

REPUBLIQUE DU TCHAD



Unité-Travail-Progrès

Ministère de l'eau et de l'Énergie



La Tchadienne d'Électricité

التشادية للكهرباء.

DIRECTION GÉNÉRALE

CELLULE D'EXÉCUTION DE PROJETS

**PROJET D'ACCROISSEMENT D'ACCÈS À L'ÉNERGIE
AU TCHAD (PAAET)**

**PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO)
Financement Original et Financement Additionnel**

ANNEXE 2 DU CGES

Aout 2026

PRESENTATION SYNOPTIQUE

TITRE DU DOCUMENT	PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROJET D'ACCROISSEMENT D'ACCES A L'ÉNERGIE AU TCHAD (PAAET)
RÉFÉRENCE	
ETAT	Rapport provisoire
DATE DE PUBLICATION	
NOM DU PROJET	PROJET D'ACCROISSEMENT D'ACCES A L'ÉNERGIE AU TCHAD (PAAET)
ZONES D'INTERVENTION DU PROJET	RÉPUBLIQUE DU TCHAD
NUMÉRO DU PROJET	
AUTEUR	BITONDO DIEUDONNÉ
EXAMINÉ ET AMENDÉ PAR LE PAAET	
RÉVISÉ PAR LE	
MAÎTRE D'OUVRAGE	

TABLE DES MATIERES

PRESENTATION SYNOPTIQUE.....	i
TABLE DES MATIERES.....	ii
LISTE DE ACRONYMES ET ABREVIATIONS.....	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	v
LISTE DES ANNEXES	v
DEFINITIONS DE QUELQUES CONCEPTS CLES	vi
1. INTRODUCTION	1
1.1. CONTEXTE.....	1
1.2. BREF APERÇU DU PROJET	1
1.3. ARRANGEMENT INSTITUTIONNEL DU PAAET	4
1.4. OBJECTIFS DES PGMO.....	4
1.5. DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE	5
1.5.1. PRINCIPES DIRECTEURS DE L'INTERVENTION	5
1.5.2. ARTICULATIONS DE LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE.....	5
1.3.2.1. Analyse documentaire	5
1.3.2.2. Travail de terrain	6
1.3.2.3. Analyse des données et la rédaction du rapport	6
1.3.2.4. Présentation des résultats et intégration des suggestions d'amélioration	6
1.3.2.5. Principales articulations des PGMO	6
2. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PAAET	7
2.1. Effectifs du personnel du PAAET	7
2.1.1. Travailleurs directs	7
2.1.2. Travailleurs Contractuels.....	8
2.2. Caractéristiques des travailleurs du PAAET	8
2.3. Délais probables des besoins en main d'œuvre.....	10
2.4. Calendrier de l'utilisation de la main d'œuvre.....	10
2.5. Estimation du nombre de travailleurs communautaires impliqués dans les différentes activités du PAAET	11
3. IDENTIFICATION DES RISQUES PROFESSIONNELS LIÉS AU TRAVAIL	12
3.1. Nombre et type de travailleurs par composante du PAAET	14
4. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES.....	15
4.1. Base législative des PGMO	15
4.2. Analyse des principaux éléments du Code de Travail.....	16
4.2.1. Rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux	16
4.2.1.1. Rémunération	16
4.2.1.2. Retenues sur salaire et avantages sociaux.....	17
4.2.2. Heures de travail.....	17
4.2.3. Repos hebdomadaire	17
4.3. Droits du travailleur.....	19
4.3.1. Promotion.....	19
4.3.2. Frais de voyage et transport.....	19
4.3.3. Congé paternité	19
4.3.4. Congé parental.....	19

4.3.5.	Congés payés	19
4.3.6.	Congés de maladie.....	20
4.3.7.	Soins médicaux	21
4.3.8.	Sécurité de l'emploi en cas de maladie.....	21
4.3.9.	Congé de maternité	21
4.3.10.	Revenus	21
4.4.	Liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée	21
5.	BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	23
5.1.	Prestations de santé et de sécurité au travail.....	23
5.1.1.	Prestations d'invalidité et d'accident de travail	23
5.2.	Textes réglementaires ou conventions collectives déterminant la nature des prestations et les conditions de leur octroi	24
5.3.	Mesures pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels	24
5.3.1.	Devoirs de l'employeur	24
5.3.2.	Équipements de protection gratuits	24
5.3.3.	Formation	25
5.3.4.	Système d'inspection du travail	25
5.4.	Désignation de responsables de la sécurité au travail	26
5.4.1.	Comité Hygiène et de Sécurité (CHS)	26
5.4.2.	Comité d'Hygiène et de Sécurité Inter Entreprise (CHSIE)	26
5.4.3.	Responsable Hygiène et sécurité des UCPs	26
5.4.4.	Responsable Hygiène et Sécurité des fournisseurs/Prestataires.....	26
6.	PERSONNEL RESPONSABLE.....	27
6.1.	Identification des responsabilités précises par rapport aux activités du projet.....	27
7.	POLITIQUES ET PROCÉDURES	28
7.1.	Informations sur la santé et la sécurité au travail	28
7.1.1.	Travail des enfants.....	28
7.1.2.	Egalité des chances	28
7.1.3.	Recrutement local	29
7.1.4.	Droit syndical	29
7.1.5.	Coercition.....	29
7.2.	Rappel des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale	29
8.	MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES ET RÈGLEMENTS DES GRIEFS	30
8.1.	Modes de règlements des conflits de travail au Tchad	30
8.2.	Procédure de traitement des plaintes	31
8.2.	Dispositif	34
9.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	35
9.1.	Processus de sélection des fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants, agents ou intermédiaires, qui engagent des travailleurs contractuels.....	36
10.	GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	37
11.	CONCLUSION.....	38
12.	ANNEXES.....	39

LISTE DE ACRONYMES ET ABREVIATIONS

DAO	Dessin Assisté sur Ordinateur
CAO	Calcul Assisté sur Ordinateur
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
HS	Harcèlement Sexuel
HSE	Hygiène Sécurité et Environnement
IST	Infection Sexuellement Transmissible
NES	Normes Environnementales et Sociales
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Oeuvre
SIG	Système d'Information Géographique
EPI	Equipement de Protection Individuelle
IDA	International Association for Development
MINTSS	Ministère du Travail et de la Sécurité et Sociale
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MPE	Minsitère du Pétrole et de l'Energie
NES	Normes Environnementales et Sociales
ONAPE	Office National pour la Promotion de l'Emploi
OSC	Organisation de la Société Civile
PAAET	Projet d'Accroissement d'Accès à l'Energie au Tchad
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PIRECT	Projet d'Interconnexion des Réseaux Électriques Cameroun-Tchad
RCA	République Centrafricaine
RDC	République du Congo
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SIDA	Syndrome Immuno-Déficient Acquis
SNE	Société Nationale d'Electricité
TdR	Termes de Références
VCE	Violence Contre les Enfants
VIH	Virus Immuno Humaine
VBG	Violence Basée sur le Genre
UCPs	Unité de Coordination du Projet

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Nombre probable de travailleurs par fournisseur/prestataire	8
Tableau 2 : Caractéristiques des travailleurs	8
Tableau 3 : Délais probables des besoins en main d'œuvre du PAAET.....	10
Tableau 4 : Calendrier de l'utilisation de la main d'œuvre	11

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Termes de Référence	39
Annexe 2 : Code de bonne conduite du personnel du PAAET	44

Autres parties concernées : L'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le Projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.2*).

Consentement : Selon l'UNFPA (*Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence*), le consentement est l'expression de l'accord de l'individu, principalement après mûre réflexion. Par « consentement éclairé », on entend que l'individu comprend les conséquences de sa décision qu'il accepte librement, sans contraintes. L'absence de consentement éclairé est un élément fondamental de la VBG. Il ne peut y avoir de consentement lorsqu'il y a usage de la force (violence physique, contrainte, etc.).

Contrat de travail : le contrat de travail est un contrat par lequel une personne, dénommée employeur s'engage à fournir un emploi à une personne physique dénommée travailleur, qui lui est juridiquement subordonnée dans l'exécution du travail et qui accepte d'exécuter sa prestation moyennant une rémunération appelée salaire. (Article 48 de de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad).

Contractuel : toute personne dont la situation administrative est régie par un contrat individuel, accepté et signé par lui, le liant à l'administration.

Contrat à durée déterminée : le contrat de travail conclu pour une durée déterminée est un contrat qui doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion ; il doit donc indiquer soit la date de son expiration soit la durée précise pour laquelle il est conclu (article 57 de de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad).

Employeur : est considérée comme employeur (article 4 de de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad) toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui, sous sa direction et son autorité, utilise les services d'une ou de plusieurs personnes physiques moyennant rémunération.

Employé des fournisseurs principaux : Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement (*CES, Banque mondiale*).

Exploitation et Abus Sexuels: Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Par abus sexuels, on entend « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.

Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Des exemples incluent : Un travailleur du projet envoie des messages texte sexuellement explicites à une collègue ; Un travailleur

du projet laisse une photo offensive et sexuellement explicite sur le bureau d'un ou d'une collègue ; Un travailleur du projet demande à tous les employés de sexe féminin de le saluer tous les jours avant le travail en l'embrassant sur la joue.

Mécanisme de gestion des plaintes : Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d'améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce. *(NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d'orientation 26.1).*

NES 2 entend par « travailleur du projet » :

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

Travailleur : selon l'article 3 de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad, est considérée comme travailleur ou salarié quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne appelée employeur tel que défini à l'article 4.

Travailleur direct : Un « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur *(CES, Banque mondiale).*

Travail forcé : le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire selon l'article 5 du code de travail, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprendra pas, aux fins de la présente loi :

- a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;
- c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;

d) tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes et de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

e) les menus travaux de villages, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population, elle ou ses représentants directs, ait le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux et se soit offerte spontanément.

Parties touchées par le Projet : L'expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1*).

Victime/Survivant(e) : Les termes « victime » et « survivant(e) » peuvent être utilisés de manière interchangeable. Le terme « victime » est souvent utilisé en droit et en médecine. Le terme « survivant(e) » est généralement préféré par les secteurs sociaux et psychologiques en raison de la résilience qu'il implique (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*).

Violences basées sur le genre (VBG) : « La violence basée sur le genre est un terme regroupant tous les actes infligés à une personne contre son gré. Elle est fondée sur les différences sociales (genre) entre hommes et femmes. Les actes de VBG violent un certain nombre de droits de l'Homme fondamentaux protégés par des textes et des conventions internationales. Un grand nombre, mais pas toutes les formes de VBG sont illégales et considérées comme des actes criminels au regard des législations et politiques nationales. » (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*). Dans le cadre de ce document, on se focalisera plus précisément sur les exploitations et abus sexuels et le harcèlement sexuel.

Violence contre les enfants : La violence contre les enfants recouvre de multiples formes à savoir les violences physiques, psychologiques, sexuelles, négligences. Ces violences ont toutes des conséquences pour les enfants qui en sont victimes et sont toutes punies par la loi. Elles entraînent un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. La violence est omniprésente dans la société où les enfants grandissent. Elle est intégrée aux normes économiques, culturelles et sociétales dont est pétri l'environnement de l'enfant. (*Organisation Mondiale de la Santé, 2018*).

1. INTRODUCTION

1.1. CONTEXTE

Le Gouvernement de la République du Tchad a négocié et obtenu un crédit de l'Association Internationale de Développement (IDA) en vue de financer l'exécution du Projet d'Accroissement d'Accès à l'Energie au Tchad (PAAET). L'évaluation préalable effectué par la Banque mondiale a conclu qu'il s'agit d'un projet à risque substantiel. Par conséquent, l'utilisation des fonds IDA le soumet non seulement aux Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale, mais aussi aux exigences de la législation nationale en vigueur.

Le PAAET comprend plusieurs composantes et sous composantes dont les détails, notamment en ce qui concerne leur localisation ne sont pas encore connus. Dans ce cadre et conformément à la NES 2 « Emploi et conditions de travail », l'emprunteur, est tenu d'élaborer des Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO), qui ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre déterminent les besoins en main d'œuvre, les risques associés au projet et aident à évaluer les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au projet.

C'est un document évolutif qui est lancé au début de la préparation du projet et qui sera examiné et mis à jour tout au long de la mise en œuvre du projet.

1.2. BREF APERÇU DU PROJET

Le projet vise à étendre l'accès à l'électricité au Tchad grâce à une combinaison de solutions : densification du réseau à N'Djamena, systèmes électriques isolés dans les grandes villes secondaires, mini-réseaux aux villes et les Systèmes Solaires Autonomes (SSA) à usage productif, les entités publiques et les ménages en milieu rural. En outre, le projet contribuera à atténuer la privation d'énergie dans les camps de réfugiés et les communautés à travers des SSA, des réseaux isolés, des mini-réseaux et des solutions de cuisson propre. Le déploiement à grande échelle du SSS servirait de catalyseur pour l'accès aux services de base (santé, éducation), économiques le développement et la population des zones rurales touchées par la précarité énergétique, qui enracine la fragilité. Les mini-réseaux et SSS serviront également d'électrification pré-réseau des emplacements qui seront éventuellement connectés au réseau national ou à des systèmes isolés.

Le PAAET sera soutenu par un don IDA de 280 millions USD, dont 80 millions USD proviendront du Guichet IDA dédié aux réfugiés et aux communautés d'accueil, et comprend cinq composantes présentées telles que suit :

Composante 1 : Électrification par réseaux (don IDA : 115 millions de dollars américains ; Don IDA HCR : 15 millions de dollars). Il soutiendra la poursuite de l'électrification de N'Djamena et de 12 villes secondaires, et fournira un accès à l'électricité à d'autres villes secondaires. Elle compte deux sous composantes :

Sous-composante 1.1 : Élargir l'accès à l'électricité à N'Djamena (don de l'IDA : 40 millions de dollars USD). (Don IDA : 40 millions de dollars). L'objectif de cette sous-composante est d'accroître substantiellement l'accès à l'électricité dans la capitale tchadienne par des investissements publics dans les installations de distribution et en soutenant les investissements privés dans la capacité de production d'électricité. Avec le raccordement de 50 000 nouveaux clients.

