de leurs attributions légales et
réglementaires, le respect des mesures conditionnant la reprise de l'activité.

**Article 5 : Transports en commun**
Les véhicules de transports en commun urbains (bus, minibus, tricycles et taxis) sont autorisés à reprendre leur activité à compter d
17 mai 2020 sous réserve du respect des conditions suivantes :
- Exiger le port du masque des passagers au sein de leur véhicule sous peine de refuser leur embarquement ;
- Procéder à la désinfection de l'habitacle du véhicule à l'arrivée et au départ de la ligne de desserte.

Le personnel des transports en commun (conducteurs et autres) doit impérativement porter le matériel de protection (masques) tout
au long du trajet du véhicule.
Les policiers de la brigade routière sont chargés de contrôler le respect des mesures fixées dans la présente disposition.

**Article 6 : Entreprises de services**
Sous réserve des dispositions du présent décret, les entreprises de service, concernés par les mesures édictées dans les décrets n
24 Mars, 74/PRE du 15 Avril, 78/PRE du 30 avril 2020 portant prolongation des mesures exceptionnelles de prévention contre la pro
COVID-19 sont autorisés à reprendre leur activité à compter du 17 mai 2020 sous réserve du respect des conditions fixées à l'alinéa
présente disposition.
Dans la mesure du possible, les entreprises de services devront aménager les shifts de façon à ce que le télétravail soit privilégié.
Sous peine des sanctions fixées au titre 3 du présent décret de la présente, les gérants et les tenanciers des structures susmentionn
veiller à :
- Installer un dispositif de lavage des mains à l'entrée de leurs établissements ;
- Organiser la distanciation sociale au sein et devant leur établissement ;
- Fournir et faire porter à leurs employés le matériel de protection nécessaire (gants, masques) ;
- Procéder à la désinfection régulière de leurs locaux.

Les Inspections du Commerce et du Travail sont chargées de contrôler, chacune dans le cadre de leurs attributions légales et régler
respect des mesures conditionnant la reprise de l'activité.

**Article 7 : Entreprises de construction**
La reprise de l'activité des chantiers publics et privés est autorisée à compter du 10 mai 2020 à sous réserve du respect des conditio
l'alinéa 2 de la présente disposition.
Sous peine des sanctions fixées au titre 3 du présent décret, les chefs de chantier, les maitres d'œuvre et/ou les maitres d'ouvrage o
à :
- Installer un dispositif de lavage des mains à l'entrée du chantier;
- Fournir et faire porter à leurs employés le matériel de protection nécessaire (gants, masques) ;
- Procéder à la désinfection régulière des outils et des locaux.

Le Laboratoire Central du Bâtiment et des Constructions doit constituer une équipe chargée de contrôler le respect des mesures co
reprise de l'activité sur les chantiers publics et privés.

**Article 8 : Entreprises et établissements publics**
Sous réserve des dispositions du présent décret, les établissements publics, les entreprises publiques, concernés par les mesures é
les décrets n°65/PRE du 24 Mars, 74/PRE du 15 Avril, 78/PRE du 30 avril 2020 portant prolongation des mesures exceptionnelles d
contre la propagation du COVID-19, sont autorisés à reprendre leur activité à compter du 17 mai 2020 sous réserve du respect des
fixées à l'alinéa 2 de la présente disposition.
Dans la mesure du possible, les entreprises et établissements publics devront aménager les shifts de façon à ce que le télétravail so
Sous peine des sanctions fixées au titre 3 du présent décret, les responsables et les gérants des structures susmentionnées doivent

- Installer un dispositif de lavage des mains à l'entrée de leur établissement ;
- Organiser la distanciation sociale au sein et devant leur établissement ;
- Fournir et faire porter à leurs employés le matériel de protection nécessaire (gants et masques) ;
- Procéder à la désinfection régulière de leurs locaux.

Les ministères de tutelle des établissements publics et des entreprises publiques sont chargés de prendre les dispositions nécessai
contrôler et faire respecter les mesures conditionnant la reprise d'activité.

**Article 9 : Administration générale**

Les services de l'administration centrale sont autorisés à reprendre leur activité à compter du 17 mai 2020 à condition :
- Installer un dispositif de lavage des mains à l'entrée de leurs établissements ;
- Organiser la distanciation sociale au sein et devant leur établissement ;
- Fournir et faire porter au personnel le matériel de protection nécessaire (gants, masques) ;
- Procéder à la désinfection régulière de leurs locaux.

Dans la mesure du possible, l'administration générale devra aménager les shifts de façon à ce que le télétravail soit privilégié.
Les responsables des services centraux de l'administration centrale sont tenus de faire respecter les conditions susmentionnées.

**Article 10 : Interdiction des rassemblements publics**

Afin de limiter les risques de propagation du COVID-19, les rassemblements de plus de 10 personnes sont proscrits.

# 5. Annexe 5 : CLAUSES E&S A INCLURE DANS LES DOSSIERS DE PASSATION DE MARCHE OU ENTENTE DIRECTE PREVUS DANS LE CADRE DU PROJET AINSI QUE DANS LES PROCEDURES DE GESTION DU PERSONNEL POUR LES ENTREPRISES ET DANS LE PLAN DE GESTION ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE L'ENTREPRISE [15]

**Génériques**

Tous les permis requis par la loi ont été obtenus pour la construction et/ou la remise en état. L'entrepreneur convient officiellement que tous les travaux seront exécutés d'une manière sûre et disciplinée conçue pour réduire au minimum les impacts sur les résidents et l'environnement avoisinants.

***Préparation de Plan de Gestion Environnemental et Social (PGES):*** L'Entrepreneur préparera et mettra en œuvre un PGES

***Journal de chantier :*** L'Entrepreneur doit tenir à jour un journal de chantier, dans lequel seront consignés les réclamations, les manquements ou incidents ayant un impact significatif sur l'environnement ou à un incident avec la population. Le journal de chantier est unique pour le chantier et les notes doivent être écrites à l'encre. L'Entrepreneur doit informer le public en général, et les populations riveraines en particulier, de l'existence de ce journal, avec indication du lieu où il peut être consulté.

