La REPUBLIQUE DE DJIBOUTI

Unité - Egalité – Paix

Ministère de la Communication, chargé des Postes et des Télécommunications

Projet régional pour l'intégration numérique de la corne D'Afrique (EARDIP) (P180931)

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

Février 2024

Sommaire

1 INTRODUCTION 5

1.1 **Description du Projet** 5
1.2 **Objectif du PGP** 8

2 IDENTIFICATION DES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS ASSOCIES AU PROJET 9

3 APERÇU DU CADRE LEGISLATIF RELATIF 11

3.1 **Conventions Internationales** 11
3.2 **Cadre légal national applicable au projet « Djibouti Numérique »** 11
3.3 **Termes et conditions** 23

4 EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES A L'EMPLOI ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL 24

4.1 **Santé et Sécurité au Travail (SST)** 24
4.2 **Identification des risques professionnels liés au travail au sein du projet** 24
4.3 **Mesures d'atténuation** 25

5 POLITIQUE ET PROCEDURES 29

5.1 **Conditions de travail et d'emploi** 30

6 MECANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS 33

6.1 **Description générale** 33
6.2 **Structure du MGP a mettre en place au profit des travailleurs direct** 33
6.3 **Mécanisme de Gestion des plaintes Mise en place au profit des travailleurs contractuels** ... 34

ANNEXES 33

Annexe 1: Législation Nationale Applicable 33
Annexe 2: Références et Bonnes Pratiques Internationales 43
Annexe 3 : Formulaire de Plainte 45
Annexe 4 : Registre des plaintes 46
Annexe 5 : Synthèse trimestriel du traitement des plaintes 47
Annexe 6 : Clause E&S à inclure dans les dossiers de passation de marche ou entente directeprévus dans le cadre du projet 48

TABLEAUX

Tableau 1. Organisation de l'unité de gestion du projet Djibouti Numérique 10
Tableau 2. Nombre estimé et catégories de travailleurs associés au projet 11
Tableau 3. Législation Nationale pertinente au projet et Applicabilité 13
Tableau 4. Analyse sommaire des gaps législation Djiboutienne et NES 2 16
Tableau 5. Risques et mesures d'atténuation identifiés par types de travailleurs 27

LISTE DES ACRONYMES

ANEFIP	Agence Nationale pour l'Emploi, la Formation et l'Insertion Professionnelle
ANPH	Agence Nationale des Personnes avec un Handicap
BM	Banque Mondiale
CDC	Centres de Développement Communautaire
CEIO	Cellule d'Ecoute, d'Information et d'Orientation
CERD	Centre d'Etudes et de Recherche de Djibouti
CGES	Cadre de Gestion Environnemental et Social
CLE	Centre de Leadership et de l'Entrepreneuriat
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CTID	Centre de Technologie et d'Innovation pour le Développement
DATUH	Direction de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme et de l'Habitat
DEDD	Direction de l'Environnement et du Développement Durable
DEPCI	Direction des Etudes, de la Planification et de la Coopération Internationale
DGP	Direction de la Gestion de Projets
DMPL	Direction du Médicament, de la Pharmacie et des Laboratoires
DPS	Direction de la Promotion de la Santé
DPSP	Direction des Programmes de Santé Prioritaires
DRHF	Direction des Ressources Humaines et Financières
DRS	Direction des Régions Sanitaires
DSME	Direction de la Santé de la Mère et de l'Enfant
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
E&S	Environnemental &Social
HS	Harcèlement Sexuel
IBM	Mécanisme Interactif des Bénéficiaires
INAP	Institut National de l'Administration Publique
MAEPE-RH	Ministère de l'Agriculture, de l'Eau, de la Pêche, de l'Elevage et des Ressources Halieutiques
MCAW	Ministère des Affaires Musulmanes, de la Culture et de biens Waqfs
MCPT	Ministère de la Communication, chargé des Postes et des Télécommunications
MENSUR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
MET	Ministère de l'Équipement et des Transports
MFF	Ministère de la Femme et de la Famille
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MPME	Micro, Petites et Moyennes entreprises
MS	Ministère de la Santé
MUET	Ministère de l'Urbanisme, de l'Environnement et du Tourisme
NES	Normes Environnementales et Sociales
ONG	Organisations Non Gouvernementales
OSC	Organisations de la Société Civile
OVD	Office de la Voirie de Djibouti
PAMAP	Projet d'Appui à la Modernisation de l'Administration Publique
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'œuvrePIB Produit Intérieur Brut
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
SSI	Schéma Stratégique Intégré

TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UGP	Unité de Gestion du Projet
UNFD	Union Nationale des Femmes Djiboutienne

1 INTRODUCTION

1.1 Description du Projet

Djibouti a beaucoup à gagner en construisant une économie numérique dynamique, inclusive et sûre et en exploitant la puissance de la transformation numérique. La Vision 2035 reconnaît le rôle des TIC comme un "outil puissant pour accroître la production, la compétitivité et améliorer le bien-être". En effet, le développement du secteur des TIC et de l'économie numérique peut contribuer à la croissance économique par sa valeur ajoutée respective, tout en stimulant parallèlement la croissance d'autres secteurs, en favorisant la productivité et l'innovation dans les micros, petites et moyennes entreprises (MPME), et en stimulant à son tour la création d'emplois et la diversification économique. Ce serait une perspective particulièrement attrayante pour la jeunesse djiboutienne, une perspective attrayante pour les jeunes Djiboutiens, qui sont plus doués pour l'internet, et dont beaucoup sont actuellement incapables de trouver un emploi ou sont bloqués dans des emplois à bas salaire. En accélérant la transformation numérique et le saut numérique, la position de Djibouti en tant que centre commercial essentiel pourrait également être renforcée dans le contexte régional en évolution rapide. En effet, l'économie numérique pourrait catalyser un écosystème de plateformes de transport, de logistique et de distribution. De même, Djibouti pourrait tirer profit de son infrastructure TIC pour promouvoir les activités externalisables telles que les centres d'appel et l'externalisation des processus d'entreprise. Les avantages d'une économie numérique à Djibouti, basée sur un secteur des TIC bien développé, pourrait ainsi être multiple et transformationnel.

e projet « **régional pour l'intégration numérique de la corne d'Afrique** » compte susciter un changement transformationnel et systémique dans le secteur des télécommunications/TIC avec un potentiel d'impact à grande échelle sur la croissance de l'économie numérique à Djibouti. Ce projet d'investissement dispose d'un budget prévisionnel de US$ 10 M de fonds IDA (**International Development Association**) et US$ 1 M de capital privé disponibles sur une période de cinq ans. Il vise à aider Djibouti à exploiter son potentiel de transformation numérique en mobilisant les secteurs public et privé, en veillant à ce qu'un plus grand nombre de citoyens et d'entreprises aient accès à une connectivité internet de qualité et à un coût abordable, à ce que les compétences numériques soient développées pour stimuler la demande, et à ce que l'économie numérique devienne un moteur de croissance, d'innovation et de création d'emplois

Le projet sera organisé autour des éléments suivants :

e 1 : Développement et intégration du marché de la connectivité : Cette composante comblera existantes en matière de couverture du réseau et d'accès grâce à un financement catalytique ructure et à un soutien à l'amélioration de l'environnement propice au développement du marché régional de la connectivité à large bande.

- **Sous-composante 1.1 : Connectivité transfrontalière et nationale du réseau de base** : Cette sous-composante soutiendra le déploiement des principales liaisons transfrontalières et dorsales manquantes afin d'améliorer la résilience, la couverture et l'intégration des réseaux de connectivité régionaux**.** Un soutien sera apporté pour déployer jusqu'à 250 km de réseau de fibre optique à Djibouti, couvrant la/les liaison(s) transfrontalières stratégiques et le réseau de base national, ainsi que leur extension dans les zones frontalières, en vue de créer un réseau de base

régional intégré permettant de réduire les coûts et d'améliorer la qualité de la transmission de la capacité dans toute la région.