Sous composante 1.2. : Élargir l'accès à l'électricité dans 12 villes secondaires. (Un don de l'IDA : 40 millions USD). Cette sous-composante vise à stimuler l'électrification dans 12 villes secondaires du Tchad accueillant environ 950000 habitants. Elle vise aussi à tripler l'accès à l'électricité dans les villes. Étant donné que certaines villes se trouvent à proximité de sites de

torchage de gaz de pétrole, y compris à Moundou et à Doba, la possibilité d'utiliser du gaz torché pour produire de l'électricité sera examinée.

La SNE conservera la propriété des actifs existants et le statut juridique de fournisseur de services d'électricité dans les villes. Toutefois, le secteur privé participera à la production et à la distribution d'électricité.

Sous-composante 1.3 : Électrification des villes secondaires (subvention de l'IDA : 35 millions de dollars USD ; Don IDA WHR : 10 millions de dollars US). Elle vise à électrifier les villes secondaires au moyen de réseaux électriques isolés et de villes voisines, au moyen de mini-réseaux¹. Il s'agit notamment des villes situées à moins de 25 kilomètres des camps de réfugiés.

Le secteur privé sera invité à financer les dépenses en capital pour la production et la distribution d'électricité, puis à les exploiter et à les entretenir. La plus grande partie de la capacité de production d'électricité de tous les nouveaux systèmes et mini-réseaux sera basée sur l'énergie solaire photovoltaïque avec stockage sur batterie.

À l'appui du programme de genre, la SNE et tous les exploitants privés de réseaux électriques devront employer au moins 20 pour cent de femmes dans les activités d'exploitation et d'entretien.

Composante 2 : Électrification des zones rurales via des systèmes solaires autonomes (SSA) (un don de l'IDA : 70 millions USD). Elle offrira un accès à l'électricité pour les utilisations productives, les entités publiques et les ménages, y compris les régions qui hébergent des réfugiés et les collectivités d'accueil, en mettant l'accent sur les régions rurales et périurbaines qui ne seront probablement pas électrifiées par des réseaux au cours de la présente décennie. Elle compte trois sous-composantes :

Sous-composante 2.1 : Accès à l'électricité à des fins productives (Subvention de l'IDA : 10 millions USD, Subvention IDA WHR Window : 2 millions de dollars USD). Cette sous-composante vise à soutenir les activités génératrices de revenus en fournissant un accès à l'électricité et de l'équipement à des fins productives.

Étant donné que 75% de la population tchadienne vit dans des zones rurales et que la plupart d'entre elles sont impliquées dans l'agriculture, cette sous-composante accordera la priorité au soutien des pompes à eau solaires et des équipements solaires pour le traitement et le stockage de l'agriculture. Un autre domaine d'intérêt est le renforcement des microentreprises existantes et la création de nouvelles microentreprises et petites entreprises en fournissant de l'énergie solaire et de l'équipement d'utilisation productive.

Sous-composante 2.2 : Électrification des entités publiques (Subvention de l'IDA : 20 millions USD ; IDA WHR Subvention Window: US\$8 million). Cette sous-composante vise à électrifier au moins 700 centres médicaux et 700 écoles, incluant 150 centres médicaux et 200 écoles des communautés hôtes et des camps des réfugiés.

En consultation avec le ministère de la Santé et le ministère de l'Éducation, 200 centres médicaux ruraux et 150 écoles de cinq provinces ont été sélectionnés pour le premier cycle d'approvisionnement.

En appui du programme de promotion de l'égalité entre les sexes, les entreprises d'installation et de maintenance des SSS devront employer au moins 20 % de femmes.

Sous-composante 2.3 : Électrification des ménages (subvention de l'IDA : 40 millions de dollars US ; subvention du guichet WHR de l'IDA : 9 millions de dollars USD). Cette sous-composante vise à fournir un accès à l'électricité à environ 1000000 de ménages, y compris ceux résidant dans les camps de réfugiés et les communautés d'accueil.

¹ For the purposes of this project, mini-grids are defined as power systems with capacity under 0.5MW

Composante 3 : Cuisine propre et gestion des ressources naturelles (IDA WHR Window grant: US\$20 million). Elle vise à (i) réduire la demande de bois de feu, (ii) promouvoir un approvisionnement durable en optimisant la consommation de bois de feu et en diversifiant les options de substitution de combustible, y compris au moyen de cuisinières solaires et de cuisinières au GPL, et (iii) restaurer les forêts dégradées/les zones touchées par la collecte de bois de feu et renforcer les institutions nationales et locales ou les parties prenantes impliquées dans la gestion durable des ressources naturelles dans les zones touchées par l'afflux de réfugiés.

Sous-composante 3.1 : Évaluation de la demande de bois de feu et des chaînes d'approvisionnement au Tchad et dans le contexte institutionnel - Phase 1 (subvention du Guichet WHR de l'IDA : 2 millions de dollars US). Cette sous-composante sera axée sur la recherche des faits, la planification, la cartographie et le contexte institutionnel, en ce qui concerne l'offre et la demande de bois de feu ainsi que d'autres options de cuisson, y compris les cuisinières solaires et au GPL. Il appuiera également la mise à l'essai de diverses options de cuisson modernes et propres.

Sous-composante 3.2 : Solutions de cuisine propre – Phase 2 (subvention du Guichet WHR de l'IDA : 7 millions de dollars américains). Cette sous-composante vise à soutenir une transition vers des solutions de cuisson améliorées et modernes/propres afin de réduire les besoins en énergie de 60 000 ménages en Camps des Réfugiés et en Communautés Hôtes. La sous-composante comprend : (i) la sensibilisation et la promotion de l'équipement de cuisson efficace, y compris les cuisinières solaires et les poêles à biomasse améliorés ; et (ii) des subventions RBF pour rendre les poêles propres plus abordables pour le ménage.

Sous-composante 3.3 : Restauration et gestion durable des ressources naturelles – Phase 2 (subvention du guichet IDA WHR : 11 millions de dollars). Cette sous-composante soutiendra deux grands ensembles d'activités : (i) la gestion intégrée et participative des ressources forestières des collectivités par la gestion communautaire des ressources naturelles et la restauration des forêts dégradées; et (ii) le soutien technique et le renforcement des capacités par a) l'institutionnalisation du système d'information géographique basé sur la foresterie dans la direction des forêts, et b) l'assistance technique pour renforcer les capacités et soutenir l'approvisionnement durable en bois de feu, ainsi que la surveillance et la vérification de l'environnement, des changements sociaux et climatiques, des impacts des activités du projet.

Composante 4 : Assistance technique et gestion de projet (Don IDA : 15 millions de dollars ; Guichet IDA HCR subvention : 3 millions de dollars américains). Cette composante financera les dépenses de fonctionnement des deux Cellules d'Exécution du Projet (CEP) et de l'AT ainsi que les activités de renforcement des capacités nécessaires à la mise en œuvre du projet.

Sous-composante 4.1 : Gestion et supervision des projets (subvention de l'IDA : 8 millions de dollars ; subvention du guichet HCR de l'IDA : 2 millions de dollars). Cette sous-composante financera deux CEP pour la gestion et la supervision quotidienne du projet au cours de la période de mise en œuvre de cinq ans.

Sous-composante 4.2 : Consultations et études à l'appui de la mise en œuvre et de la préparation de nouveaux projets (subvention de l'IDA : 3,5 millions de dollars US). Elle financera des études sur les mesures de sauvegarde liées au projet ainsi que la mise en œuvre de plans d'action sur la violence fondée sur le sexe et le genre, d'enquêtes sur l'engagement des citoyens et la satisfaction à cet égard. Il soutiendra également la préparation de nouveaux projets énergétiques.

Sous-composante 4.3 : Renforcement institutionnel et assistance technique des entités énergétiques du Tchad (don de l'IDA : 3,5 millions de dollars US ; don du Guichet HCR de l'IDA :

1 million de dollars US). Le Projet financera des mesures visant à renforcer la capacité institutionnelle du MPE dans les domaines suivants : i) renforcement de la capacité de planification ; ii) préparation et mise en œuvre d'achats concurrentiels de systèmes photovoltaïques solaires et de stockage de batteries, technologies résilientes au carbone et au climat. L'ADERM sera soutenue sur les questions relatives à l'électrification rurale, y compris les programmes pour les réfugiés et les communautés d'accueil. L'organisme de réglementation de l'énergie ARSE sera renforcé en ce qui concerne un cadre réglementaire pour les réseaux électriques.

Composante 5 : Composante d'intervention en cas d'urgence (coût estimatif : 0,00 \$ US). La composante d'intervention d'urgence (CERC) est incluse dans le projet conformément à la Politique sur le financement des projets d'investissement (FPI), paragraphes 12 et 13, pour les situations de besoin urgent d'aide et les contraintes de capacité. Cela permettra une réaffectation rapide des crédits/subventions non engagés en cas d'urgence éligible au sens du PO 8.00. Une annexe au manuel de mise en œuvre du projet (« annexe du CERC ») sera préparée pour guider l'activation et la mise en œuvre du CERC, et un CGES du CERC sera préparé en tant qu'addenda au CGES du projet pour couvrir les activités du CERC lors de la préparation de l'annexe du CERC. Pour que le CERC soit activé et que le financement soit fourni, le gouvernement devra (i) soumettre une lettre de demande d'activation du CERC et les éléments de preuve nécessaires pour déterminer l'admissibilité de l'urgence, tels que définis dans l'annexe du CERC ; et (ii) un plan d'action d'urgence, y compris les dépenses d'urgence à financer ; et (iii) répondre aux exigences environnementales et sociales convenues dans le plan d'action d'urgence et le PEES. Les fonds réaffectés au CERC ne serviront qu'à aider les réfugiés et les collectivités d'accueil.

1.3.ARRANGEMENT INSTITUTIONNEL DU PAAET

Le PAAET est placé sous la tutelle du Ministère du Pétrole et de l'Energie. Pour assurer sa mise en œuvre de manière efficace, le Gouvernement a mis en place un dispositif institutionnel pour la bonne conduite du projet.

Le Ministère du Pétrole et de l'Energie. En plus d'assumer la responsabilité globale de la mise en œuvre du PAAET, il fournira les orientations stratégiques, exercera une supervision du projet et assurera la coordination entre les différents organismes impliqués, notamment la SNE, l'ADERM et l'ARSE ;

La gestion quotidienne sera déléguée et le choix sera convenu avec le Ministère du Pétrole et de l'Energie ;

La Société Nationale d'Electricité (SNE). A travers sa Cellule d'Exécution du Projet (CEP), elle sera chargée de l'exécution des sous-composants 1.1. et 1.2 (concernant la poursuite de l'électrification de Ndjama et de 12 villes secondaires) et des sous-composantes 4.2 et 4.3 (concernant l'assistance technique et le renforcement des capacités dans le secteur).

La mise en œuvre des autres composantes du PAAET sera déléguée à une seconde Cellule d'Exécution du Projet (CEP) à définir ;

Les CEP. Elles assureront la coordination, la supervision de la réalisation au jour le jour des activités des composantes du projet relevant de leurs responsabilités, les fonctions fiduciaires et de sauvegardes environnementale et sociale, et le reporting ; le renforcement des capacités du Ministère du Pétrole et de l'Energie (MPE), du régulateur ARSE et de l'Agence nationale d'électrification rurale et des énergies renouvelables (ADERM).

1.4.OBJECTIFS DES PGMO

Le PGMO vise à déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au projet. Les principaux objectifs spécifiques du PGMO sont les suivants :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris par rapport au traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe en charge de la mise en œuvre du projet et les travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Établir des mesures de prévention et de réponse aux exploitations et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les jeunes, les personnes âgées et handicapées ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- Présenter, à partir des informations générales concernant la main d'œuvre qui sera utilisée dans le cadre de la mise en œuvre du projet ;
- Identifier les principaux risques des travailleurs.

1.5. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

1.5.1. PRINCIPES DIRECTEURS DE L'INTERVENTION

Le contexte général relativement complexe entourant le PAAET a amené à encadrer la réalisation des PGMO par un certain nombre de principes, au rang desquelles :

- La prise en compte des opportunités et menaces liées à l'environnement d'implantation du PAAET ;
- La prise en compte des orientations du code du travail ;
- La mise à contribution des orientations de la NES N°2 Emploi et condition de travail de la Banque mondiale, mais aussi des exigences nationales relatives à la protection de la main d'œuvre et des conditions de travail ;
- L'arrimage des orientations proposées aux Objectifs du Développement Durable ;
- La gestion adaptative pour permettre de mieux contextualiser les orientations.

1.5.2. ARTICULATIONS DE LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

La méthodologie adoptée pour l'élaboration des PGMO du PAAET était basée sur une approche analytique qui a permis d'anticiper l'intégration des aspects d'emploi et conditions de travail dès la planification du projet. De manière générale une démarche participative et consultative a été appliquée afin de tenir compte des avis et des arguments des différentes parties prenantes. La démarche méthodologique s'est articulée autour de quatre moments imbriqués et complémentaires :

- la collecte et l'analyse des données mobilisées à travers la revue documentaire ;
- la collecte et l'analyse des données issues des descentes sur le terrain et des consultations des acteurs clés ;
- la synthèse de l'analyse des données et la rédaction du rapport ;
- la présentation des résultats et intégration des suggestions d'amélioration.

1.3.2.1. Analyse documentaire

L'analyse documentaire a comporté entre autres, une analyse des documents du PAAET et des textes juridiques régissant la gestion de la santé et sécurité au travail au Tchad et les textes internationaux en la matière.

1.3.2.2. Travail de terrain

Le travail de terrain a consisté en des entretiens stratégiques avec les responsables chargés de ces questions au niveau central et local.

1.3.2.3. Analyse des données et la rédaction du rapport

L'analyse des données et la rédaction du rapport réalisées par tâches ont permis de répondre point par point aux différentes missions et atteindre les résultats escomptés.

1.3.2.4. Présentation des résultats et intégration des suggestions d'amélioration

La présentation des résultats intègre un certain nombre d'étapes pour s'assurer de la prise en compte des suggestions d'amélioration des différentes parties prenantes. Ces étapes concernent :

La préparation d'un rapport provisoire qui fera l'objet de relecture par l'Unité de Coordination du Projet et de la Banque mondiale ;

La préparation d'une version finale du rapport intégrant les commentaires issus de la relecture ;

La publication et la divulgation des PGMO, sur le site Internet du Ministère du Pétrole et de l'Energie et sur le site Internet externe de la Banque mondiale ;

La mise à disposition, des versions imprimées sur papier des PGMO, au niveau des UCPs.