***Préparation et soumission d'un protocole de prévention et de gestion de la COVID-19 :*** L'Entrepreneur préparera, soumettra au Maitre d'Ouvrage et mettra en œuvre un protocole de prévention et de gestion de la COVID-19. Celui-ci sera conforme aux exigences du Décret Présidentiel et plus précisément à l'Article 7 (cf annexe 4). Ce plan décrira les mesures relatives à la distribution et surveillance du port des Equipements de Protection Individuelle (EPI) en particulier les masques et les gants pour les travailleurs, les mesures de distanciation sociale, la mise à disposition de station de lavage des mains ou gels désinfectant pour le personnel, la gestion des aires communes (cafeteria, toilettes). Par ailleurs, le protocole décrira les actions à réaliser en cas de cas suspects et confirmés, les dispositions pour l'isolation temporaires des cas suspects/confirmés jusqu'au transfert au service de santé de dépistage et de traitement. Le protocole décrira les modalités de notification des familles des travailleurs et le Maitre d'Ouvrage en cas de cas suspects et confirmés. Enfin, l'Entrepreneur devra s'engager à sensibiliser son personnel sur les mesures de prévention et la conduite à tenir en cas d'exposition au virus ou suspection a la COVID-19.

***Responsable Santé, Sécurité et Environnement :*** L'Entrepreneur inclura dans l'équipe un responsable santé, sécurité et Environnement.

[15] Ces clauses font parties des documents de contrats standards de la Banque Mondiale : https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/wbunits/opcs/Pages/pc/Operations-COVID19-Coronavirus-Information-03092020-081859/Procurement-04202020-163450.aspx

***Notification en cas d'accident et d'incident grave (hospitalisation, décès, conflit social important, accident environnemental important) :*** L'Entrepreneur devra notifier le Maitre d'Ouvrage dans les 24 heures en cas d'accident et d'incident grave.

**Personnel et Matériel :**

L'Entrepreneur emploiera le Personnel Clé et utilisera le Matériel identifié dans son Offre, pour exécuter les Tavaux, ou d'autres personnels ou Matériels approuvés par le Directeur de Projet. Le Directeur de Projet approuvera le remplacement des Personnels Clés ou du Matériel proposés à condition que les remplacements aient des compétences et des qualifications ou des caractéristiques substantiellement égales ou supérieures à celles des autres personnels ou matériels figurant dans l'Offre.

Le Directeur de Projet peut exiger de l'Entrepreneur qu'il retire (ou fasse retirer) toute personne employée sur le Site ou sur les travaux, y compris le personnel clé (le cas échéant),qui:

a) persiste dans l'inconduite ou le manque de diligence;

b) s'acquitte de ses fonctions de manière incompétente ou négligente;

c) ne se conforme pas aux dispositions du Marché;

d) persiste dans une conduite préjudiciable à la sécurité, à l'hygiène ou à la protection de l'environnement;

e) se livre au harcèlement Sexuel, l'Exploitation Sexuelle, les Abus Sexuels ou à toutes formes d'activités sexuels avec des personnes de moins de dix-huit (18) ans, sauf en cas de mariage préexistant ;

f) est reconnu, sur la base de preuves raisonnables, comme s'étant livré à des actes de Fraude et la Corruption au cours de l'exécution des travaux; où

g) a été recruté parmi le personnel du Maître d'Ouvrage ;

Le cas échéant, l'Entrepreneur doit alors nommer rapidement (ou faire nommer) un remplaçant approprié avec des compétences et une expérience équivalente.

## 8.3 Main d'Œuvre

8.3.1*Engagement du personnel et de la main d'œuvre.* L'Entrepreneur doit fournir et employer sur le Site pour l'exécution des travaux une main-d'œuvre qualifiée, semi-qualifiée et non qualifiée nécessaire à l'exécution du Marché dans les conditions de qualité et de délai prévues. L'Entrepreneur est encouragé, dans la mesure du possible et raisonnable, à employer du personnel et de la main d'œuvre disposant des qualifications et de l'expérience appropriées provenant du pays du Maître d'Ouvrage.

8.3.2 *Lois du travail*. L'Entrepreneur doit se conformer à toutes les lois pertinentes du travail applicables au personnel de l'Entrepreneur, y compris les lois relatives à leur emploi, à leur santé, à leur sécurité, à leur bien-être, à l'immigration et à l'émigration, et leur permettre tous leurs droits légaux.

8.3.3 *Installations pour le personnel et la main d'œuvre.* Sauf indication contraire dans le Marché, l'Entrepreneur doit fournir et entretenir toutes les installations d'hébergement et de bien-être nécessaires au personnel de l'Entrepreneur.

8.3.4 *Approvisionnement en denrées alimentaires*. L'Entrepreneur doit prendre des dispositions pour fournir au personnel de l'Entrepreneur un approvisionnement suffisant

en aliments appropriés, à des prix raisonnables, comme précisé, le cas échéant, dans le Marché, aux fins ou dans le cadre du Marché.

8.3.5 *Fourniture d'eau*. L'Entrepreneur doit, compte tenu des conditions locales, fournir sur le site un approvisionnement adéquat en eau potable et autre pour l'utilisation du personnel de l'Entrepreneur.

8.3.6 *Travail forcé.* L'Entrepreneur, y compris ses sous-traitants, ne doit pas employer ou utiliser le travail forcé. Le travail forcé consiste en tout travail ou service, non effectué volontairement, qui est exigé d'une personne sous la menace de la force ou de la menace, et comprend tout type de travail involontaire ou obligatoire, tels que le travail asservi, le travail forcé ou des arrangements similaires de contrat de travail.

Aucune personne ayant fait l'objet d'un trafic ne doit être employée ou engagée. La traite des personnes est définie comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes par le moyen de la menace ou du recours à la force ou à d'autres formes de coercition, d'enlèvement, de fraude, de tromperie, d'abus de pouvoir ou de position de vulnérabilité, ou de donner ou recevoir des paiements ou des avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant le contrôle sur une autre personne, aux fins de l'exploitation.

8.3.7 *Travail des enfants*. L'Entrepreneur, y compris ses sous-traitants, ne doit pas employer ou engager un enfant de moins de 16 ans.