- **Sous-composante 1.2 : Connectivité du dernier kilomètre, y compris dans les zones frontalières :** Ce sous-composant connectera à l'internet à haut débit les zones rurales et frontalières où l'incitation commerciale à l'expansion du réseau du dernier kilomètre est insuffisante pour stimuler l'investissement dans l'infrastructure.
- **Sous-composante 1.3. Création d'un environnement juridique, réglementaire et institutionnel favorable aux Tics :** Cette sous-composante fournira un soutien politique, juridique et réglementaire en amont, ainsi qu'un renforcement des capacités pour stimuler le développement et l'harmonisation du marché de la large bande au niveau national et régional. Les activités soutiendront le renforcement, la modernisation et l'harmonisation régionale des cadres juridiques, réglementaires et institutionnels régissant le secteur des télécommunications afin de favoriser la concurrence et les investissements du secteur privé. Un soutien sera également apporté pour renforcer les capacités au niveau national et régional afin de mettre en œuvre ces initiatives, en travaillant avec les autorités nationales de régulation des TIC, les agences et les ministères de tutelle des TIC au niveau national et par l'intermédiaire des CER au niveau régional.

Composante 2. Développement et intégration du marché des données : Cette composante vise à favoriser le développement d'un marché régional des données en permettant une gestion et un partage transfrontaliers des données plus abordables, plus sûrs et plus transparents. Il financera l'infrastructure des données afin de réduire le temps de latence et les coûts du partage des données dans la région, ainsi que de renforcer et d'harmoniser la gouvernance des données en améliorant les cadres nationaux et régionaux, y compris dans des domaines tels que la protection des données, afin de soutenir le traitement sécurisé des données et d'empêcher les abus. Un financement sera également fourni pour renforcer la réponse aux incidents de cybersécurité, notamment par le biais de partenariats et de cadres régionaux. Un soutien sera apporté pour améliorer la gestion des données et l'infrastructure d'hébergement, en vue de réaliser des économies d'échelle et de renforcer la gestion des données résistantes au climat.[1] Des ateliers de renforcement des capacités et des formations seront organisés à l'intention des représentants des secteurs public et privé. Toutes les formations et tous les ateliers seront organisés dans des formats conformes aux normes d'accessibilité (en-têtes appropriés, points de repère, étiquetage, texte alternatif, etc.)

- **Sous-composante 2.1. Cadres, infrastructures et capacités en matière de cybersécurité :** Cette sous-composante vise à renforcer les capacités de cybersécurité et de réponse aux incidents dans la région. Pour ce faire, elle renforcera les cadres nationaux de base et assurera la coordination au niveau régional, en mettant l'accent sur le développement des compétences et la mise en commun des ressources. Les activités financées soutiendront l'élaboration de cadres de bonnes pratiques, l'amélioration des capacités techniques et opérationnelles, ainsi que le renforcement des capacités, fondé sur une compréhension du paysage régional et national des cybermenaces et sur le partage des connaissances régionales, afin de contribuer à la création d'un environnement de confiance pour les transactions en ligne et à la protection de l'infrastructure et des services numériques.
- **Sous-composante 2.2. Échange, gouvernance et protection des données** : Cette sous-composante soutiendra les investissements dans les infrastructures de données et les cadres de

[1] Ce volet jettera les bases d'une prestation de services fondée sur les données, qui sera développée au cours des phases ultérieures.

gouvernance qui facilitent l'échange de données rentables et sécurisées dans la région. Il se concentrera sur l'adoption de cadres communs pour la protection et la gouvernance des données, la réduction des obstacles au partage des données à l'intérieur et au-delà des frontières, et la promotion de l'interopérabilité. Elle introduira également une infrastructure de données qui contribuera à réduire les coûts et l'impact sur le climat du stockage, du traitement et du partage des données dans la région.