La mise à jour des PGMO le cas échéant.

1.3.2.5. Principales articulations des PGMO

Ces PGMO comprend les principales articulations suivantes :

- Introduction
- Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet
- Identification des risques professionnels liés au travail
- Bref aperçu de la législation du travail : conditions générales
- Bref tour d'horizon de la législation du travail : santé et sécurité au travail
- Politiques et procédures
- Mécanisme de gestion des plaintes et de règlement des griefs
- Gestion des fournisseurs et prestataires
- Gestion des travailleurs communautaires
- Conclusion.

2. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PAAET

A ce jour, les structures principales identifiées pour la mise en œuvre du PAAET sont l'Unité de Coordination du Projet (UCPs) qui assurera la coordination, la supervision de la réalisation au jour le jour des activités du projet, la Société Nationale d'Electricité (SNE) en charge de l'exécution de la composante 3 du PAAET, le Ministère du Pétrole et de l'Energie (MPE) qui assure la tutelle du PAAET, l'Autorité de Régulation du Secteur de l'Energie Electrique (ARSEE) Et l'Agence nationale d'électrification rurale et des énergies renouvelables (ADERM).

Le projet fera intervenir plusieurs fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour mener des activités pour le compte et sur la demande du PAAET. Le projet étant encore en phase préparatoire, aucun fournisseur, prestataire et sous-traitant n'a été encore clairement identifié.

2.1. Effectifs du personnel du PAAET

L'arrangement institutionnel du PAAET fait état de deux Cellules d'Exécution du Projet (CEP) dont la première existe (CEP de la SNE) et la seconde, reste à être défini. L'effectif du personnel direct du PAAET sera donc constitué de l'ensemble du personnel des deux CEP suscitées. Si l'effectif de la première CEP peut être connu, il n'est pas possible au stade actuel de déterminer celui du personnel de la seconde CEP.

Toutefois, dans le cadre de l'exécution du PAAET, on distinguera les travailleurs directs des travailleurs indirects. Les travailleurs directs sont ceux travaillant au sein de l'Unité de Coordination du PAAET tandis que les travailleurs indirects sont ceux travaillant pour le compte des fournisseurs, des prestataires ou sous-traitants.

Les sous-composants 1.1. et 1.2 (concernant la poursuite de l'électrification de Ndjamena et de 12 villes secondaires) et les sous-composantes 4.2 et 4.3 (concernant l'assistance technique et le renforcement des capacités dans le secteur) seront gérés par la CEP de la SNE dont l'effectif du personnel est connu. La seconde CEP n'étant pas encore défini, il est difficile à ce stade déterminer l'effectif de son personnel. Toutefois,

Au regard des profils à mobiliser, l'effectif du personnel des UCPs est estimé à au moins une douzaine de personnes. Au stade actuel, il n'est pas possible de déterminer l'effectif des travailleurs indirects.

2.1.1. Travailleurs directs

Les travailleurs directs, sont ceux recrutés ou mis à la disposition de l'Unité de Coordination du Projet. Pour l'atteinte des objectifs du PAAET, l'UCP doit mobiliser un effectif conséquent. Elle compte actuellement un Coordonnateur. Il faut recruter pour compléter l'équipe du projet. La mise en œuvre du PAAET mobilisera au minimum les profils suivants : un Coordonnateur, un Ingénieur Electricien, un Spécialiste en Passation des Marchés, un Comptable, un Ingénieur SIG/DAO/CAO, un Spécialiste en Sauvegarde Sociale et des risques VBG/VCE, un Spécialiste en Suivi-Evaluation, un Spécialiste en Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE), un Administrateur réseau, une assistante de projet, un chauffeur, un traducteur temps partiel Anglais-Français. Ils seront tous des travailleurs directs du projet suivant la NES 2.

Le personnel des UCPs aura le statut d'agent contractuel ou d'Agent permanent de l'État mis à disposition de l'Unité dans le cadre du PAAET.

Lors du recrutement, il sera judicieux d'équilibrer l'équipe du PAAET en donnant la priorité au recrutement des spécialistes femmes.

2.1.2. Travailleurs Contractuels

À part les consultants utilisés pour l'élaboration des instruments de sauvegardes environnementales et sociales, aucun prestataire de mise en œuvre du projet n'a encore été clairement identifié. A cet effet, le PAAET veillera à ce que les exigences de la NES 2 et le code de bonne conduite ainsi que les exigences EAS/HS soient appliquées aux contractants et leur personnel. Indépendamment de la taille de la prestation. Les dispositions du présent PGMO s'appliqueront donc systématiquement aux travailleurs contractuels mobilisés dans le cadre de l'exécution du PAAET.

Le tableau 1 ci-dessous, fait le récapitulatif estimatif du nombre probable de personnes qui seront employées ou engagées par chaque fournisseur/prestataire ou sous-traitant.

Tableau 1: Nombre probable de travailleurs par fournisseur/prestataire

N°	Contractuels	Types de fournisseurs/Prestataires	Nombre probable de travailleurs
1	Fournisseurs	Fournisseurs de Systèmes Solaires Autonomes (SSA)	A déterminer
2		Fournisseurs de consommables informatiques	A déterminer
4	Prestataires	MPE	A déterminer
5		SNE	A déterminer
6		Secteur privé	A déterminer
7		Maîtrise d'oeuvre	A déterminer
8		Entreprise en charge de la construction des mini-réseaux	A déterminer
9		Développeurs de mini-réseaux	A déterminer
10		Agent vérificateur indépendant	A déterminer

2.2.Caractéristiques des travailleurs du PAAET

Le moment venu, le tableau 2 renseigné pourrait permettre aux UCPs d'avoir une bonne visibilité sur les caractéristiques de travailleurs impliqués dans le programme.

Tableau 2 : Caractéristiques des travailleurs

N°	Profils	Travailleurs						Mobilisé
		Nationaux	Local	Migrant	Étrangers	Femmes	-18 ans	
1	Ingénieur électricien							
2	Spécialiste en Passation des Marchés							
3	Comptable							
4	Ingénieur SIG/DAO /CAO							
5	Spécialiste en Sauvegarde Sociale et des risques VBG/VCE							
6	Spécialiste en Suivi-Evaluation							
7	Spécialiste en Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)							

8	Assistant de projet							
9	traducteur temps partiel Anglais- Français							
10	Chauffeur							

2.3. Délais probables des besoins en main d'œuvre

Le moment venu, le tableau 3 renseigné pourrait permettre aux UCPs d'avoir une bonne visibilité sur les délais probables des besoins en main d'œuvre du PAAET en vue de prendre les dispositions idoines pour la gestion.

Tableau 3 : Délais probables des besoins en main d'œuvre du PAAET

N°	Besoins en main d'oeuvre	Type d'emploi	Types de compétences requise	Délai probable	Lieu d'affectation
1	Comptabilité	Comptable			
2	Passation des Marchés publics	Spécialiste en passation des marchés publics			
3	Système d'Information Géographique, Dessin Assisté sur Ordinateur, Calcul Assisté sur Ordinateur	Cartographe			
	Sociale, VBG, VCE, HS	Spécialiste en Sauvegarde Sociale et des risques VBG/VCE			
	Suivi-Evaluation	Spécialiste en Suivi-Evaluation			
	Hygiène, Sécurité et Environnement	Spécialiste en HSE			
	Secrétariat	Assistant projet			
	Traduction	Traducteur			
	Transport	Chauffeur			

2.4. Calendrier de l'utilisation de la main d'œuvre

Le moment venu, le tableau 3 renseigné pourrait permettre aux UCPs d'avoir un tableau de bord relatif au calendrier de l'utilisation de la main d'œuvre.

Tableau 4 : Calendrier de l'utilisation de la main d'œuvre

N°	Profil concerné	Année d'utilisation (Phase 1-PAAET, 2022-2027)				
		A1	A2	A3	A4	A5
1	Ingénieur électricien	✓				
2	Spécialiste en Passation des Marchés	✓				
3	Comptable	✓				
4	Ingénieur SIG/DAO /CAO	✓				
5	Spécialiste en Sauvegarde Sociale et des risques VBG/VCE	✓				
6	Spécialiste en Suivi-Evaluation	✓				
7	Spécialiste en Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	✓				
8	Assistante de projet	✓				
9	Traducteur temps partiel Anglais-Français					
10	Chauffeur	✓				

NB : A_n = Année n.

2.5. Estimation du nombre de travailleurs communautaires impliqués dans les différentes activités du PAAET

Au stade actuel, il est difficile de déterminer avec exactitude, le nombre de travailleurs communautaires qui pourront être impliqués dans les différentes activités du PAAET.

Dans le cadre du PAAET, les travailleurs communautaires pourraient être mobilisés à titre de contribution au projet, à travers la mise sur pied des comités de gestion communautaire des ressources naturelles et la restauration des forêts dégradées et les comités de suivi des activités d'exploitation et d'entretien des Systèmes Solaires Autonomes (SSA). A cet effet, le PAAET pourrait former lesdits comités.

3. IDENTIFICATION DES RISQUES PROFESSIONNELS LIES AU TRAVAIL

Sources de risques	Risques identifiés	Mesures proposées
Phase préparatoire du projet y compris préparation des travaux		
Recrutement de la main d'œuvre/ de fournisseurs/Prestataires ou sous-traitant	Risque de développement du travail des enfants	- Sensibiliser les entreprises en charge des travaux sur la nécessité de respecter l'interdiction d'utiliser les enfants sur les chantiers
	Frustration sociale en cas de non- emploi de la main- d'œuvre locale	- Sensibiliser les populations sur les procédures de sélection, - Prioriser le recrutement de la main- d'œuvre locale non qualifiée; - Procédure permettant de signaler des conditions de travail dangereuses ou malsaines
	Frustration en cas de non implication des travailleurs communautaires aux activités du projet	- mise sur pied des comités de gestion communautaire des ressources naturelles et de restauration des forêts dégradées; - mise sur pied des comités de suivi des activités d'exploitation et d'entretien des Systèmes Solaires Autonomes (SSA).
	Frustration sociale en cas de non- emploi de fournisseurs, prestataires ou sous-traitants locaux	- Constituer une base de données de prestataires et fournisseurs locaux ; - Informer les fournisseurs et prestataires locaux des appels d'offres lancés ; - Réserver 20% des appels d'offres aux fournisseurs et prestataires locaux
Libération et dégagement des emprises	Pertes de biens et d'actifs Perte de revenus et de moyens de subsistance; perte de propriété foncière;	- - Recensement des personnes impactées - Constat et évaluation des biens mis en cause ; - Paiement des compensations avant le démarrage des travaux
Circulation des engins et véhicules de chantier pendant les travaux	Risque d'accidents de circulation et de chantiers	- Former les chauffeurs à la conduite défensive et au respect des bonnes pratiques en matière de conduite ; - Organiser des sensibilisations sur les règles de sécurité routière ; - Doter tous les chantiers de porte- drapeau pour réguler la circulation ; - Baliser et signaler les différents chantiers; - Former le personnel de chantier à la reconnaissance des symboles de danger ; - Infirmerie pour la prise en charge des accidentés ; - Formations du personnel de chantier aux gestes de premiers secours ; -
Sécurisation des chantiers, sécurité pendant les missions, sécurité pendant le transport	Vols de matériel, vandalisme ; perturbation des missions de terrain, de disparition des équipes de mission, de	- Construction de clôtures pour la sécurisation des sites ; - Pose des signalétiques à l'approche et à l'entrée de chaque chantier ;

Sources de risques	Risques identifiés	Mesures proposées
	kidnapping, de dispersion des travailleurs	- Poster un agent de sécurité permanent sur chaque base vie chantier ; - La sécurisation des cortèges de missionnaires ; - L'hébergement des missionnaires dans des hôtels respectant les normes de sécurité; -
Transport du personnel, transport du matériel, fourniture des équipements et autres produits pour la conduite des travaux	Accident, vol, agressions, braquage, enlèvement,	- Prendre des dispositions pour assurer la sécurité lors du passage en zone à risque avéré; - Des dispositifs de contrôle à l'entrée et à la sortie des sites de travaux ; - La collaboration avec les forces de sécurité publiques pour avoir les informations requises, nécessaires à la bonne anticipation des risques sécuritaires
ravitaillement en carburant, maintenance et entretien du matériel roulant	Incendie; déversements accidentels; explosion	- Élaborer une procédure de ravitaillement des véhicules en carburant; - L'entretien et la maintenance des véhicules et engins doit se faire sur des espaces dédiés; - Disposer les extincteurs dans les véhicules et dans l'espace de maintenance et d'entretien
Phase exploitation		
Afflux de la main d'œuvre extérieure à la localité	Augmentation des risques de transmission des IST/MST/VIH-SIDA et COVID-19	- Sensibiliser les usagers sur les risques de contamination des IST/MST/SIDA et la COVID-19, - Sensibiliser sur l'hygiène, la Santé et la sécurité au travail ; - Doter tous les usagers de cache-nez puis installer des points de lavage des mains dans les endroits clés des sites.
Interactions entre le personnel des chantiers et les populations locales	Survenue de violences basées sur le genre (exploitation et abus sexuels et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les apprenants	- Sensibilisation des populations et des travailleurs du projet sur les risques liés aux EAS/HS et les conséquences encourues par les coupables, - Signature du code de bonne conduite par les travailleurs du projet avant sa mise ne œuvre, - Élaborer un plan spécifique de gestion des EAS/HS ; - Mettre en place un MGP.; - Séances régulières de formation ou de briefing interdisant les EAS/HS sur les lieux de travail et sur la socialisation des travailleurs/employée ; - Affichage régulier de messages clairs interdisant les EAS/HS sur les lieux de travail et sur la socialisation des travailleurs/employées

Sources de risques	Risques identifiés	Mesures proposées
Défaut de qualité des matériaux et équipements utilisés	Dégradation précoce des infrastructures	- Veiller à la qualification des entreprises et élaborer et mettre en œuvre un manuel de gestion des infrastructures; - Sensibiliser les populations sur la nécessité de préserver le patrimoine commun
Défaut d'informations et de sensibilisation des groupes vulnérables	Exclusion de certains groupes vulnérables y compris au sein du groupe cible	- Sensibiliser tous les groupes vulnérables sur les conditions et la démarche en vue d'être pris en compte
Pose des installations de distribution	Chute de plein peid; chute des supports électrique ;	- EPI; - Sensibilisation sur la pose des installations électriques dans des conditions de sécurité maximale
Mise en fonctionnement des mini-réseaux	Electrocution; incendie	- Sensibiliser sur les dangers du courant électrique; -
Phase de démantèlement et de remise en état des sites		
Repli du matériel et remise en état des sites.	Abandon du matériel sur les chantiers	- Démonter les installations provisoires faites dans le cadre des travaux de construction; - Élimination écologique des déchets dangereux et non dangereux issus du repli du matériel; -

3.1.Nombre et type de travailleurs par composante du PAAET

Au stade actuel du projet, il n'est pas possible d'identifier le nombre et le type de travailleurs par composante.

4. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES

4.1. Base législative des PGM

Cette section donne un aperçu des conventions signées par les pays emprunteurs qui portent sur les termes et conditions de travail dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière d'emploi est régie par les dispositions de l'Organisation International du Travail (OIT) d'une part la législation nationale en matière d'emploi.

- La Convention n°29 sur le travail forcé du 28 juin 1930, signée le 10 novembre 1960 ;
- La Convention n°87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, conclue à San Francisco le 9 juillet 1948, signée le 10 novembre 1960 ;
- La Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective du 1er juillet 1949, signée le 8 juin 1961 ;
- La Convention n°100, relative à l'égalité de rémunération du 29 juin 1951, signée le 29 mars 1966 ;
- La Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé du 25 juin 1957, signée le 8 juin 1961 ;
- La Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et la profession) du 25 juin 1958, signée le 29 mars 1966 ;
- La Convention n°138 sur l'âge minimum (concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi) du 26 juin 1973, signée le 21 mars 2005 ;
- La Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants du 17 juin 1999, signée le 6 novembre 2000.
- Constitution de la République du Tchad de 2018 ;
- La Loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant création du Code du Travail. Elle régit les relations entre employeurs et travailleurs résultant de contrats de travail conclus pour être exécutés sur le territoire de la République du Tchad quels que soient leur lieu de conclusion, la résidence et la nationalité des parties. Elle régit également l'exécution occasionnelle sur le territoire de la République du Tchad d'un contrat de travail conclu pour être exécuté dans un autre État.
- Code de du Travail de 1996 (Loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du Travail) ;
- Code de Sécurité Sociale ;
- Décret No. 55 / PR-MTJS-DTMOPS du 8 Février 1969 sur le travail des enfants ;
- Décret no 58/PR-MTJS-DTMOPS du 8 février 1969 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes ;
- Convention Collective Générale de 2002 ;
- Décret 97-413 1997-09-30 PR/MFPT du 30 Septembre 1997 portant révision de la liste et du régime des jours fériés et chômés ;
- Décret no 56/PR-MTJS-DTMOPS du 8 février 1969 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire ;
- Décret déterminant les modalités d'application de la durée du travail ;
- Décret no 57/PR-MTJS-DTMOPS du 8 février 1969 fixant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit ;
- Décret déterminant les modalités d'application de la durée du travail ;
- Décret portant relèvement du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti et du Salaire Minimum Agricole Garanti.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PAAET, les textes de la Banque mondiale en matière de travail (*Directive pour la sélection et emploi du consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, règlement de passation de marché pour emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement*) s'appliquent aux travailleurs recrutés par le projet ou intervenant pour le compte du projet.

Les termes institués par les dispositions légales nationales en vigueur incluent les principes d'équité et d'égal accès au travail. Il est interdit toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc.

Les textes et conventions de l'OIT prévoient des dispositions en termes de rémunération, d'heures de travail et de droit du travailleur y compris les congés et la liberté de s'affilier à l'organisation des travailleurs de son choix.

Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté ; informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes les retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements qui leur sont applicables.

4.2. Analyse des principaux éléments du Code de Travail

4.2.1. Rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux

4.2.1.1. Rémunération

Par rémunération il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur origine, leur nationalité, leur sexe et leur âge, dans les conditions prévues au présent titre.

La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure aux travailleurs de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

D'après l'article 263 du code du travail, le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'Inspecteur du Travail.

L'employeur est tenu de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie dont la texture est fixée par décret sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale.

- **Rémunération des heures supplémentaires.** Chaque heure passée sur le lieu de travail est considérée comme temps de travail. Les établissements prévus par le Décret déterminant les modalités d'application du temps de travail appliquent la semaine de 40 heures de travail, en choisissant l'une des modalités d'application ci-dessous :
 - Limitation du travail effectif à 8 heures par jour réparties sur 5 jours ouvrables, avec un jour de repos hebdomadaire pendant la semaine ;
 - Limitation du travail effectif à 6 heures et 40 minutes par jour de travail ;
 - Répartition inégale entre les jours de travail des 40 heures de travail, avec un maximum de 8 heures de travail par jour, afin de permettre une demi-journée de repos hebdomadaire.

- **Rémunération du travail de nuit.** Le travail effectué entre 22heures et 5heures est considéré comme travail de nuit. Les heures de commencement et de fin de travail de nuit peuvent varier selon les saisons, mais doivent englober la période comprise entre 22 heures et 5 heures. Le travail de nuit est interdit aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Le travail de nuit est interdit aux femmes travaillant dans les industries, à l'exception des femmes occupant des fonctions d'encadrement, des femmes occupées dans les services n'impliquant pas le travail manuel, des femmes travaillant dans les entreprises familiales.
- **Rémunération du travail durant le week-end/jours fériés.** Conformément à la convention collective générale, les heures supplémentaires sont rémunérées comme suit :
 - Majoration de 50% pour les heures supplémentaires effectuées les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés ;
 - Prime de 100% pour les heures supplémentaires effectuées de nuit les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés.

Les salariés occupés un jour férié, chômé et payé ont droit en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant du salaire.

4.2.1.2. Retenues sur salaire et avantages sociaux

L'acompte est le versement avant échéance d'une partie des salaires acquis. La compensation entre les salaires et l'acompte s'effectue à l'échéance par retenue sur salaires.

L'avance est un prêt consenti par l'employeur au travailleur qui en garantit le remboursement sur ses salaires. Elle n'est autorisée que dans des cas exceptionnels.

4.2.2. Heures de travail

D'après l'article 194 du Code de travail, la durée légale du travail dans tous les établissements non agricoles publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance ne peut excéder trente-neuf heures par semaine. Les heures effectuées au-delà de cette durée donneront lieu à une majoration de salaire. Les jours et heures de travail sont fixés par la réglementation en vigueur et compte tenu des particularités de la profession.

Toute modification aux horaires normaux de travail donne lieu à consultation préalable des délégués du personnel et est transmise à l'Inspecteur du Travail avant sa mise en application.

Pour tenir compte du caractère intermittent de certains travaux (heures creuses, délestage, etc.) une durée effective de travail plus longue que la durée légale peut être considérée comme équivalente à la durée légale et payée sans majoration. Ces équivalences seront définies pour chaque profession par la réglementation en vigueur.

4.2.3. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est régi par le code du travail (les articles 208-210 de la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996) et le décret no 56/PR-MTJS-DTMOPS du 8 février 1969 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire. Il est au minimum de 24 heure consécutif et a lieu, en principe, le dimanche.

Ce décret fixe les dérogations aux principes du repos dominical et du repos hebdomadaire. Contient des dispositions particulières applicables aux travailleurs domestiques et au personnel navigant des entreprises de transport fluvial.

Le repos hebdomadaire des ouvriers des magasins peut être accordé à partir du dimanche midi avec une demi-journée de repos compensatoire par semaine ou un jour par quinzaine.

Les entreprises suivantes sont habilitées à accorder le repos hebdomadaire par rotation : produits alimentaires, hôtellerie-restauration, établissements médicaux, transports, lumière et électricité, industries des biens périssables où toute interruption du travail entraîne une perte de produits.

Si un jour de repos hebdomadaire simultané pour tout le personnel est préjudiciable au fonctionnement normal de l'entreprise, un jour autre que le dimanche peut être attribué à tout le personnel, ou du dimanche midi au lundi midi, ou le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'un jour tous les 15 jours sur une base de rotation.

Les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ont toujours droit à un repos hebdomadaire dominical. Il n'existe pas de disposition claire sur les pauses journalières (pendant les heures de travail) et les périodes de repos journalier (à la fin d'une journée de travail). La période de repos journalier pour les jeunes travailleurs (moins de 18 ans) et les femmes est de 12 heures consécutives.

4.3. Droits du travailleur

4.3.1. Promotion

L'article 20 de la convention collective de 2002. L'avancement à tous les degrés de la hiérarchie est commandé par l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités professionnelles de l'agent, les résultats obtenus par son travail, son aptitude au commandement, sans qu'il soit tenu compte d'aucune autre considération. Les cas particuliers seront précisés et réglés dans les conventions annexes.

4.3.2. Frais de voyage et transport

Les frais de voyage et de transport sont à la charge de l'employeur les frais de voyage des travailleurs, de leur conjoint et de leurs enfants mineurs vivant habituellement avec eux, ainsi que les frais de transport de leurs bagages, du lieu de recrutement au lieu d'emploi.

4.3.3. Congé paternité

L'article 60 de la convention collective générale de 2002, prévoit 01 jour de congé de paternité à la naissance d'un enfant. Le congé de paternité est payé et est indépendant de tous les autres congés légaux.

Le travailleur devra informer son Chef de service des causes de son absence au plus tard dans les 48 heures suivant la cessation du travail faute de quoi, les journées d'absence ne seront pas payées.

4.3.4. Congé parental

La législation du travail ne contient aucune disposition légale concernant le congé parental à la naissance d'un enfant.

4.3.5. Congés payés

Les travailleurs ont droit à 24 jours ouvrables de congé annuel après une année de service. Les congés annuels payés par l'employeur sont pris à raison de deux jours par mois de congés payés. Un mois de travail effectif correspond à une période équivalant à quatre semaines ou 24 jours de travail.

Les conventions collectives peuvent comporter des dispositions plus favorables pour les travailleurs de moins de 18 ans, les femmes et les travailleurs ayant de longues années de service. La convention collective nationale contient les dispositions suivantes sur les congés annuels :

- Jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans : 2 jours ouvrables par mois ;
- Mères de famille salariées : un (1) jour de congé supplémentaire par an et par enfant à charge de moins de 14 ans ;
- Travailleurs ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise :
 - o 2 jours après dix ans de service ;
 - o 4 jours après 20 ans de service ;
 - o 6 jours après 25 ans de service.

Le congé doit effectivement être pris dans les 12 mois d'admissibilité. La durée du congé ne peut être déduite du congé accordé au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer (pour une durée maximale de dix jours). Les jours fériés ne font pas partie des congés annuels.

Le calendrier des congés annuels est fixé par l'employeur compte tenu de la nature du travail et, dans la mesure du possible, des désirs du travailleur. Chaque travailleur est informé de l'horaire des congés au moins 15 jours avant la date de son commencement. Avec l'accord de l'employé, le congé peut être fractionné à condition que l'employé bénéficie d'un repos d'au

moins quatorze jours consécutifs de congé (y compris les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés).

Pour les salariés employés hors de leur lieu de recrutement, les délais de route ne sont pas pris en compte dans la durée minimale de repos ininterrompu.

Le congé annuel est payé intégralement. Les travailleurs reçoivent leur salaire pendant les congés annuels, à l'exception de certaines indemnités et avantages en nature. Outre l'allocation de congé, l'employeur doit assurer les frais de voyage des travailleurs employés hors de leur lieu de recrutement, de leurs conjoints et enfants mineurs vivant habituellement avec eux ainsi que des frais de transport de leurs bagages du lieu d'emploi au lieu de recrutement dans les conditions prévus par la loi.

Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si le salarié est, à cette date, en état de reprendre son service. En cas de fractionnement, les frais de voyage ne sont dus que pour la plus longue des périodes du congé fractionné.

En cas de rupture du contrat de travail avant que le salarié n'ait pu prendre effectivement ses congés, une allocation calculée sur la base des droits à congé acquis au jour de l'expiration du contrat doit lui être versée.

En dehors de ce cas, est considérée comme nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice au lieu et place du congé.

4.3.6. Congés de maladie

Ce qui suit ressort respectivement de la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du Travail (article 117) et de la Convention Collective Générale de 2002 (articles 27 et 28).

Tout travailleur a droit à un congé de maladie d'une durée de six mois sur présentation d'un certificat médical délivré par un médecin agréé. Les congés peuvent être renouvelés une fois. Le travailleur en congé de maladie conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté :

- S'il a moins de douze (12) mois consécutifs de service : l'intégralité du traitement pendant un mois ;
- S'il a plus de douze (12) mois consécutifs de service :
 - o l'intégralité du traitement pendant trois (3) mois ;
 - o le demi traitement pendant trois (3) mois suivant cette durée

S'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté :

- o l'intégralité du traitement pendant six (6) 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 celles des périodes fixés ci-dessus :

A l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est examinée :

- S'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci ;
- S'il est diminué physiquement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques, il bénéficie dans cet emploi du salaire et des avantages attachés à ce nouvel emploi ;
- S'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi par un médecin agréé, il est licencié pour inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur ;
- L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est diminué par suite d'accident ou d'infirmité quelconque médicalement constaté, un salaire inférieur

au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé ;

- L'employeur qui entend se prévaloir de ce droit, doit en informer par écrit l'intéressé, soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité de convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération.

4.3.7. Soins médicaux

Les avantages comprennent les soins médicaux et chirurgicaux, hospitalisation, médicaments, appareils de prothèse et transport. Celles-ci sont gérées par la caisse nationale d'assurance maladie.

La femme a droit aux soins gratuits pendant son congé de maternité. Les soins médicaux sont financés par l'employeur, dans les conditions prévues par les conventions collectives existantes, tant que les travailleurs ne seront pas couverts par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

4.3.8. Sécurité de l'emploi en cas de maladie

L'employeur ne peut licencier un employé dont le contrat est suspendu pour cause de maladie, sauf en cas de faute lourde et d'impossibilité de maintenir le contrat. À l'issue de la période de six mois, un licenciement peut être prononcé si l'employeur justifie de la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié absent.