L'Entrepreneur, y compris ses sous-traitants, ne doit pas employer ou engager un enfant entre 16 ans et l'âge de 18 ans d'une manière qui est susceptible d'être dangereuse, ou d'interférer avec l'éducation de l'enfant, ou d'être nocif pour la santé de l'enfant ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

L'Entrepreneur, y compris ses sous-traitants, ne doit employer ou engager des enfants entre 16 ans et l'âge de 18 ans qu'après avoir effectué une évaluation appropriée des risques par l'Entrepreneur avec l'approbation du Directeur de Projet. L'Entrepreneur doit faire l'objet d'un suivi régulier par le Directeur de Projet, qui comprend le suivi de la santé, des conditions de travail et des heures de travail.

Le travail considéré comme dangereux pour les enfants est un travail qui, de par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, est susceptible de mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Ces activités de travail interdites aux enfants comprennent le travail suivant:

a) l'exposition à des abus physiques, psychologiques ou sexuels;

b) le travail sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés;

c) le travail avec des machines, des matériels ou des outils dangereux, ou impliquant la manipulation oule transport de charges lourdes;

d) le travail dans des environnements malsains exposant les enfants à des substances toxiques, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, du bruit ou des vibrations préjudiciables à la santé;

e) le travail dans des conditions difficiles telles que le travail pendant de longues heures, pendant la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

8.3.8 *Dossiers d'emploi des travailleurs.* L'Entrepreneur doit tenir des registres complets et exacts de l'emploi de la main d'œuvre sur le Site.

8.3.9 *Non-discrimination et égalité des chances.* L'Entrepreneur ne doit pas prendre de

décisions relatives à l'emploi ou au traitement du personnel de l'Entrepreneur sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes du travail à réaliser. L'Entrepreneur doit fonder l'emploi du personnel de l'Entrepreneur sur le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable, et ne doit pas faire de discrimination à l'égard d'aucun aspect de la relation d'emploi.

8.3.10 *Mécanisme de gestion des plaintes.* L'Entrepreneur doit disposer d'un mécanisme de gestion des plaintes pour le personnel de l'Entrepreneur.

8.3.11 *Sensibilisation du personnel de l'Entrepreneur*. L'Entrepreneur doit sensibiliser le personnel de l'Entrepreneur aux aspects environnementaux et sociaux applicables dans le cadre du Marché, y compris l'hygiène, la sécurité et l'interdiction de l'Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS).

8.3.12*Mesures générales de santé et sécurité occupationnelle :*Les EPI des travailleurs seront conformes aux bonnes pratiques internationales (toujours des casques de protection, des masques et des lunettes de sécurité, des harnais et des bottes de sécurité) ; Une signalisation appropriée des sites informera les travailleurs des principales règles et réglementations à suivre. Les travailleurs seront formes aux mesures de santé et sécurité au travail avant le commencement des travaux

8.3.13 *Mesures transversales de prévention de la COVID-19 :*L'entrepreneur doit respecter et mettre en place des mesures sanitaires contre la propagation de la COVID-19 en milieu de travail[16]spécifiques aux Entreprises de construction (i.e. installer un dispositif de lavage des mains à l'entrée du chantier; Fournir et faire porter à leurs employés le matériel de protection nécessaire tels que gants et masques; Procéder à la désinfection régulière des outils et des locaux ; le Laboratoire Central du Bâtiment et des Constructions doit constituer une équipe chargée de contrôler le respect des mesures conditionnant la reprise de l'activité sur les chantiers publics et privés). Par ailleurs, l'Entrepreneur doit proposer un protocole en case de cas suspects parmi ses employés, qui comprend l'isolation du travailleur suspect, un test de dépistage et la notification de la famille et du maitre d'ouvrage sera immédiatement notifié de cas suspect et confirmé.

8.3.14 *Mesures transversales de diagnostic et traitement de la COVID-19 :* Les tests de dépistage et la prise en charge du traitement seront couverts par l'entreprise.

8.3.15*Formations des travailleurs :* L'entrepreneur s'engage à former les travailleurs sur le droit et leurs conditions de travail, les mesures relatives à la santé et sécurité des travailleurs – y compris les mesures COVID, le Code de Conduite proscrivant le harcèlement sexuel et l'abus et l'exploitation sexuelle et l'existence et le fonctionnement du mécanisme de gestion des plaintes.

*8.3.16 Accidents et incidents de travail :* L'Entreprise devra mettre en place un protocole en cas d'accident et incident de travail. Tout traitement associé à un accident lié au travail ou maladie occupationnelle sera pris en charge par l'Entreprise.

**Sanction :** Toute dérogation ou non-conformité aux exigences environnementales et sociale décrites ci-dessous sont passibles de sanction, y compris la suspension des paiements.

[16] Celles-ci peuvent être les mesures prescrites par le Décret Présidentiel N° 2020-080/PR/PM, en particulier celles relatives à l'Article 7

**Hygiène, Sécurité et Protection de l'Environnement**

L'Entrepreneur sera responsable de la sécurité de toutes les activités sur le Site, et pour prendre soin de l'hygiène et de la sécurité de toutes les personnes autorisées à être sur le Site des Travaux ou tout autre endroit où les Travaux sont exécutés.

L'Entrepreneur doit appliquer toutes les règles et les lois relatives à l'hygiène et la sécurité.

Protection de l'environnement

- L'Entrepreneur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour : protéger l'environnement (à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du Site); et
- Limiter les dommages et les nuisances aux personnes et aux biens résultant de la pollution, du bruit et d'autres résultats des opérations et/ou activités de l'Entrepreneur.
- En cas de dommages à l'environnement, aux biens et/ou de nuisances pour les personnes, sur ou en dehors du Site à la suite des opérations de l'Entrepreneur, l'Entrepreneur doit convenir avec le Directeur de Projet des mesures et des délais appropriés pour remédier, dans la mesure du possible, à l'environnement endommagé pour la remise en son état antérieur. L'Entrepreneur doit mettre en œuvre ces mesures à ses frais et à la satisfaction du Directeur de Projet.
- Pendant les travaux de démolition intérieure, des goulottes de débris doivent être utilisées au-dessus du premier étage.
- Les débris de démolition doivent être conservés dans une zone contrôlée et aspergés d'un brouillard d'eau pour réduire la poussière de débris.
- Au cours du forage pneumatique ou de la destruction des murs, la poussière doit être supprimée par pulvérisation d'eau et/ou par l'installation d'écrans anti-poussière sur le site.
- L'environnement environnant (trottoirs, routes) doit être exempt de débris afin de réduire au minimum la poussière.
- Il n'y aura pas de brûlage à ciel ouvert de matériaux de construction/déchets sur le site.
- Il n'y aura pas de marche au ralenti excessive des véhicules de construction sur les chantiers

Tous fossiles, pièces de monnaie, objets de valeur ou d'antiquité, structures, groupes de structures et autres vestiges ou objets d'intérêt géologique, archéologique, paléontologique, historique, architectural ou religieux ou d'une valeur significative, découverts sur le Site, doivent être placés sous la garde du Maître d'Ouvrage.