Composante 3. Développement et intégration du marché en ligne : Cette composante vise à construire le marché régional en ligne en supprimant les obstacles au commerce et aux paiements transfrontaliers, ainsi qu'en investissant dans des outils clés permettant d'élargir la fourniture de services numériques. Il soutiendra le développement de cadres juridiques et de gouvernance régionaux et nationaux sur le commerce électronique, le commerce et les systèmes de paiement afin d'améliorer et d'étendre la capacité des gouvernements nationaux à soutenir la croissance des services, des paiements et du commerce transfrontaliers. Un soutien financier sera fourni pour déployer l'infrastructure publique numérique et l'assistance technique afin d'assurer son adoption dans les ministères, les départements et les agences (MDA) par le biais d'une formation ciblée en matière de compétences numériques. En renforçant les capacités numériques des administrations publiques, le projet développera la capacité des gouvernements à fournir des services électroniques et à mettre en œuvre des accords et des systèmes au niveau régional. Cette composante développera également la base de compétences numériques régionales de manière plus large, en soutenant les NREN et les nouveaux programmes de formation aux compétences numériques dans les zones où des lacunes en la matière ont été identifiées**.**

- **Sous-composante 3.1 Facilitateurs numériques pour le commerce transfrontalier et la prestation de services :** Cette sous-composante vise à renforcer la préparation à l'expansion du commerce transfrontalier numérique et de la prestation de services, en introduisant des catalyseurs clés.
- **Sous-composante 3.2 Réseaux de recherche et d'éducation et formation aux compétences numériques :** Cette sous-composante pourrait soutenir l'identification des éléments fondamentaux pour la mise en place d'un réseau national de recherche et d'éducation (NREN) à Djibouti et d'assistance aux activités régionales d'EthERNet, le NREN éthiopien (déjà soutenu dans le cadre de l'Éthiopie numérique) ainsi que ledéveloppement de la base de compétences numériques. Il permettra l'expansion et le renforcement de l'infrastructure régionale soutenant l'enseignement supérieur en établissant une collaboration régionale entre les NREN, ce qui permettra des économies d'échelle, le partage de ressources (tels que les calculateurs) ainsi que le transfert de connaissances. Un soutien pourrait être apporté pour renforcer la capacité des universités et des établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), en partenariat avec les NREN et les gouvernements, à proposer des programmes de compétences numériques pour les fonctionnaires, les professeurs d'université et les étudiants.

Composante 4. Appui à la gestion et à la mise en œuvre du projet : Cette composante financera la gestion du projet et la mise en œuvre des activités associées au projet. Elle couvrira les coûts de fonctionnement supplémentaires des unités de mise en œuvre du projet (PIU) à Djibouti et en Éthiopie, générés par le projet. Cette composante contribuera à renforcer les capacités techniques et fonctionnelles des unités de mise en œuvre du projet, notamment par le recrutement de consultants experts dans des domaines clés et la facilitation de l'apprentissage en cours d'emploi et du transfert de compétences. Il soutiendra les audits indépendants, le suivi et l'évaluation (y compris la collecte de données ventilées par sexe), et l'assurance qualité pour garantir le respect des meilleures pratiques en matière de passation de marchés

et de gestion financière. Un soutien sera apporté pour permettre la collaboration entre les PIU régionales et nationales. Cette composante soutiendra également la conformité au cadre environnemental et social (ESF), en mettant particulièrement l'accent sur la prise en compte des risques élevés liés à la sécurité et aux violences basées sur le genre associés au déploiement des infrastructures et des travaux de génie civil, y compris la consultation des parties prenantes, un mécanisme solide de règlement des griefs et l'élaboration d'évaluations et de plans spécifiques aux sites.

Composante 5 - Composante d'intervention d'urgence contingente (CERC) : Depuis le choc mondial généré par la pandémie COVID-19, il est devenu une pratique courante pour tous les projets de prêt du Groupe de la Banque Mondiale d'incorporer une composante d'intervention d'urgence contingente (CERC). Cela aura une valeur initiale de zéro mais pourra être financé au cours du projet pour permettre une réponse agile aux urgences imprévues. L'ajout du composant dès le début, bien que sans financement, offre une flexibilité pour répondre aux crises lorsqu'elles surviennent. Celles-ci pourraient inclure, par exemple, les crises humanitaires qui nécessitent la fourniture de services de communication d'urgence pour remplacer les installations qui ont été endommagées, ou pour faciliter les paiements humanitaires d'urgence à l'aide de l'argent mobile.