4.3.9. Congé de maternité

Le code du travail prévoit 14 semaines de congé de maternité pour les femmes travailleuses. L'employeur ne peut faire travailler une femme enceinte dans les six semaines précédant la date présumée de l'accouchement ainsi que dans les huit semaines suivant l'accouchement. Les durées des congés prénatal et postnatal peuvent être prolongées de trois semaines en cas de maladie médicalement constatée.

Une mère travailleuse a droit à des repos pour allaitement après l'accouchement. Ces repos sont prévus pour 15 mois et la durée totale de ses repos ne peut dépasser une heure par journée de travail. Ces repos sont rémunérés et considérés comme temps de travail.

Le décret N°58/PR-MTJS-DTMOPS du 8 février 1969 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes stipule que les heures de repos accordées aux femmes allaitantes doivent être déterminées.

4.3.10. Revenus

D'après les articles 80 et 82 du Code de Sécurité Sociale, une travailleuse enceinte a droit à 50% du revenu de la personne assurée. Les prestations en espèces dépendent du dernier salaire journalier. Le système d'assurance sociale verse des prestations de maternité six semaines avant et huit semaines après la date prévue de l'accouchement. La prestation peut être prolongée jusqu'à trois semaines en cas de complications liées à la grossesse ou à l'accouchement.

4.4. Liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée

Le code du travail reconnaît à tout travailleur, le droit d'adhérer librement à une organisation syndicale de son choix.

D'après l'article 295 dudit Code, les organisations syndicales ont pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux d'ordre professionnel, tant collectifs qu'individuels, des salariés visés par leurs statuts.

Les syndiqués élaborent librement leurs statuts et règles de fonctionnement, définissent librement leur programme d'action et organisent librement leurs activités.

L'article 297 stipule respectivement qu'il est interdit :

- (i) à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, les mesures de discipline, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la mutation, le congédiement ;
- (ii) à tout chef d'entreprise ou ses représentants d'employer des moyens de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Elles peuvent également exercer l'action individuelle d'un de leurs membres victime d'une atteinte à ses droits syndicaux, pourvu que l'intéressé, dûment informé, ait déclaré ne pas s'y opposer.

5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La NES2 définit en détail les documents à élaborer et à mettre en œuvre pour garantir la santé, la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail.

Les dispositions de la NES 2 sur les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail devront être appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente section et prendront en compte les Directives EHS générales et le cas échéant, les Directives EHS spécifiques au secteur de la santé et de la sécurité au travail.

Les mesures de Santé et Sécurité au Travail (SST) seront conçues et mises en œuvre pour traiter les questions suivantes :

- Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- Mise en place de système d'identification et de suivi psychosocial des employés affectés à la suite du traumatisme lié au travail ;
- Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin;
- Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

5.1. Prestations de santé et de sécurité au travail

5.1.1. Prestations d'invalidité et d'accident de travail

Les accidents du travail peuvent entraîner les quatre situations suivantes : (i) incapacité totale permanente (ii) incapacité partielle permanente (iii) incapacité temporaire et (iv) accident mortel entraînant le décès du travailleur. Il n'y a pas de période minimum d'admissibilité à l'indemnité pour accident du travail, à condition que l'accident du travail soit signalé dans les 48 heures.

- En cas d'incapacité temporaire, 66,7% du salaire journalier moyen du travailleur assuré est payé au cours des 30 jours précédant le début de l'incapacité. Cela commence à partir du lendemain du début de l'incapacité jusqu'à la guérison complète ou jusqu'à la constatation de l'incapacité permanente (après deux ans).
- En cas d'incapacité totale de la personne assurée, 100% du salaire mensuel moyen du travailleur assuré est versé au cours des 12 mois précédant le début de l'incapacité.
- Si l'incapacité permanente est partielle, la prestation est égale au salaire annuel moyen de l'assuré dans les 12 mois avant l'incapacité, multiplié par 0,5% par degré d'invalidité entre 10% et 50%, et multiplié par 1,5% par degré pour la partie qui excède 50%. Le plafond du salaire servant de base au calcul de la pension d'incapacité permanente est de six fois le salaire minimum national mensuel plus 33,3% du salaire de l'assuré entre six et 25 fois le salaire minimum national mensuel.
- Si le travailleur assuré a besoin de l'assistance constante d'autres personnes pour effectuer ses tâches quotidiennes, une indemnité de 40% de la pension est versée. Le paiement des pensions est normalement payées trimestriel. Si le travailleur est évalué avec une invalidité de 100%, la pension est payée mensuellement. Avec une invalidité d'au moins 75%, l'assuré peut être payé mensuellement sur demande.

- En cas d'accident mortel, 30% des gains annuels moyens de la personne décédée sont versés à la veuve / veuf. Pour chaque orphelin âgé de moins de 15 ans (18 ans pour un apprenti, 21 ans en cas d'un étudiant ou d'un enfant handicapé), 15% du revenu annuel moyen du travailleur décédé sont versés. La prestation pour orphelin s'élève à 20% pour un orphelin de père et de mère. 10% des gains annuels moyens du travailleur décédé sont versés à chaque membre de sa famille à charge, jusqu'à concurrence de 30% au total.

Le total de toutes les prestations de survivant ne peut dépasser 85% du salaire moyen du travailleur décédé utilisé pour calculer la pension. Les gains maximaux utilisés pour calculer les prestations sont six fois le salaire minimum mensuel national plus 33,3% des gains, de six à 25 fois le salaire minimum mensuel. Toutes les prestations sont payées trimestriellement.

5.2. Textes réglementaires ou conventions collectives déterminant la nature des prestations et les conditions de leur octroi

- Décret 77-207 1977-06-30 P-CSM/78 instituant un régime de pension de vieillesse, d'invalidité et de décès
- Décret 09-1634 2009-12-04 PR/PM/MFPT fixant le taux de cotisations dues par les Employeurs et Travailleurs à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale au titre des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles.

5.3. Mesures pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels

5.3.1. Devoirs de l'employeur

D'après la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du Travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures appropriées qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et régler le flux du travail de manière à protéger autant que possible les salariés des accidents de travail et des maladies professionnelles.

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. Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection à moins qu'ils ne soient hors de portée des travailleurs.

Tout employeur doit mettre en place un service de santé au profit de ses travailleurs, afin d'effectuer un bilan de santé des travailleurs et des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés, au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai. L'une des responsabilités de ce service de santé est d'organiser régulièrement des contrôles de santé pour les salariés en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail.

Tout employeur doit veiller à ce que les travailleurs et les travailleuses ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. L'employeur doit non seulement s'abstenir de porter atteinte à la personnalité des employés, mais est également tenu de protéger le personnel contre les atteintes émanant de supérieurs hiérarchiques, de collègues ou de personnes tierces (clientes, hôtes, fournisseuses ou patientes, etc.). Tout employeur doit : prévenir le harcèlement sexuel, faire cesser le harcèlement sexuel et protéger la victime.

5.3.2. Équipements de protection gratuits

La loi ne mentionne pas spécifiquement les équipements de protection individuelle. Cependant, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures appropriées pour protéger la vie et la santé des employés. De même, 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 (articles 226 et 230 de la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du Travail).

5.3.3. Formation

D'après l'article 227 de la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail, l'employeur à l'obligation d'organiser une formation 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 formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel, en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

5.3.4. Système d'inspection du travail

Il ressort de la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du Travail que l'Inspection du travail veille au respect de la législation du travail par le biais de ses inspecteurs et contrôleurs du travail dont le statut particulier est régi par le décret. Des Médecins-Inspecteurs du travail peuvent également être nommés aux services de l'inspection du travail.

Les inspecteurs du travail ont le pouvoir d'entrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tous les établissements assujettis au contrôle de l'inspection. Ils peuvent également pénétrer le jour ou la nuit dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'Inspection. Ils peuvent choisir librement les endroits à inspecter. Les inspecteurs sont autorisés à interroger, seuls ou en présence de témoins, l'employeur ou le personnel, sur toutes les questions liées à l'application desdites dispositions ; demander communication de tous les dossiers, registres et documents ; prélever et emporter en présence de l'employeur ou son représentant des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

L'Inspecteur du Travail doit informer l'employeur de sa présence ou son représentant, sauf s'il estime qu'un tel avis peut porter préjudice à l'exercice de ses fonctions. Il fournit des informations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs sur l'ensemble des dispositions sociales qui sont applicables et sur la manière d'en assurer le respect.

Les Inspecteurs du Travail peuvent intervenir dans n'importe quelle affaire pour recueillir les points de vue des employeurs et des travailleurs afin de prévenir la survenance des conflits ou d'en faciliter le règlement. L'inspecteur du travail ou le médecin inspecteur du travail doit demander à la direction de se conformer correctement aux exigences énoncées avant d'établir un rapport.

La notification est soit consignée par écrit dans le registre interne de l'employeur, soit envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception. Il spécifie les violations et fixe des délais à respecter. Les mesures doivent être prises dans les quatre jours à compter de la réception de la notification.

Toutefois, en cas d'urgence, l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail peut établir un rapport sans préavis. En cas de danger grave et imminent, un inspecteur peut ordonner des mesures immédiatement exécutoires. L'employeur peut faire appel de la décision de l'inspecteur ou du médecin inspecteur du travail devant le président du tribunal du travail et de la sécurité sociale, qui doit statuer dans les trois jours suivant l'appel.

Lorsque des conditions de travail, non prévues par le décret ou par le Code du travail, sont jugées dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'Inspecteur ou le Médecin-Inspecteur exige l'employeur à y remédier. Le Médecin-Inspecteur du Travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé en vue de vérifier si les travaux auxquels ils sont occupés n'excèdent pas leurs forces. Toute entrave au bon fonctionnement du comité de santé et de sécurité est punie d'une amende (147 000 FCFA à 294 000 FCFA et, en cas de récidive, d'une amende de 588 000 FCFA à 882 000 FCFA et de 1 à 10 jours d'emprisonnement.

5.4. Désignation de responsables de la sécurité au travail

5.4.1. Comité Hygiène et de Sécurité (CHS)

L'article 1 de l'arrêté 99-008 1999-03-19/MFFTP/SE/DG/DTESS/99 portant organisation et fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) dans les entreprises et établissements, crée un Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) dans : (i) tous les établissements ou entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, (ii) les établissements ou entreprises du secteur industriel, des bâtiments et travaux et publics occupant au moins 20 travailleurs (temporaires et occasionnels y compris) ; (iii) les chantiers devant durer au moins 6 mois ou regrouper plusieurs entreprises.

Toutefois, l'Inspecteur du Travail peut imposer la création d'un C.H.S dans tout établissement, entreprise ou chantier en fonction de la nature des travaux et risques particuliers auxquels peuvent être exposés les travailleurs.

On retrouve au sein du CHS, un Agent de Santé assurant la surveillance médicale des travailleurs.

5.4.2. Comité d'Hygiène et de Sécurité Inter Entreprise (CHSIE)

Il est présidé par l'un des chefs d'entreprises désigné par le collectif des Chefs d'Entreprises concourants aux activités de chantier.

On retrouve au sein du CHSIE, un Agent de Santé assurant la surveillance médicale du personnel du chantier.

5.4.3. Responsable Hygiène et sécurité des UCPs

L'UCP désignera un responsable chargé des questions d'hygiène et de sécurité au sein des UCPs. Celui-ci devra élaborer les procédures d'hygiène et de sécurité et veiller à leur application au sein des UCPs. Il veillera à l'inscription des prescriptions d'hygiène et de sécurité dans les DAO et les contrats des prestataires de services y compris les fournisseurs. Il veillera aussi au suivi du respect des procédures d'hygiène et de sécurité par tous les prestataires et fournisseurs mobilisés dans le cadre du PAAET. Le PAAET pourra lui associer un Agent de Santé pour la surveillance médicale du personnel en contexte de COVID-19.

5.4.4. Responsable Hygiène et Sécurité des fournisseurs/Prestataires

Chaque prestataires ou fournisseurs travaillant dans le cadre du PAAET devrait désigner un responsable chargé des questions d'hygiène et de sécurité sur les chantiers. Celui-ci veillera au respect des procédures d'hygiène et de sécurité par tout le personnel, ainsi que des dispositions prises pour la prévention et la réponse aux VBG/EAS/HS.

6. PERSONNEL RESPONSABLE

La mise en œuvre du PAAET est conduite par l'Unité de Coordination du Projet. Le recrutement et la gestion des travailleurs du projet sera assuré par l'UCP.

Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitant sera assuré par l'UCP.

Les travailleurs du projet étant pour la plupart des agents contractuels, l'aspect Santé et Sécurité au travail sera prise en compte par les mesures prévues par la NES2.

Le responsable de sa mise en œuvre est le coordonnateur du projet.

Le suivi et la supervision des questions de santé et de sécurité en lien avec la COVID-19 et l'établissement de rapports correspondants sont à la charge des UCPs.

6.1. Identification des responsabilités précises par rapport aux activités du projet

➤ **Recrutement et gestion des travailleurs du projet**

- Le recrutement et la gestion des travailleurs au sein des UCPs se fera par le Maître d'Ouvrage du projet.

➤ **Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires**

- Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires sera effectué par l'Unité de Coordination du Projet.
- Les prestataires et fournisseurs pourront recruter des sous-traitants.

➤ **Santé et sécurité au travail.**

- La responsabilité de la santé et sécurité au travail au sein des UCPs sera assurée par le responsable Hygiène Sécurité et Environnement (HSE) ;
- Les prestataires et fournisseurs devront désigner en leur sein des responsables HSE formés qui devront s'assurer de la gestion des questions de santé et de sécurité.

➤ **Formation des travailleurs**

En ce qui concerne la formation des travailleurs à l'atténuation des risques de EAS/HS, de la propagation du nouveau coronavirus et le suivi psychosocial des travailleurs, elle sera coordonnée par l'UCP du Projet en collaboration avec les ministères en charge de la santé/affaires sociales et d'autres personnes ressources notamment les consultants dont entre autres un professionnel en suivi psychosocial.

➤ **Gestion des plaintes des travailleurs**

La gestion des plaintes relèvera de la responsabilité d'un comité autonome de gestion des plaintes des travailleurs mis en place dans le strict cadre du présent projet par l'UCP.