L'Entrepreneur donnera accès au Site au Directeur de Projet et à toute personne autorisée par celui-ci, ainsi qu'à tout lieu où sont effectués ou seront effectués des Travaux dans le cadre du Marché.

**Gestion des déchets :**

- Les voies et les sites de collecte et d'élimination des déchets seront identifiés pour tous les principaux types de déchets attendus des activités de démolition et de construction.

- Les déchets minéraux de construction et de démolition seront séparés des déchets généraux, organiques, liquides et chimiques par tri sur place et stockés dans des conteneurs appropriés.
- Les déchets de construction seront collectés et éliminés de manière appropriée par des collecteurs agréés.
- Les registres de l'élimination des déchets (type, quantité, transport, site d'élimination finale)seront conservés comme preuve d'une gestion appropriée telle qu'elle a été conçue.
- Dans la mesure du possible, l'entrepreneur réutilisera et recyclera les matériaux appropriés et viables (à l'exception de l'amiante)

**Santé et Sécurité des Communautés**

- Le public a été informé des œuvres par une notification appropriée dans les médias et/ou sur des sites accessibles au public (y compris le site des œuvres).
- Le bruit de construction sera limité à des périodes restreintes convenues dans le permis.
- Pendant le fonctionnement, les couvercles des générateurs, compresseurs d'air et autres équipements mécaniques motorisés doivent être fermés et les équipements doivent être placés aussi loin que possible des zones résidentielles
- L'entrepreneur s'assurera que le chantier de construction est correctement sécurisé et que le trafic lié à la construction est réglementé. Ceci inclut mais n'est pas limité à

- Signalisation, panneaux d'avertissement, barrières et déviations de trafic : le site sera clairement visible et le public sera averti de tous les dangers potentiels.
- Système de gestion de la circulation et formation du personnel, en particulier pour l'accès au site et la circulation intense à proximité du site. Mise en place de passages et de passages sûrs pour les piétons là où le trafic de construction interfère.
- Ajustement des heures de travail en fonction de la circulation locale, par exemple en évitant les principales activités de transport aux heures de pointe ou aux heures de déplacement du bétail.
- Gestion active de la circulation par un personnel formé et visible sur le site, si nécessaire pour assurer un passage sûr et pratique pour le public.
- L'Entrepreneur doit constamment assurer l'accès aux propriétés riveraines et assurer la jouissance des entrées charretières et piétonnes, des vitrines d'exposition, par des ponts provisoires ou passerelles munis de garde-corps, placés au-dessus des tranchées ou autres obstacles créés par les travaux
- Assurer un accès sûr et continu aux bureaux, aux magasins et aux résidences pendant les activités de rénovation, si les bâtiments restent ouverts au public

# 6 . Annexe 6– Conditions Générales Applicables

Les conditions générales applicables aux employés du Projet reprendront à minima les éléments décrits ci-dessous en conformité avec le Code du Travail de Djibouti et la NES 2. Par ailleurs des clauses proscrivant le harcèlement sexuel et l'exploitation et abus sexuel en milieu de travail seront également incluses.

| Critères | Conditions générales |
|---|---|
| **Processus de recrutement** | Publication des offres d'emploi dans la presse et/ou sur internet<br>Contrats écrits pour tous les travailleurs précisant les conventions collectives applicables, les droits applicables en termes de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires conformément au Code du Travail ainsi que tout autre droit mentionné dans la NES n°2<br>Appui fourni aux travailleurs ne sachant pas ou pas bien lire et écrire<br>Permis de travail pour les travailleurs étrangers |
| **Age d'admission à l'emploi** | 18 ans<br>L'âge légal pour travailler à Djibouti est 16 ans. Cependant les activités du projet pouvant être considérées comme susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité des enfants, aucun travailleur en dessous de 18 ans ne sera embauché. Les employeurs s'assureront que les travailleurs ont bien l'âge requis. Les travailleurs prouveront leur âge grâce à une pièce d'identité indiquant leur date de naissance. |
| **Temps de travail** | 48 heures par semaine |
| **Heures supplémentaires** | Taux majoré fixé au préalable. Pas plus de 60 heures de travail par semaine ou 12 heures par jour. |
| **Temps de pause** | 1 jour de repos minimum par semaine. 1h de pause de repas le midi. |
| **Congés payés** | 2.5 jours par mois travaillé. Congés exceptionnels en fonction des cas énoncés dans le Code du Travail. |
| **Cessation du contrat de travail** | Préavis de 1 mois.<br>Dommage et intérêts énoncés dans le Code du Travail en cas de licenciement abusif. |
| **Protection sociale** | Enregistrement à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ou à une autre assurance de sécurité sociale. |
| **Syndicalisation** | En fonction des collectives du Projet. |
| **Procédures de prévention et de dépistage de la COVID-19** | Les consultants recrutés par l'UGP seront seuls dans son bureau et devront être vigilant avec le port de son masque obligatoire. Dans ce contexte, il est nécessaire d'appliquer les mesures sanitaires mis en place par le Ministère de la Santé. En cas de signe évocateurs du covid-19 présentent par le consultant recrutes par l'UGP, il devra s'isoler et ensuite faire le test de dépistage en cas de confirmation du test il aura un conge de maladie de 21jours. |
| **Conge maladie** | Les consultants recrutes par l'UGP du projet bénéficieront un conge de maladie de 21jours en cas de confirmation du test de dépistage positifs du covid-19. |