1.2 Objectif du PGP

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

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

Le Plan de Gestion de la Main d'œuvre permettra, de :

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

[2]http://pubdocs.worldbank.org/en/936531525368193913/Environmental-Social-Framework-French2.pdf#page=45&zoom=80

2 IDENTIFICATION DES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS ASSOCIES AU PROJET

La NES n°2 sur les conditions du travail et de la main d'œuvre préconise d'identifier les différentes catégories de travailleurs intervenant, directement ou indirectement, sur le projet. Cette catégorisation est établie sur la base de la classification de la NES n°2.

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

Les Travailleurs Directs : sont toutes les personnes employées directement par le Ministère de la Communication pour effectuer les tâches qui sont directement liées à la mise en œuvre du présent projet. Dans le cadre du projet, il s'agit de fonctionnaires, des membres de l'Unité de Gestion de Projet (comptant, pour le moment,4 personnes désignés par une note ministérielle voir Tableau 1), ainsi que des personnes qui seront recrutés (par exemple point focal environnemental et social). Et conformément aux dispositifs de la norme environnementale et sociale vis-à-vis des agents de l'état travaillant sur le projet, ces derniers (les fonctionnaires) demeure soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur, dans le secteur public, sauf dans le cas ou leur poste est transféré légalement et effectivement au projet.

*Tableau 1.**Organisation de l'unité de gestion du projet Djibouti Numérique***

ROLE, FONCTIONS
Chef de projet
Responsable du Suivi et Evaluation
Responsable de la passation de marché
Responsable de la gestion financière

Ce tableau permet d'avoir un aperçu du personnel mobilisé en unité de gestion pour le projet Djibouti Numérique.

Les Travailleurs Contractuels sont toutes les personnes employées ou recrutées par des entités tierces pour effectuer les travaux ou comme prestataires de services liés aux fonctions essentielles du projet, à savoir les consultants, les cabinets de consultation et les employés pour les travaux de génie civil. Ce sont aussi les travailleurs recrutés pour les travaux de pose de câble de fibre optique, en phase de réalisation.

Employés des Fournisseurs Principaux sont toutes les personnes employées ou recrutées par le fournisseur primaire, à savoir Djibouti Télécom (avant l'ouverture du marché) et les autres fournisseurs internationaux de câbles (ex. EC Cable, SEACOM).

- Le personnel des entreprises et institutions associées à la gestion des déchets électroniques dans les localités des établissements bénéficiaires : ceux-ci incluent les agents publics en charge de la

gestion des déchets et personnel d'entreprises privées de collecte associées. En l'absence d'une filière de traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques à Djibouti, le prestataire doit prévoir une procédure simplifiée de gestion des DEEE à cet effet qui est spécifier dans le CGES.

- Employés des prestataires de services : qui pourraient être recrutés par les établissements bénéficiaires pour l'exploitation des structures à implanter

.

Les travailleurs migrants : Le Ministère de la Communication n'emploie pas des migrants dans ses activités habituelles. Cependant, la mise en œuvre de certaines tâches peut nécessiter l'emploi des migrants.

- A ce stade du projet, le nombre exact des travailleurs et le nombre de personnes affectées par le projet n'ont pas été documentés. Ci-dessous une estimation du nombre de travailleurs.

Tableau 2. Nombre estimé et catégories de travailleurs associés au projet

	Nombre approximatif de personnes intervenant dans le projet	***Statut (fonctionnaires, conventionnés, consultants, autres)***	***Activités principales***
Travailleurs directs			
Equipes UGP	5 à 10 personnes	Fonctionnaires et conventionnés	Mettre en œuvre les activités du projet et leurs instruments (CGES, PGP, PMPP)
Consultants	1 consultant en sauvegarde environnemental, un autre en sauvegarde sociale et un dernier en VBG	Consultants	Soutenir la mise en œuvre les activités du projet
Travailleurs contractuels			
Employés des entreprises de travaux	5 à 10 personnes	Contractuels/journaliers	Effectuer les travaux de génie civil
Ouvriers sur les chantiers issus des communautés locales	30 à 40 personnes	Contractuels/journaliers	Effectuer les travaux de génie civil. Ouvrier non qualifié
Fournisseurs principaux			
Employés des fournisseurs Djibouti Telecom/AfriFiber	5 à 6 personnes	Conventionné	Installation des réseaux télécom