7. POLITIQUES ET PROCEDURES

7.1. Informations sur la santé et la sécurité au travail

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment la signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet et en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances physiques, chimiques et biologiques.

Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement et en nombre suffisant des équipements de protection individuelle. Ces consultations seront facilitées de façon à permettre une effective participation en toute sécurité de tous les groupes de travailleurs (par exemple les femmes travailleuses auront l'opportunité d'être consultées séparément, si opportun, et ces échanges seront facilités par un acteur du même sexe et les résultats seront partagés de façon à ne pas créer des risques de représailles, etc.).

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie, leur santé ou leur psychologie.

7.1.1. Travail des enfants

Le décret n°55/PR-MTJS-DTMOPS du 08 Février 1969 relatif au travail des enfants, fixe l'âge minimum d'emploi à 14 ans sauf pour des travaux légers énumérés (12 ans). Il contient la liste des travaux auxquels les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et de moins de 16 ans ne peuvent être employés. Il prévoit que l'inspecteur du travail peut requérir l'examen de tout jeune travailleur afin de déterminer si le travail auquel il est employé n'excède pas ses forces. Il fixe ensuite les charges maximales pouvant être portées, trainées ou poussées par les jeunes travailleurs, selon leur âge et leur sexe. En référence au décret 55/PR-MTJS-DTMOPS du 08 Février 1969 relatif au travail des enfants et à la NES 2, l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du PAAET est de 14 ans.

La preuve de l'âge est établie sur production d'un acte de naissance, d'un jugement supplétif ou d'un certificat médical.

7.1.2. Egalité des chances

La Constitution de la République du Tchad garantit à tous l'égalité devant la loi sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de position sociale. La constitution interdit également la discrimination fondée sur les origines, les opinions, les convictions, le sexe ou le statut matrimonial.

Le code du travail garantit également l'égalité sur base de l'origine, de la nationalité, du sexe et de l'âge.

Le Code du travail stipule que l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur origine, leur nationalité, leur sexe et leur âge.

Les femmes peuvent occuper les mêmes emplois que les hommes. Aucune loi limitant l'embauche de femmes dans un emploi ne peut être envisagée, sauf dans quelques cas prévus par la loi.

Les travailleurs peuvent déposer des plaintes pour discrimination auprès du Bureau de l'inspecteur du travail, qui mène une enquête et peut ensuite jouer le rôle de médiateur entre le travailleur et

l'employeur. Si la médiation échoue, l'affaire est renvoyée devant le tribunal du travail pour une audience publique. La décision finale et le montant de toute amende dépendent de la gravité de l'affaire - 147 000 à 294 000 FCFA pour l'infraction initiale et des amendes de 288 000 à 882 000 FCFA ou de six à 10 jours de prison en cas de récidive.

7.1.3. Recrutement local

L'UCP, les prestataires et les fournisseurs prioriseront le recrutement de la main d'œuvre locale dans le cadre de l'exécution des activités du PAAET. Le PAAET priorisera les prestataires et les fournisseurs locaux dans le cadre des soumissions.

7.1.4. Droit syndical

L'article 294 du code de travail stipule que les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activités et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement.

7.1.5. Coercition

Le Code du travail interdit le travail forcé et la servitude. La loi définit le travail forcé ou obligatoire comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré.

7.2. Rappel des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale

Les Directives en d'Environnement, d'Hygiène et de Sécurité de la banque Mondiale sont applicables au présent projet.

8. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES ET REGLEMENTS DES GRIEFS

Pour gérer les éventuelles situations contentieuses/plaintes dans le cadre du Projet, il sera mis en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) proportionné au contexte de préoccupations des travailleurs directs et contractuels qui seront amenés à exprimer leurs plaintes sur leur lieu de travail... C'est un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers qui auraient estimé avoir été lésés par les moyens et conditions de travail.

Un grief est une expression d'insatisfaction au sujet du niveau ou de la qualité du service rendu ou de l'aide fournie, qui se rapporte aux actions ou aux inactions de la part du personnel ou des fonctionnaires bénéficiaires du projet qui crée directement ou indirectement un désagrément à autrui. Les griefs sont directement liés aux engagements pris par le projet, en ce qui concerne le type et les modalités de l'aide et du soutien promis. Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Un grief officiel exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

En vertu des exigences des paragraphes 21 à 23 de la NES N° 2, le MGP dans le cadre du PGMO du projet PAAET comprend les éléments ci-après :

- i. L'information sur le mécanisme au moment du recrutement : Il s'agit d'informer le travailleur une fois recruté, qu'il existe la possibilité au sein de l'entité qui le recrute, de dépôt d'un éventuel grief si toutefois, ses libertés de travail venaient à être perturbées. En ce sens, il sera sensibilisé sur les formes des plaintes recevables et les instances de traitement. Les détails du mécanisme de gestion des plaintes concernant ces agents seront consignés dans les contrats de travail et les registres mis à jour et communiquer aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur porte à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de gestion des plaintes. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence.
- ii. Les mesures prévues pour la protection des travailleurs contre les représailles en cas d'utilisation du mécanisme : Ces mesures comprennent les règles de confidentialité du système de gestion des plaintes allant dans le sens de garantir un fonctionnement optimum. En ce sens, ces mesures incluront l'anonymat de la procédure de dépôt à travers un code attribué, le recours à une entité externe selon la nature et la gravité de la plainte pouvant être sensible.
- iii. La répartition des mesures en fonction de la nature et de l'ampleur des risques et des impacts : Selon qu'il s'agisse d'un grief ordinaire ou d'un grief sensible comme les questions d'EAS/HS, les mesures seront proportionnées d'abord réglementaires, conformément aux textes en vigueur en matière administrative, ou delà.
- iv. La transparence et la confidentialité du processus notamment l'accessibilité à tous du système d'examen des plaintes ainsi que la rapidité du retour d'information.
- v. La possibilité d'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif prévus et les modalités visant à ne pas entraver la liberté des travailleurs de les utiliser en cas de besoin, ou encore les mécanismes d'examen des plaintes établis par la voie des conventions collectives.

8.1. Modes de règlements des conflits de travail au Tchad

Au Tchad, d'une façon générale, le Code du travail distingue les différends individuels des différents collectifs.

Pour ce qui est du règlement des différends individuels, il en ressort que :

- Tout différend individuel de travail ne peut être soumis au Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale qu'en cas de non conciliation devant l'Inspecteur ou le Contrôleur du Travail. En cas d'accord, l'Inspecteur ou son délégué établit et signe avec les parties un procès-verbal de conciliation qui vaut titre exécutoire ;
- En l'absence ou en cas d'échec de ce règlement amiable, l'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au Greffier du Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- Lorsque les parties comparaissent devant le Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale, il est procédé avant le renvoi en audience publique à une tentative de conciliation devant le Président en chambre du conseil, assisté de ses assesseurs ;
- En cas de non-conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale doit retenir l'affaire ; il procède immédiatement à son examen ; aucun renvoi ne peut être prononcé sauf accord des parties ; mais le Tribunal peut toujours par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information.

Pour ce qui est du règlement des différends collectifs, il en ressort que :

Est considéré comme conflit collectif tout différend intervenu ou risquant d'intervenir entre l'employeur et tout ou partie du personnel du projet au sujet des conditions de travail ou d'emploi des salariées parties au conflit.

A défaut de procédures conventionnelles, tout différend collectif est obligatoirement soumis en vue de son règlement à la procédure de conciliation et peut, si les parties en conviennent être soumis à la procédure d'arbitrage.

8.2. Procédure de traitement des plaintes

La procédure de gestion des plaintes porte sur neuf (9) étapes allant de l'enregistrement de la plainte à celle de l'archivage du dossier de résolution. Lorsque les plaintes ont un caractère sensible comme les questions des Violences Basées sur le Genre, Exploitation et Abus Sexuels, Harcèlement Sexuel (VBG/EAS/HS), le traitement va avoir des aspects différents et sera finalisé avec un appui extérieur en vue de disposer des meilleures options pour gérer et valider ce genre de plaintes de manière sûre et confidentielle et sur la base d'une approche fondée sur les besoins des survivantes.

• Etape 1 : Enregistrement de la plainte

La première étape du processus consiste à la mise en place des canaux de réception des plaintes qui seront adaptés au contexte socioculturel de mise en œuvre du projet. Les plaintes seront formulées par écrit et lorsque le plaignant n'est pas lettré, l'information sera mise en adéquation avec les exigences du milieu de travail. Les plaintes verbales seront préalablement transcrites par écrit avant la suite du processus en vue d'assurer leur traçabilité. Toute plainte, qu'elle soit verbale ou écrite, est enregistrée dans un registre disponible au niveau de l'organe de dépôt de gestion.

Les adresses et contacts des organes seront notifiés aux potentiels plaignants lors des activités de diffusion. Le plaignant reçoit un accusé de réception dans un délai de 48 h après le dépôt de sa plainte. Les canaux de transmission des plaintes seront : les boîtes à plaintes, le téléphone, la saisine par un intermédiaire (parent, proche, autorités locales, association de défense des droits humains, etc.).

La réception de la plainte va se faire : au niveau village ou quartier par le Chef de villages ou du quartier, au niveau préfectoral ou communal par le représentant du Comité Communal d'Actions (CCA) ou le Comité Départemental d'Actions (CDA), au niveau de la province par le représentant du Comité Provincial d'Action (CPA) et au niveau du PAAET à l'UGP du projet.

Les plaintes EAS / HS seront reçues par des points d'entrée confirmés comme sûrs et accessibles par les femmes lors des consultations et seront immédiatement référées au prestataire de services VBG identifié localement. Ces plaintes ne seront pas gérées au niveau du comité local et, avec le

consentement des survivants, seront transférées au niveau national pour la gestion et la vérification du lien avec le projet.

- **Étape 2 : Examen des plaintes**

L'examen des plaintes va concerner à la fois les travailleurs directs et contractuels du projet d'une part, et d'autre part, les travailleurs communautaires.

Une fois la plainte enregistrée, il est procédé à un tri par les organes (installés au niveau de chaque région) de traitement des plaintes pour distinguer le caractère ordinaire ou sensible des plaintes en tenant compte des critères précis retenus. Sur la base de ces critères, une procédure d'étude adaptée à chaque type de grief sera retenue.

Les plaintes non sensibles seront traitées aussitôt par le Projet. Pour les plaintes sensibles, après enregistrement aux niveaux des autres organes, seul l'organe national va procéder au traitement. Il procède immédiatement aux investigations nécessaires, et assure le traitement, la résolution et la clôture de la procédure avec mention à la Banque mondiale. L'issue du traitement d'un grief est adressée directement au plaignant. Le temps nécessaire à l'analyse d'une plainte ne peut excéder cinq (05) jours ouvrables après accusé de réception pour les plaintes non sensibles et 10 jours ouvrables pour celles sensibles.

Les plaintes non sensibles regroupent :

- Les demandes d'information sur les conditions de travail dans le projet ;
- Les questions sur les procédures de travail du projet ;

Les suggestions ou propositions de la communauté sur les questions de travail

Les plaintes sensibles comprennent :

- La discrimination ethnique ;
- Le manque de respect des règles de confidentialité et de l'approche centrée sur les survivants d'EAS / HS ;
- La méconduite financière (fraude, corruption, extorsion, détournement, etc.) ;
- Les cas de Violences basées sur le genre, exploitation ou abus sexuel, harcèlement sexuel ;
- Les accidents de travail par négligence de l'employeur avec risque d'infirmité ;
- Les accidents de travail avec blessures irréversibles
- Décès d'une personne lié aux activités du projet.

- **Étape 3 : Investigation pour vérifier le bien-fondé de la plainte**

Cette étape très importante permettrait de recueillir les informations et les preuves devant affirmer ou infirmer le grief et à retenir les solutions en réponse aux préoccupations du plaignant. Des compétences spécifiques peuvent être sollicitées si elles ne sont pas disponibles au sein des organes du MGP. Un délai maximal de cinq (05) jours ouvrables après la classification et l'analyse préliminaire est retenu pour cette étape pour toutes les plaintes dont la résolution nécessite des investigations plus approfondies. Les plaignants concernés devront être informés des délais supplémentaires par écrit du président de l'organe.

La vérification des plaintes EAS / HS ne visera qu'à confirmer le lien entre la plainte et le projet et ne tentera jamais d'établir la culpabilité ou l'innocence de l'auteur présumé, car cela relève de la compétence des autorités judiciaires (si le survivant choisit pour poursuivre cette voie).

- **Étape 4 : Propositions de réponse**

Sur la base des résultats documentés des investigations, une réponse écrite est adressée au plaignant. Cette réponse met en évidence la validité ou non du grief. En cas de validité, l'organe de gestion des plaintes (selon le niveau), notifie au plaignant par écrit, les conclusions de leurs investigations, les solutions retenues, les moyens de mise en œuvre des mesures correctrices, le planning de mise en œuvre et le budget. La proposition de réponse intervient dans un délai de deux (2) jours ouvrables

après les investigations. De même, lorsque la plainte n'est pas fondée, une notification argumentée et écrite sera adressée au plaignant.

En cas de plaintes EAS / HS, il est recommandé que la/le survivant-e soit informé-e par le fournisseur de services VBG des résultats de la vérification et des actions prévues afin qu'un plan de sécurité puisse être établi en cas de vengeance ou de rétribution.

- **Étape 5 : Révision des réponses en cas de non-résolution**

En cas d'insatisfaction, le plaignant peut contester les mesures retenues. Il a alors la possibilité de solliciter une révision des résolutions de l'organe de gestion des plaintes saisi. La durée de la période admise pour ce faire est de dix (10) jours ouvrables au maximum à compter de la date de réception de la notification des résolutions par le plaignant. En pareille circonstance, l'organe de gestion dispose de cinq (5) jours ouvrables pour réviser sa décision et proposer des mesures supplémentaires si besoin. Les mesures revues doivent être notifiées au plaignant par écrit. Lorsque le plaignant n'est pas satisfait, il engage à ses frais, la procédure judiciaire.

- **Étape 6 : Mise en œuvre des mesures correctrices**

La mise en œuvre des mesures retenues par le comité de gestion des plaintes ne peut intervenir sans un accord préalable des deux parties surtout du plaignant pour éviter toute forme d'insatisfaction et d'abus. La procédure de mise en œuvre de (des) l'action/actions correctrice(s) sera entamée cinq (05) jours ouvrables après l'accusé de réception par le plaignant, de la lettre lui notifiant les solutions retenues et en retour à la suite à l'accord du plaignant consigné dans un Procès-Verbal (PV) de consentement.