# 7 . Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES)

| | |
|---|---|
| | PLAN DE GESTION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE D'UNE EXTENSION(CONSTRUCTION DES LATRINES OU REFECTOIRE) |
| **IMPACTS ET MESURES D'ATTENUATIONS PENDANT LA PHASE D'EXPLOITATION** | |

| **Impacts** | **Mesures d'atténuations** |
|---|---|
| Risques de déchets des écoles | Stockage adéquat des produits et déchets(remise étanche), évacuation des déchets vers décharge publique autorisée,règles d'hygiène des chantiers,interdiction de dechets en plein air |
| Accidentologie en phase s'exploitation | Création d'issues de secours et mesure anti incendie, gestion sécurisée des carburants, mesures de sécurité dans les cuisines, coupe-circuits électrique, respect des normes de la protection civile par rapport aux bâtiments recevant du public(ERP) |
| Risque de maladies débilitantes et mortelles en cas de contamination de l'eau | Entretien et maintenance des points d'eau et des réseau.Implication du ministère de la santé(INPS) pour éffectuer les controles nécessaires, |
| Risque sur la santé des utilisateurs en cas latrine non fonctionnelle, | Application du guide spécifique sur les latrines (à faire par un consultant) Implication du ministère de la santé(INPS) pour effectuer les contrôles nécessaires, |
| Risque sur la santé des élèves en cas de contamination due aux aliments de la cantine, | Application des guides spécifiques à la gestion des cantines (préparation et distribution des aliments) Implication du ministère de la santé(INPS) pour effectuer les contrôles nécessaires, |
| Personnes en situation d'handicap(aveugles, personnes en mobilité réduit ) | Aménagement appropriés (rampes d'accès) pour personnes en situation d'handicap |

| | |
|---|---|
| Risques de violences et d'abus en milieu scolaire | Application et formation sur le Protocole relatif à la prévention et à la protection contre les violences (voir Annexe 16 de ce CGES) |
| Risques de propagation et/ou exposition à la COVID-19 | Mise en œuvre du protocole COVID-19 développé par MENFOP (voir Annexe 8 de ce CGES) |

| |
|---|
| PLAN DE GESTION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE D'UNE EXTENSION(CONSTRUCTION DES LATRINES OU REFECTOIRE DANS DES ECOLES EXISTANTES) |
| **Impacts et mesures d'atténuations pendant la phase des travaux** |

| | **Impacts** | **Mesures d'atténuation** |
|---|---|---|
| 1 | Emploi et condition de travail | Le recrutement doit être équitable et favorisera les travailleurs du site dans la mesure du possible, la réglementation intérieure du chantier doit être affichée clairement, les travailleurs doivent savoir leur salaire mensuel ou journalier, la manière dont ils vont être payer pour les heures supplémentaires et autres avantages, ils doivent avoir des congés hebdomadaires, de congé de maladies , une trousse de 1er secours sera disponible sur le chantier, les travailleurs doivent porter des casques de protection, des masques, des lunettes de sécurité, et des bottes de sécurité, des mesures de santé et de sécurité seront prises face au COVID(application des gestions barrières, station de lavage des mains, port des masques, dans la mesure du possible distanciation),les travailleurs et tout personnel sur les chantiers seront soumis à un code de conduite proscrivant les comportements inappropriés et le harcèlement sexuel en milieu de travail, les travailleurs qui ne respectent pas ce code seront sanctionnés, les travailleurs seront formés sur les mesures de santé et sécurité au travail, le code de conduite, les conditions de contrat ainsi que sur la réglementation sur les chantiers |
| 2 | Bruit | Le bruit de construction sera limité à des périodes restreintes convenues. Pendant le fonctionnement, les couvercles des générateurs, compresseurs d'airs, et autres équipements mécaniques motorisés doivent être fermés et les équipements doivent être placés aussi loin que possible des zones d'habitations. |

| | | |
|---|---|---|
| 3 | Infrastructures d'adduction d'eau | Minimiser la génération des déchets pendant la phase de construction. Assurer la surveillance autour des captages. Assurer le traitement par le chlore (Annexe5 :guide simplifié pour le traitement de l'eau) et le suivi de la qualité de l'eau. Programme de maintenance préventive des ouvrages et équipements. Programme de sensibilisation à la protection et la préservation de l'eau à l'intention des usagers. |
| 4 | Gestion des déchets | Les voies et les sites de collecte et d'élimination des déchets seront identifiés pour tous les principaux types des déchets attendus des activités de démolition. Les registres de l'élimination des déchets seront conservés comme preuve d'une gestion appropriée. Les registres de l'élimination des déchets seront conservés comme preuve d'une gestion appropriée.<br><br>Les déchets de construction seront collectés et éliminés de manière appropriée par des collecteurs agrées. |
| 5 | Pollution de l'air | Les pistes intérieures et extérieures empruntées par les camions et autres véhicules du chantier doivent être aspergé d'eau afin d'éviter les poussières. -Les camions bennes transportant le sable ou les autres agrégats seront recouverts d'écran anti-poussières. Enlèvement de remblai non utilisé, Le brulage à ciel ouvert, provoquant les fumées est interdit. |

| | | |
|---|---|---|
| 6 | Dangers directs ou indirects pour la circulation publique et les piétons pendant la construction | Conformément à la réglementation nationale, l'entrepreneur s'assurera que le chantier d'extension est correctement sécurisé et que le trafic lié à l'extension est réglementé. Ceci inclut mais n'est pas limité à : Clôture provisoire de la partie ou l'on exécute les travaux d'extension et aménagement d'un accès<br><br>Signalisation, panneaux d'avertissement, barrières et déviations de trafic :Le site sera clairement visible et le public sera averti de tous les dangers potentiels. Système de gestion de la circulation et formation du personnel, en particulier pour l'accès au site. Mise en place de passages sur pour les piétons la ou le trafic d'extension interfère<br>Ajustement des heures de travail en fonction de la circulation locale, par exemple en évitant les principales activités de transport aux heures de pointe ou aux heures de déplacement des élèves, enseignants et bétails. Gestion active de la circulation par un personnel formé et visible sur le site, si nécessaire pour assurer un passage sur et pratique pour le public. Assurer un accès sur et continu aux salles de classe et bureaux du directeur pendant les activités d'extension. |
| 7 | Besoins spécifiques des personnes en situation d'handicap | Aménagement approprié (rampe d'accès ) pour personnes en situation d'handicap(pendant la phase des travaux et d'exploitation du réfectoire). Construction d'une cabine adaptée et aménagée pour les personnes handicapées dans les latrines. |
| 8 | Travail des enfants de moins de 18ans | Respect des dispositions de la loi<br>Mesure de contrôle et suivi des entreprises |
| 9 | Qualité de l'eau | Avant d'être rejeté dans les eaux réceptrices, les effluents des différents systèmes de traitement des eaux usées doivent être traités de manière à satisfaire aux critères de qualité minimale. Les regards, les fosses septiques et autres ouvrages de collecte des eaux usées et vannes seront étanches, et couverts) Les véhicules et les machines ne seront lavés que dans des zones désignés ou les eaux de ruissellement ne pollueront pas les masses d'eau de surface naturelles. |

| | | |
|---|---|---|
| 10 | Gestion des déchets toxiques et dangereux | Les conteneurs des matières dangereuses (carburant, huile de moteurs, etc.). doivent être placés dans un conteneur étanche afin d'éviter tout déversement et toute lixiviation.<br>Les déchets doivent être transportés par des transporteurs spécialement agrées et éliminés dans une installation agrée.<br>Les peintures contenant des ingrédients toxiques, des solvants ou des peintures à base des plombs ne seront pas utilisées. |
| 11 | Construction des latrines | Application du guide spécifique pour les latrines pendant la phase d'exploitation. |
| 12 | Réfectoire ou cantine | Application du guide spécifique pour la gestion des cantines(préparation et distribution des aliments) |
| 13 | Risques d'accidents élèves , enseignants, et riverains | Définition et respect de règles de sécurité précises dans les environs immédiats de chantiers(panneaux de signalisations, etc..)<br>Pour travaux de construction :organisation de campagnes d'information pour les responsables des établissements scolaires, les enseignants et les riverains ainsi que le représentant du commune.<br>Prévoir un endroit clos pour stocker le ciment, carburant,<br>Evacuer les matériaux en excès: terre, agrégats de pierre, blocs, briques, morceaux de planches. |
| 14 | Sécurité des travailleurs et accidentologie | Etablissement des règles de sécurité dans les chantiers et application des consignes et règles de sécurité, panneaux de signalisation d'endroit à risque, port de casque |
| 15 | Gestion des plaintes des travailleurs de l'entreprise | Recueillir les doléances des travailleurs en mettant un cahier des plaintes sur le chantier.<br>Les travailleurs de l'entreprise doivent savoir dès leur embauche l'existence de ce cahier qui leur permettra d'exprimer leur préoccupation professionnelles.<br>Traitement des doléances par étapes et au plus vite possible.<br>1er étape: résolution du ou des problèmes avec le responsable coutumier de la localité.<br>2 ème étape: Si on n'arrive pas à trouver solution à l'étape 1, on essayera de répondre aux doléances des travailleurs avec les autorités de la région(préfet, président du conseil régional)<br>Si on n'arrive pas à résoudre à l'étape 2 on passe à l'étape 3 qui sont les institutions judiciaires Djiboutiennes. |
| 16 | Sécurité des bâtiments | Obtention d'une attestation de prévention de la part de la protection civile(sécurité des bâtiments et prévention des risques d'incendie et explosion) |

| | | |
|---|---|---|
| 17 | Préparer des procédures de gestion du personnel de l'entreprise | L'entreprise doit -promouvoir la sécurité et la santé au travail-Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet.-Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées , et les enfants.-Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et aux travail des enfants.-Soutenir les principes de liberté d'association et de convention collectives des travailleurs du projet.-Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail. |
| 18 | Violence et conflits | Respect des règles de sécurité et de bonne conduite au niveau des travailleurs, consultation publique,gestions des doléances au niveau de la population |
| 19 | Communication, consultation, partage d'information ainsi que gestion des requetés de la population | Initiatives d'information et sensibilisation du public au sujet des caractéristiques du sous-projet et de ses impacts, consistance et nature des travaux, périmètre d'intervention, durée des travaux, utilisation du canal des associations de la société civile, parents d'élèves, des représentants de la localité pour diffuser l'information, et favoriser leurs participations aux prises de décision, |
| 20 | Risques de propagation et/ou exposition à la COVID-19 | Application de mesures barrières et de protocole de gestion de la COVID-19 pour les travailleurs (voir clauses E&S a intégrer dans les DAO, Annexe 12 de ce CGES) |
| 21 | **COUT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGES A CHIFFRER PAR L'ENTREPRISE** | |

# Annexe 8- Protocoles sanitaire pour la rentrée scolaire 2020-2021

REPUBLIQUE DE DJIBOUTI
Unité – Égalité –Paix

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

جمهورية جيبوتي
وحدة – مساواة- سلام

وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني

Djibouti le, 31/08/2020 , جيبوتي، في

Diffusion générale

LE MINISTRE

وزير

N° : 317 / MENFOP

رقم : 31/08/2020 / و.ت.و.ت.م.

Secrétariat Général du MENFOP
Courrier Arrivée
Date : 31/08/2020
Enregistrement sous le N° : 1103

Secrétariat Général du MENFOP
Départ le 01/09/2020
Sous le N° 397

## NOTE DE SERVICE

**Protocole sanitaire pour les collèges et les lycées de la capitale.**
**- Rentrée scolaire 2020-2021 -**

---

Dans un contexte d'existence du virus covid-19, le présent document, établi en collaboration avec le ministère de la santé, indique les mesures barrières à respecter au sein des établissements scolaires publics et privés et précise les modalités pratiques des reprises des cours pour la rentrée de septembre 2020. Il est donc destiné pour application, en premier lieu, aux principaux, proviseurs et professeurs qui sont en contact direct avec la population scolaire 5 jours sur 7.