L'organe de gestion des plaintes mettra en place tous les moyens nécessaires à la mise en œuvre des résolutions consenties et jouera sa partition en vue du respect du planning retenu. Un procès-verbal signé par le Président du comité de gestion des plaintes saisi et le plaignant, sanctionnera la fin de la mise en œuvre des solutions.

- **Étape 7 : Clôture ou extinction de la plainte**

La procédure sera clôturée par les instances de l'organe de gestion des plaintes si la médiation est satisfaisante pour les différentes parties, en l'occurrence le plaignant, et l'entente prouvée par un Procès-Verbal signé des deux parties. La clôture du dossier intervient au bout de trois (03) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la réponse attestée pour les instances locales ou intermédiaires et de cinq (5) jours ouvrables par l'instance nationale. L'extinction sera alors documentée par ces différentes instances selon le/les niveaux de traitement impliqués.

En ce qui concerne les cas de EAS/HS, le/la plaignant(e) doit être informé(e) par le prestataire de service de VBG de l'issue de la vérification une fois celle-ci conclue. Avant cela, le prestataire de service de VBG prend le temps de mettre en place un plan de sécurité pour le le/la plaignant(e), si celle s'avère nécessaire. L'auteur est aussi notifié par le représentant approprié au sein de sa structure, seulement après que le/la plaignant/e a été informé/e. Le prestataire de services de VBG continue à jouer un rôle d'accompagnement auprès du/de la survivant(e) tout en respectant les choix et volontés de ce/cette dernier (ère).

- **Étape 8 : Rapportage**

Toutes les plaintes reçues dans le cadre du MGP du Projet seront enregistrées dans un registre de traitement, dans une limite de cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la résolution, pour les instances locales ou intermédiaires et sept (07) jours ouvrables pour l'instance nationale. Cette opération permettra de documenter tout le processus de gestion des plaintes et de tirer les leçons nécessaires à travers une base de données simple et adaptée conçue à cet effet. La base de données signalera également les problèmes soumis le plus fréquemment et les zones géographiques dont émanent le plus de plaintes, les résolutions appliquées, les suggestions ou meilleures pratiques.

- **Étape 9 : Archivage**

Le projet mettra en place un système d'archivage physique et électronique pour le classement des plaintes. L'archivage s'effectuera dans un délai de six (06) jours ouvrables à compter de la fin du rapportage. Toutes les pièces justificatives des réunions qui auront été nécessaires pour aboutir à la résolution seront consignées dans le dossier de la plainte. Le système d'archivage donnera accès aux informations sur : i) les plaintes reçues ii) les solutions trouvées et iii) les plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions.

Toutefois, le plaignant peut porter sa plainte aux autorités judiciaires à n'importe quelle étape du mécanisme de gestion de plainte. Cette saisine peut retarder dans certains cas la mise en œuvre du projet. Aussi, il faut sensibiliser la communauté pour privilégier le règlement à l'amiable pour lequel le MGP est instauré.

Comme noté plus haut, les plaintes d'EAS/HS feront l'objet d'un traitement spécifique au sein du MGP. Par exemple, l'enregistrement des plaintes se fera sur un registre séparé de celui des autres plaintes, la gestion des cas sera assurée par une entité ayant l'expérience dans la gestion des cas de VBG, le mode de résolution à l'amiable ne sera jamais retenu pour ce type de plaintes sensibles, les fiches de notification seront à part entière et l'approche centrée sur les besoins des survivant-es de EAS/HS sera au cœur des procédures du MGP.

8.2.Dispositif

Le mécanisme de résolution des plaintes va se baser sur un dispositif où le travailleur peut s'adresser soit au comité de gestion des plaintes établi au place du travail ou s'adresser au spécialiste social de l'UGP du projet.

Le comité de gestion des plaintes est composé de trois (03) membres dont une (1) femme, y inclus un délégué syndical ou faisable, pour pourvoir aux postes de :

- Président (e),
- Secrétaire (Homme ou Femme),
- Chargé de communication (Homme ou femme)

Le droit de recours est un principe universel d'égalité de traitement des employés. Pour créer les conditions d'exercice de ce droit, le PAAET se propose de mettre à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des plaintes dont la portée couvre les contrats établis avec les fournisseurs, les prestataires ou sous-traitants du projet, les contrats de travail des employés du projet et les investissements.

Le registre des plaintes, le préposé chargé des plaintes dispose de dix (10) jours au plus pour étudier la plainte et préparer le dossier y afférent.

Ensuite, le comité de gestion des plaintes est convoqué dans un délai de cinq (5) jours. Dans les cinq (5) jours qui suivent, le proposé reçoit la décision validée et fait un retour officiel au plaignant.

- Si la décision épouse la satisfaction du plaignant, c'est la fin du processus ;
- Dans le cas contraire, il adresse un recours à la commission de règlement des plaintes, qui étudie le dossier et choisit le mode de règlement dans un délai de cinq (5) jours. La Coordination du Projet dispose de dix (10) jours pour donner son avis sur la décision. Cette décision est alors notifiée au plaignant.

Le mécanisme doit être vulgarisé à tous les travailleurs du projet et doit garantir à travers sa mise en œuvre, une réponse efficace, rapide et sans représailles de la hiérarchie.

Le Comité de gestion des plaintes proposé est composé comme suit :

- Le coordonnateur des UCPs ;
- Un représentant des UCPs ;
- Un représentant des fournisseurs/prestataires pour les plaintes leur concernant.

La Commission de règlement des plaintes aura la même ossature que le comité de gestion des plaintes.

9. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs bénéficiaires du projet sont applicables. En outre, le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au Projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale. En ce sens, le projet veillera au respect de la notion de "chaîne d'approvisionnement" qui étend les responsabilités des conditions de travail vers l'amont et l'aval de l'entreprise immédiate ou du projet. Il est donc indispensable que les procédures qui opérationnalisent cette innovation soient clairement établies en termes de lignes directrices avant chaque recrutement de prestataire de service et que Mention lui soit notifiée.

Sous la supervision du projet, les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le cadre de l'évaluation environnementale. Ainsi, des clauses environnementales et sociales, en particulier sanitaires et sécuritaires seront introduites dans les dossiers d'appel d'offre et les contrats des prestataires de services. Chacun des prestataires doit faire preuve de capacité en termes de ressources humaines et de l'expérience nécessaire pour identifier, analyser, évaluer et atténuer les impacts négatifs directs, indirects, cumulatifs et résiduels pendant la mise en œuvre du projet incluant ceux affectant tout type de travailleurs du projet.

En outre, le projet intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

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

Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires est décrit au paragraphe 31 de la NES N°2. Au stade actuel, il n'y a encore aucun fournisseur ou prestataire identifié. Dans un contexte de la gestion de la pandémie de la COVID 19, les fournisseurs et prestataires seront contraints de se conformer aux mesures suivantes, vis-à-vis des UCPs.

- La mise en œuvre à leur siège des dispositions d'application des gestes barrières à la propagation de la COVID 19, telles que le respect de la distanciation sociale (1 m), le port de masque, le dépistage pour toute personne ayant eu des contacts avec des personnes suspectes ;
- La mise à disposition d'une assurance maladie couvrant le traitement de la COVID-19, des arrêts maladie rémunérés pour les travailleurs ayant contracté le virus ou qui doivent s'isoler pour avoir eu des contacts étroits avec des travailleurs infectés, et une assurance-décès,
- Des procédures et mesures particulières pour faire face à des risques spécifiques ;
- La désignation d'un point focal COVID-19 chargé du suivi des questions liées à la COVID-19, de la production des rapports correspondants et de la liaison avec d'autres parties concernées ;
- La prise en compte des dispositions contractuelles et des procédures de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires à la lumière des changements conjoncturels provoqués par la COVID-19.

Dans un souci de gestion de la durabilité et du risque, les fournisseurs et prestataires rempliront un questionnaire qui couvre plusieurs aspects dont les Droits Humains, les Standards de Travail, la Gestion

de la Qualité et de l'Environnement ainsi que le code de bonne conduite contre l'EAS/HS. Ce formulaire obligatoire sera complété par les fournisseurs/prestataires et soumis avec leur offre pour évaluation de tous les appels d'offres.

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires sera effectuée par le responsable du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur/prestataire. Cette évaluation tiendra compte de l'expérience auprès du fournisseur pendant toute la durée de chacun des contrats. Une documentation soigneuse sera faite pendant l'exécution des termes du contrat afin de fournir des preuves de la performance du fournisseur/prestataire, pour les cas de litige, afin de former une mémoire institutionnelle, et à des fins d'audit.

9.1. Processus de sélection des fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants, agents ou intermédiaires, qui engagent des travailleurs contractuels

Au moment de la rédaction des présents PGMO, aucun prestataire/fournisseur de mise en œuvre du projet n'a été clairement identifié, en dehors des consultants en charge de l'élaboration des documents de sauvegarde environnementale et sociale.

Les dispositions devront être prises en son temps pour que les prestataires/fournisseurs de mise en œuvre du projet, si besoin il y aura, mobilisent rapidement et de façon efficiente le personnel requis pour la bonne conduite des activités du projet.

Le prestataire ou fournisseur de mise en œuvre du projet devra mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail et de gestion sociale et environnementale qui assure que son personnel, ses partenaires, contractants et fournisseurs comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer en matière de santé et sécurité et de gestion sociale et environnementale. Des polices d'assurances à cet effet sont demandés avant le début des activités. Les Conditions Générales de Contrat de prestataires/fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Ses fournisseurs/prestataires doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le prestataire/fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge minimum requis, le cas sera rapporté aux UCPs pour une investigation avant la revue du cas par le comité de revue des fournisseurs/prestataires pour les sanctions à prendre. Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir la signature et respect d'un code de conduite avec un langage clair sans ambiguïté interdisant la VBG/EAS/HS et la participation à des formations continues avec les sanctions claires au cas de non-respect.

10. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Au stade actuel du projet, il est difficile de présenter les informations détaillées concernant les conditions de travail des travailleurs communautaires. Toutefois, le PAAET exigera de ses prestataires et fournisseurs de prioriser le recrutement local qualifié et non qualifié. À compétence égale, le PAAET priorisera les prestataires et fournisseurs locaux dans le cadre de l'exécution des activités du projet.

Les activités du PAAET qui impliqueraient des travailleurs communautaires sont : la gestion intégrée et participative des ressources forestières, la restauration des forêts dégradées, le suivi des activités d'exploitation et d'entretien des Systèmes Solaires Autonomes (SSA).

En cas de mobilisation des travailleurs communautaires, le PAAET prendra des dispositions pour les mesures de prévention relatives aux risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires sont engagés. Les outils de gestion de l'emploi et des conditions de travail applicables au PAAET seront appliqués aux travailleurs communautaires.

11. CONCLUSION

En référence à la Norme Environnementale et Sociale n°02 relative à l'emploi et aux conditions de travail, l'Unité de Coordination du Projet a entrepris l'élaboration des présentes Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO), qui ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du PAAET. Celles-ci visent à déterminer les besoins en main d'œuvre, les risques associés au projet et aident à évaluer les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au projet

Le PAAET ambitionne ainsi, de créer et de maintenir un cadre de travail sain et excitant pour toutes les interventions prévues, et de garantir les meilleures conditions d'emplois et de travail, la santé et la sécurité des travailleurs et des prestataires des services et des biens du Projet.

Annexe 1 : Termes de Référence

**Consultant en charge de la préparation des
Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)
Du Projet d'Accroissement et d'Accès à l'Énergie au Tchad (PAAET)**

1. CONTEXTE GENERAL

Le Tchad a un faible taux d'accès d'électricité qui est de 6,4 % avec une grande disparité entre la capitale (35 %) et les autres provinces (1 %). L'évolution du taux d'accès est très faible comme décrit sur le tableau ci-dessous :

Indicateurs	2011	2015	2018
Taux d'accès	3,7 %	5 % ²	6,4 %

C'est dans ce cadre que le gouvernement a mis en priorité le secteur de l'énergie comme axe principal de développement.

2. DESCRIPTION DU PROJET

Le PAAET fait partie d'une approche programmatique (AP) en trois phases qui vise à aider le gouvernement du Tchad à augmenter l'accès à l'électricité du pays jusqu'à 50% d'ici 2032. Le budget estimatif du programme est de 500 millions dollars américains (USD), comme détaillé dans le tableau ci-dessous :

Tableau 1 : Les trois phases de l'Approche Programmatique avec leur budget et leur échéancier

Étapes	Montant estimatif du don IDA en millions USD	Période de mise en œuvre
Phase 1 – PAAET	280	2022-2027
Phase 2	120	2025-2030
Phase 3	100	2027-2032
Total	500	2022-2032

Les projets des Phases 2 et 3 seront déterminés lors de la mise en œuvre de la Phase 1 de l'AP.

Le PAAET vise à augmenter le taux d'accès à l'électricité au Tchad à 30% d'ici 2027 par mini-réseaux dans les villes secondaires, systèmes solaires autonomes (SSA) dans les zones rurales, et la poursuite de l'électrification dans la capitale Ndjama à travers la densification du réseau existant de la SNE. En outre, le projet permettra d'accroître l'accès à l'énergie des réfugiés et leurs communautés hôtes grâce aux SSA, aux mini-réseaux et aux solutions de cuisson propre. Les mini-réseaux et les SSA serviront de solution d'électrification dans les localités qui seront plus tard connectées au réseau électrique national.