Par ailleurs, compte tenu des données sanitaires émanentes du ministère de la santé, qui s'avèrent plutôt rassurantes concernant l'impact et la transmission de la Covid-19 et considérant que les enfants ne sont pas des personnes à risques, le MENFOP prévoit une rentrée scolaire « **normale** » placée, néanmoins, sous le signe de la « **vigilance** ». Ainsi les mesures barrières à observer sont les suivantes :

**I- POUR LES COLLEGES ET LES LYCEES.**

**I. 1- La distanciation physique.**

La distanciation physique d'un mètre sera exigée dans les classes à effectifs réduits. Mais, lorsque cela n'est pas matériellement possible, les efforts seront portés sur les autres mesures barrières. Il conviendra donc de tenir compte du contexte propre à chaque établissement.

Par ailleurs les emplois du temps doivent être suffisamment aménagés pour permettre des rentrées décalées de 30 minutes le matin. Cette façon de s'organiser

ne doit en aucun cas affecter le temps réglementaire des cours. Il conviendra également de réglementer les mouvements des élèves au sein de l'établissement, afin de réduire au maximum les attroupements et le brassage des élèves.

### I . 2 – Le port du masque.

Pour les collégiens et lycéens, le port du masque est obligatoire dès l'affranchissement du portail. Il est de même pour les enseignants, le personnel administratif et d'entretien. Le chef d'établissement veillera à ce que toute personne accédant à l'établissement porte le masque.

Cette mesure barrière doit être également appliquée, dans les aires de jeux, et autres espaces clos (bibliothèques, bureaux, ateliers...). Lors des interclasses, c'est l'enseignant qui se déplace d'une classe à l'autre et non les élèves.

### I.3- Le lavage des mains.

Le lavage sera réalisé au minimum 3 fois par jour : (1) avant d'entrer en classe, (2) après être allé aux toilettes, (3) à la fin des classes au moment de quitter l'établissement.

## II- LES CONDITIONS D'ACCUEIL ET LE ROLE DES ENSEIGNANTS.

Les chefs d'établissement prendront les dispositions nécessaires pour accueillir les élèves dans des conditions hygiéniques optimales à savoir des salles de classe nettoyées, assainies et bien aérées, une cour propre et des lieux sécurisés réservés aux lavages des mains Les toilettes et les latrines doivent être régulièrement désinfectées. Le gel hydro-alcoolique doit être disponibilisé.

Le nettoyage des sols et des grandes surfaces (tables, bureaux) à réaliser au minimum une fois par jour avant la rentrée des classes et une fois après le départ des élèves en fin de journée. Il faudra désinfecter les surfaces les plus fréquemment touchées par les élèves (comme les poignées de porte) à réaliser au minimum une fois par jour.

## III- LA COMMUNICATION ET LA SENSIBILISATION.

Les chefs d'établissement doivent organiser des réunions de concertation et d'information avec la société civile et les APE sur les risques de l'épidémie, l'importance des mesures à prendre pour y faire face.

Le personnel de direction, les enseignants ainsi que tous les autres personnels doivent être formés aux gestes barrières. Cette formation doit se réaliser, avant la reprise des cours ou dès le premier jour avec l'appui du Ministère de la Santé.

Les parents doivent faire l'objet d'une campagne de communication ciblée insistant sur : (i) leur rôle dans le respect des gestes barrières (à domicile) (ii) la procédure à suivre lors de la survenue d'un cas qui concerne leur fils/fille (iii) les numéros de téléphone utiles pour obtenir des renseignements et les coordonnées des structures médicales référentes.

## IV- L'HYPOTHESE D'UNE REPRISE DE L'EPIDEMIE.

Dans l'hypothèse d'une reprise de l'épidémie un plan de continuité pédagogique sera mis en place pour assurer l'enseignement à distance. Ainsi, le dispositif d'enseignement à distance lancé l'année dernière sera déclenché à travers des cours télévisés, radiodiffusés, e-learning pour couvrir des niveaux et disciplines bien ciblés. Afin d'éviter toute surprise et précipitation, une équipe dédiée à ce travail sera mobilisée, dès à présent, au CRIPEN.

## V- Les dispositions finales.

Un plan de mise en œuvre de ce protocole sanitaire adapté à l'établissement sera exigé de chaque chef d'établissement.

Un comité sera désigné pour le suivi des actions et établir régulièrement des rapports.

Le Secrétaire Général est chargé de la mise en application de ce protocole sanitaire.

J'attache une importance capitale à la stricte application du présent protocole.

**Le Ministre**

**MOUSTAPHA MOHAMED MAHAMOUD**

Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle
REPUBLIQUE DE DJIBOUTI
LE MINISTRE

REPUBLIQUE DE DJIBOUTI
Unité – Égalité –Paix

جمهورية جيبوتي
وحدة – مساواة- سلام

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني

Diffusion générale
31/8/2020

Djibouti le 31/08/2020 جيبوتي، في

LE MINISTRE

وزير

N° : 319 / MENFOP

رقم : / و.ت.و.ت.م.

Secrétariat Général du MENFOP
Courrier Arrivée
Date : 31/08/2020
Enregistrement sous le N° : 1105

# NOTE DE SERVICE

Secrétariat Général du MENFOP
Départ le 01/09/2020
Sous le N° 399

## Protocole sanitaire pour les régions - rentrée scolaire 2020-2021 -.

Dans un contexte d'existence du virus covid-19, le présent document, établi en collaboration avec le ministère de la santé, indique les mesures barrières à respecter au sein des établissements scolaires publics et privés, précise les modalités pratiques des reprises des cours pour la rentrée de septembre 2020. Il est donc destiné pour application, en premier lieu, aux chefs d'établissement, directeurs d'école et enseignants qui sont en contact direct avec la population scolaire 5 jours sur 7.

Par ailleurs, compte tenu des données sanitaires émanentes du ministère de la santé, qui s'avèrent plutôt rassurantes concernant l'impact et la transmission de la Covid-19 et considérant que les enfants ne sont pas des personnes à risques, le MENFOP prévoit une rentrée scolaire « **normale** » placée, néanmoins, sous le signe de la « **vigilance** ». Ainsi les mesures barrières à observer sont les suivantes.

### I- POUR LES CHEFS -LIEUX

#### I.1- Concernant le préscolaire et le primaire.

##### I.1.1 - La distanciation physique.

La distanciation physique d'un mètre sera exigée dans les classes à effectifs réduits. Mais, lorsque cela n'est pas matériellement possible, les efforts seront portés sur les autres mesures barrières. Il conviendra donc de tenir compte du contexte propre à chaque établissement.

Ces mesures barrières doivent être également appliquées dans les cours et autres espaces clos notamment les bibliothèques, les réfectoires, les cantines et les ateliers.

Les récréations doivent être décalées/organisées par cycles de telle sorte qu'il n'y est pas un flux massif d'élèves, à la fois, dans la cour. Les zones de surveillance seront renforcées.

**I.1.2 – Le port du masque.**

Le port du masque n'est pas recommandé pour les élèves du primaire. Il est à proscrire pour les enfants du préscolaire et de la maternelle, mais reste obligatoire pour les enseignants et le personnel de direction. De plus les objets manipulés par ces petits (ballons, jeux divers et matériel commun…) doivent être désinfectés au quotidien.

**I.1.3- Le lavage des mains.**

Le lavage sera réalisé au minimum 4 fois par jour : (1) à l'arrivée dans l'établissement, (2) après être allé aux toilettes, (3) après le retour des recréations, (4) à la fin des classes au moment de quitter l'établissement. Les tables des réfectoires sont à nettoyer et à désinfecter après chaque service.

**I.2- Concernant le collège et le lycée.**

**I.2.1- La distanciation physique.**

Les mêmes mesures de distanciation physiques que le primaire seront conduites et appliquées.

Par ailleurs les emplois du temps doivent être suffisamment aménagés pour permettre des rentrées décalées de 30 minutes le matin. Cette façon de s'organiser ne doit en aucun cas affecter le temps réglementaire des cours. Il conviendra également de réglementer les mouvements des élèves au sein de l'établissement, afin de réduire au maximum les attroupements et le brassage des élèves. Lors des interclasses, l'enseignant se déplacera d'une classe à l'autre et non les élèves.

**I.2.2 – Le port du masque.**

Pour les collégiens et lycéens, le port du masque est obligatoire. Il est de même pour les enseignants, le personnel administratif et d'entretien. Le chef d'établissement veillera à ce que toute personne accédant à l'établissement porte le masque.

**I.2.3 - Le lavage des mains.**

Le lavage sera réalisé au minimum 4 fois par jour : (1) à l'arrivée dans l'établissement, (2) après être allé aux toilettes, (3) après le retour des pauses, (4) à la

fin des classes au moment de quitter l'établissement. Le gel hydro-alcoolique est à disponibiliser.

## II- POUR LES LOCALITES.

### II.1- Concernant le primaire.

#### II.1.1- La distanciation physique.

Compte tenu des effectifs réduits, la distanciation physique d'un mètre sera exigée dans les classes.

Cette mesure barrière doit être également appliquée dans les cours et autres espaces clos notamment, les réfectoires et les cantines. Les zones de surveillance seront renforcées.

#### II.1.2 – Le port du masque.

Le port du masque n'est pas recommandé pour les élèves du primaire.

#### II.1.3- Le lavage des mains.

L'eau doit être utilisée avec parcimonie. Le lavage sera réalisé, après être allé aux toilettes, avant et après les repas (cantines) et après le retour des recréations.

### II.2- Concernant les écoles fondamentales.

#### II. 2.1- La distanciation physique.

Les mêmes mesures de distanciation physiques que le primaire seront conduites et appliquées.

Il conviendra de réglementer les mouvements des élèves au sein de l'établissement, afin de réduire au maximum les attroupements et le brassage des élèves.

#### II . 2.2 – Le port du masque.

Pour les élèves des écoles fondamentales, le port du masque n'est pas obligatoire.

#### II.2.3- Le lavage des mains.

Le lavage sera réalisé au minimum 3 fois par jour : (1) à l'arrivée dans l'établissement, (2) après être allé aux toilettes, (3) à la fin des classes au moment de quitter l'établissement.

**III-Les conditions d'accueil et le rôle des enseignants.**

Les chefs d'établissement prendront les dispositions nécessaires pour accueillir les élèves dans des conditions hygiéniques optimales à savoir des salles de classe nettoyées, assainies et bien aérées, une cour propre et des lieux sécurisés réservés aux lavages des mains Les toilettes et les latrines doivent être régulièrement nettoyées.

Le nettoyage des sols et des grandes surfaces (tables, bureaux) à réaliser au minimum une fois par jour avant la rentrée des classes et une fois après le départ des élèves en fin de journée. Il faudra désinfecter les surfaces les plus fréquemment touchées par les élèves (comme les poignées de porte) à réaliser au minimum une fois par jour.

**VI- La communication et la sensibilisation.**

Les chefs d'établissement doivent organiser des réunions d'information avec les parents sur les risques de l'épidémie, l'importance des mesures à prendre pour y faire face.

Le personnel de direction, les enseignants ainsi que tous les autres personnels doivent être formés aux gestes barrières. Cette formation doit se réaliser, avant la reprise des cours ou dès le premier jour avec l'appui du Ministère de la Santé.

Les parents doivent faire l'objet d'une campagne de communication ciblée insistant sur : (i) leur rôle dans le respect des gestes barrières (à domicile) (ii) la procédure à suivre lors de la survenue d'un cas qui concerne leur fils/fille.

**VII- L'hypothèse d'une reprise de l'épidémie.**

Dans l'hypothèse d'une reprise de l'épidémie, un plan de continuité pédagogique sera mis en place pour assurer l'enseignement à distance. Ainsi, le dispositif d'enseignement à distance lancé l'année dernière sera déclenché à travers des cours télévisés, radiodiffusés, e-learning pour couvrir des niveaux et disciplines bien ciblés. Afin d'éviter toute surprise et précipitation, une équipe dédiée à ce travail sera mobilisée, dès à présent, au CRIPEN.

**VIII-Les dispositions finales.**

Un plan de mise en œuvre de ce protocole sanitaire adapté à l'établissement sera exigé de chaque chef d'établissement et directeur d'école.

Un comité sera désigné pour le suivi des actions et établir régulièrement des rapports.

Le Secrétaire Général est chargé de la mise en application de ce protocole sanitaire.

J'attache une importance capitale à la stricte application du présent protocole.

**Le Ministre**

**MOUSTAPHA MOHAMED MAHAMOUD**