Le PAAET sera soutenu par un don IDA de 280 millions USD, dont 80 millions USD proviendront du Guichet IDA dédié aux réfugiés et aux communautés d'accueil (IDA WHR), et comprend cinq composantes qui sont présentées dans les paragraphes ci-dessous. Le tableau ci-après résume l'allocation des fonds ainsi que l'impact attendu sur l'accès par composante :

Tableau 2 : Composantes du PAAET et leurs impacts d'électrification

#	Composantes	Don IDA en millions USD	Don IDA WHR en millions USD	Nombre de foyers électrifiés
1	Électrification des villes secondaires et des zones périurbaines via mini/micro-réseaux	65	-	40 000
2	Électrification des zones rurales via SSA	70	-	800 000
3	Intensification de l'électrification dans la capitale N'Djamena	55	-	50 000

#	Composantes	Don IDA en millions USD	Don IDA WHR en millions USD	Nombre de foyers électrifiés
4	Électrification et solutions de cuisson propre dans les camps de réfugiés et pour les communautés hôtes	-	75	210 000
5	Gestion de projet et l'assistance technique	10	5	

3. OBJECTIFS DE LA CONSULTATION

La Cellule d'Exécution du Projet d'Interconnexion des Réseaux Électriques Cameroun-Tchad recrute un(e) consultant(e), qui, en travaillant sous la supervision de Ministère du Pétrole et de l'Énergie et en collaboration avec l'Assistance à la Maîtrise d'Ouvrage du PIRECT aura la charge de préparer les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) du Projet d'Accroissement et d'Accès à l'Énergie au Tchad (PAAET).

En vertu de la Norme environnementale et sociale n° 2 sur « l'Emploi et les conditions de travail », le Ministère du Pétrole et de l'Énergie (en tant qu'emprunteur) est tenu d'élaborer des procédures de gestion de la main-d'œuvre, qui ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet.

D'une manière générale, ces PGMO permettent de déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au projet, et aident à évaluer les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au projet. Les PGMO constituent un document *évolutif* qui est lancé au début de la préparation du projet et qui est examiné et mis à jour tout au long de la mise en œuvre du projet.

Objectifs des PGMO

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs,
- Promouvoir l'*Agenda pour le travail décent*,³ y compris par rapport au traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs,
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe en charge de la mise en œuvre du projet et les travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT),
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les jeunes, les personnes âgées et handicapées
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.
- Présenter, à partir des informations générales concernant la main d'œuvre qui sera utilisée dans le cadre de la mise en œuvre du projet :
- Identifier les principaux risques des travailleurs (par catégories de travailleurs)

Voir en **Appendice** la structure du PGPP.

4. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Le consultant devra présenter une démarche méthodologique claire et complète, notamment par rapport à :

- La collecte et l'analyse toute la documentation disponible relatives aux dispositifs nationaux et aux réglementations internationales en matière de gestion de la main d'œuvre.
 - Des entretiens avec les représentants de principales parties prenantes au niveaux national et local.
- Les procédures se conformeront aux exigences des normes environnementales et sociales, aux notes d'orientations pour les emprunteurs et aux conventions OIT et ONU, en particulier :

³ Conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants).

- Code de Travail du Pays,
- La nouvelle norme ISO 45001 v 2018 de l'Organisation internationale de Normalisation (ISO),
- Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU),

5. DUREE ET DEROULEMENT DE LA CONSULTATION ET LIVRABLES ATTENDUS

L'étude aura une durée totale de *30 jours ouvrables*.

Le consultant devra présenter les documents suivants :

- 1) *Un rapport de démarrage* (2 jours après le début de la mission de consultation) expliquant l'approche, la méthodologie et le calendrier des activités.
- 2) *Une version préliminaire des PGMO* (20 jours ouvrables après le début de la mission)
- 3) *Une version révisée* complète des PGMO en tenant compte des suggestions, remarques et commentaires reçus (unité de gestion du projet, institutions nationales concernées et Banque mondiale). Cette version devra comporter un Résumé analytique clair et précis et l'ensemble des Annexes.
- 4) *Une présentation PowerPoint* (sur la base de la version révisée des PGMO) qui sera présentée par le consultant lors de l'atelier de restitution.
- 5) *Une version finale des PGMO* qui tient compte des résultats de la Consultation publique (cette version comportera la traduction anglaise du Résumé analytique). Une annexe de cette version finale présentera le procès-verbal de la Consultation et la liste complète des participants. Le rapport final, qui sera préparé *10 jours ouvrables* après la fin de la Consultation publique, sera présenté en cinq exemplaires sur papier et en version électronique.

6. PROFILE DU CONSULTANT EN CHARGE DE LA PREPARATION DU PGMO

- Avoir une maîtrise ou Diplôme d'études supérieures en sciences sociales ou sciences politiques ou sciences administratives ou disciplines équivalentes.
- Avoir au moins 5 ans d'expérience de travail dans les domaines de la gestion des ressources humaines.
- Avoir une connaissance approfondie du Code de Travail et des réglementations nationales en matière des droits des travailleurs et gestion de la main d'œuvre
- Avoir une connaissance excellente des sauvegardes de la Banque mondiale.
- Disposer d'excellentes aptitudes en communication écrite et orale (la connaissance de l'Anglais sera un atout considérable).

Les candidatures féminines sont fortement encouragées.

7. METHODE DE SELECTION ET NATURE DU CONTRAT

a) MÉTHODE DE SELECTION

Consultant individuel (CS-INDV)

b) NATURE DE CONTRAT

Forfait

APPENDICE : Structure indicative des PGMO

Liste de acronymes et abréviations

Résumé analytique (versions française) (*max. 5 pages*)

Executive Summary (English)

1. INTRODUCTION (*environ 2-3 pages*)

Contexte

Objectifs des PGMO

Méthodologie

2. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'OEUVRE DANS LE CADRE DU PROJET (*environ 2-3 pages*)

- Tableaux donnant un aperçu sur le nombre de travailleurs :
 - Nombre total de personnes devant être employées sur le projet
 - Distinguer le nombre de travailleurs directs et contractuels
 - Donner les principales caractéristiques des travailleurs : travailleurs locaux, travailleurs migrants nationaux ou étrangers, femmes, travailleurs n'ayant pas encore atteint 18 ans.

- Présenter les délais probables des besoins en main d'œuvre par lieux d'affectation, type d'emplois et types de compétences requises)
- Pour les travailleurs contractuels : estimer le nombre probable de personnes qui seront employées ou engagées par chaque fournisseur/prestataire ou sous-traitant
- Etablir le calendrier de l'utilisation de la main d'œuvre (premier semestre ou première année de mise en œuvre)
- Estimer le nombre des travailleurs communautaires qui seront impliqués dans les différentes activités du projet.

3. IDENTIFICATION DES RISQUES PROFESSIONNELS LIES AU TRAVAIL *(environ 2-3 pages)*

Identifier le nombre et le type de travailleurs pour chacune des composantes du projet

Identifier les principaux risques associés à la main d'œuvre :

- Travaux dangereux
- Travail d'enfants
- Afflux d'une main d'œuvre externe

Identifier les risques potentiels de chaque catégorie de travailleurs :

- Risques des travailleurs sur les chantiers et mesures de prévention des risques (liés à l'utilisation d'équipement, la sécurité, l'utilisation de véhicules, etc.)
- Travailleurs dans les bureaux et mesures de prévention des risques (choix organisationnels liés aux heures de travail, troubles auditifs, visuels et musculaires, souffrance mentale (différentes formes de harcèlement).

4. BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES *(environ 2-3 pages)*

Analyse des principaux éléments du Code de Travail du Pays relatifs, entre autres, aux aspects suivants :

- Rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux
- Heures de travail
- Repos hebdomadaire
- Droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie)
- Liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée
- Plans d'urgence
- Etc.

5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

(environ 2-3 pages)

Traitement des problèmes spécifiques d'hygiène et sécurité des travailleurs dans le Code de Travail :

- Prestations de santé et de sécurité au travail (y compris pour les entreprises)
- Prise en charge des coûts des frais nécessités par ces prestations.
- Textes réglementaires ou conventions collectives déterminant la nature des prestations et les conditions de leur octroi
- Mesures pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels.
- Désignation de responsables de la sécurité au travail

6. PERSONNEL RESPONSABLE *(environ 1-2 pages)*

Identification des responsabilités précises par rapport aux activités du projet (y compris au niveau des fournisseurs / prestataires de services), par exemple :

- Recrutement et gestion des travailleurs du projet
- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants
- Santé et sécurité au travail
- Formation des travailleurs
- Gestion des plaintes des travailleurs.

7. POLITIQUES ET PROCEDURES *(environ 3-5 pages)*

Donner les informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres politiques générales applicables au projet, en particulier par rapport aux aspects suivants :

- Egalité des chances

- Recrutement local
- Droit syndical
- Coercition
- Travail des enfants
- Genre
- Etc.

Rappel des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (*Directives EHS*) de la Banque mondiale, en particulier par rapport aux aspects suivants :

- Environnement
- Hygiène et sécurité au travail
- Santé et sécurité des communautés
- Construction et déclasséement

Mesures à mettre en œuvre concernant les aspects suivants :

- Formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail
- Visites médicales
- Identification des risques de la part des travailleurs
- Risques corporels
- Equipement rotatifs et engins mobiles
- Equipements de protection individuelle

Rappel des principes du Code de Conduite de travailleurs du Pays.

8. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES ET DE REGLEMENT DES GRIEFS (*environ 2-3 pages*)

Conditions concernant l'utilisation potentielle des systèmes d'examen des plaintes existants

Fournir des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes qui sera mis à la disposition des travailleurs directs et contractuels

Présenter les modalités concernant les manières permettant d'informer les parties prenantes de leurs droits à soumettre des plaintes.

Identifier les domaines concernés par ces mécanismes :

- Les contrats établis avec les fournisseurs,
- Les contrats de travail des employés,
- Les investissements.

9. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES (*environ 1-2 pages*)

Processus de sélection des fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants, agents ou intermédiaires, qui engagent des travailleurs contractuels.

Dispositions contractuelles pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires.

Procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires

10. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES (*environ 1-2 pages*)

Présenter les informations détaillées concernant les conditions de travail des travailleurs communautaires (main-d'œuvre fournie à titre bénévole ; nature des accords et de leurs enregistrements)

Présenter les mesures à prendre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est fournie à titre bénévole

Mécanisme de gestion des plaintes concernant les travailleurs communautaires

6. CONCLUSION (*1 page*)

Longueur totale suggérée du rapport (sans annexes) : 30-40 pages

Annexes : _____

- Termes de Référence (préparation du PGMO)
- Présentation générale du projet
- Liste des personnes rencontrées au cours de la préparation du PGMO.
- Liste des documents consultés (y compris des sites internet visités).
- Etc.

Annexe 2 : Code de bonne conduite du personnel du PAAET

Présentation

[Inclure une brève présentation du projet]

Préambule

[Inclure une brève présentation de l'objectif du code de conduite]

Définitions

Abus sexuel : intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives

Auteurs potentiels : les auteurs potentiels de SEA / SH peuvent être le personnel associé au projet : cela peut inclure non seulement les consultants et personnels de projet ou personnel d'assistance technique ou gardes de sécurité embauchées pour protéger un site du projet.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration.

Exploitation et sévices sexuels : Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Les sévices sexuels s'entendent de « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. » Femmes, filles, garçons et hommes peuvent être confrontés à l'exploitation et aux sévices sexuels. Dans le cadre de projets financés par la Banque mondiale, des bénéficiaires du projet ou des membres des populations touchées par le projet peuvent être confrontés à l'exploitation et aux sévices sexuels.

Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle ou tout autre comportement de nature sexuelle qui pourrait être raisonnablement prévu ou perçu comme causant une infraction ou l'humiliation à un autre lorsqu'un tel comportement se mêle au travail; devient une condition d'emploi; ou crée un travail intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel diffère de l'exploitation et des sévices sexuels par le fait qu'il se produit entre les membres du personnel travaillant sur le projet, et non entre les membres du personnel et les bénéficiaires du projet ou les populations

Chapitre I Champ d'application

Ce Code de Conduite fait partie des mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux activités du projet. Le présent Code de conduite a pour objet d'énoncer les principes fondamentaux de conduite attendus de tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du projet. Il s'applique aux membres de l'unité de gestion du projet et des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet. Il précise les règles applicables aux questions d'éthique et de comportement professionnels. Par extension, il s'applique également, pour autant que cela soit stipulé dans leur contrat, aux sociétés ou tierces personnes prestataires qui ont été contractées pour fournir des services au projet

Chapitre II Conduite exigée et comportements interdits

Le personnel du projet doit :

1. S'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente ;

2. Se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel du projet et toutes autres personnes ;
3. maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de:
4. S'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé ;
5. Porter les équipements de protection du personnel requis ;
6. Appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques ; et
7. Suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
8. Traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;

Les actes et comportements suivants sont formellement interdits pendant toute la durée du projet, et ce pendant et en dehors des horaires de travail :

9. Tout acte de discrimination dans les interactions avec la communauté locale ou entre le personnel du projet sur base de race, couleur, sexe, âge, religion, langue, état civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale, handicap physique ou intellectuel, orientation sexuelle, identité de genre, ou tout autre statut.
10. Tout acte de harcèlement sexuel, ou langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provoquant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé.
11. Tout acte de violence, y compris la violence sexuelle, qui peut causer des souffrances physiques, psychologiques, ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte, et la privation de liberté.
12. Tout acte d'exploitation et d'abus sexuels, tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens, ou de services contre les rapports sexuels, qui inclut les faveurs sexuels ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, ou abusif.
13. Les relations sexuelles avec les personnes âgées de moins de 18 ans sont formellement interdites.
14. Le recours aux travailleuses du sexe est formellement interdit.

Signaler des cas d'infraction dudit code

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

1. Contacter [_____]; ou
2. Appeler [_____].

L'identité de la personne restera confidentielle, à moins que le signalement d'allégations ne soit prescrit par la législation du pays. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêtrons et prendrons les mesures appropriées.

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

Chapitre III Sanctions

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

Violation ou faute commise	Sanctions

Engagement à s'approprier et respecter le Code de conduite du PAAET

Je soussigné (e), (nom et prénoms), (fonction) (Lieu de travail),

CNIB N°..... du/...../....., reconnais avoir reçu et pris connaissance du code de conduite du PAAET dans une langue que je comprends. Conscient (e) de l'importance du code de conduite dans la normalisation et la standardisation des attitudes et des comportements en vue de promouvoir les valeurs du projet et de renforcer la cohésion interne, je m'engage à :

- m'approprier le contenu du code de conduite du PAAET;
- promouvoir de nouvelles attitudes et comportements conformément au code de conduite du PAAET ;
- veiller au respect scrupuleux du code de conduite ;
- dénoncer tous les actes contraires au code de conduite du PAAET.

Fait à, le/...../.....

Signature de l'intéressé (e)