3 APERÇU DU CADRE LEGISLATIF RELATIF

3.1 Conventions Internationales

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

- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé (1957)
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949)
- Convention sur l'Age Minimum (n°138) (1973) ;
- Convention sur les Pires Formes de Travail des Enfants (n°182) (1999)
- Convention Concernant la Discrimination (emploi et profession) (n°111) (1958)
- Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles (1969)
- Convention Internationale sur l'Elimination de Toutes les Formes de Discrimination Raciale (1969) ;
- Pacte International Relatif aux Droits économiques, Sociaux et Culturels (PIDESC) (1976) ;
- Convention sur l'Elimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (1981) ;
- Convention Internationale des Droits de l'Enfant (1990) ;
- Convention Internationale sur la Protection des Droits des Travailleurs Migrants et des Membres de leur Famille (2003).

3.2 Cadre légal national applicable au projet « Djibouti Numérique »

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

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

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

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

Le **Code du Travail (**Loi n°133/AN/05/5ème L portant Code du Travail**)** applicable aux relations professionnelles entre travailleurs et employeurs[3]. Sont exclues du champ d'application du présent Code les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre de l'administration publique et qui relèvent, à ce titre, du Statut Général de la Fonction Publique ainsi que ceux relatifs aux militaires, aux gendarmes, à la police et à la protection civile. Des conventions collectives peuvent par ailleurs être conclues à condition d'être plus favorables que les lois et règlements publics (article 254 du Code du Travail). Les principales dispositions du Code du Travail relatives à la NES n°2 sont reproduites à l'Annexe 1.

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

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

La réglementation nationale en matière de textes de lois, décrets, arrêtés régissant la gestion de l'environnement est exposée dans le tableau ci-dessous.

Tableau3. Législation Nationale pertinente au projet et Applicabilité

Secteur	Loi/Décret et la date	Contenu	Description	Applicabilité
Travail	Loi 133/AN/05/5ème du 26 janvier 2006	Code du Travail	Le Code du Travail, promulgué le 26 janvier 2006, réglemente toutes les activités impliquant l'emploi de travailleurs et impose des obligations aux employés.	Le Code sera pertinent à toutes les activités impliquant l'emploi de travailleurs. Pour les besoins de la gestion des prestataires externes, des vérifications devront aussi être effectuées pour s'assurer que ceux-ci respectent bien les dispositions du Code en matière de gestion de leurs employés.
	Loi n°133/AN/05/5ème du 26 janvier 2006 portant Code du Travail stipule que l'âge minimum d'accès au marché du travail est fixé à 16 ans révolus. Ratification des Conventions fondamentales OIT	Code du Travail	Interdiction du travail des mineurs pour les activités liées à la manipulation de pesticides	Bien que la législation djiboutienne ait des mesures pour le travail de nuit, il n'y a aucune interdiction de travail des mineurs pour le travail dangereux.
	Loi n°48/AN/83 du 26 juin 1983 portant statut général des fonctionnaires Décret n°89-062/PRE relatif aux Statuts Particuliers des fonctionnaires		Interdiction à tous fonctionnaires en position d'activité d'exercer à titre professionnel une autre activité lucrative de quelque nature que ce soit. Il en va de même pour tout officier public ou ministériel et agents nommés à des emplois supérieurs par décision gouvernementale	Les membres de l'UGP comptent des fonctionnaires, qui vont cumuler leurs fonctions. Une clause incorporant cette cumulation, dans les contrats.

Secteur	Loi/Décret et la date	Contenu	Description	Applicabilité
Santé et Sécurité	Décret N° 2020-063/PR/MTRA	Mesures exceptionnelles durant la pandémie du coronavirus COVID 19.	Le présent décret a pour objet de préciser les mesures exceptionnelles à appliquer durant la période de la crise due au COVID 19 en vue d'éviter la suspension du contrat du travail dans une perspective de stabilité économique.	Les entreprises et les sociétés qui emploient plus de 11 salariés, sont tenues d'appliquer les mesures transitoires indiquées dans ce décret.
	Décret 2020-066/PRE	Mise en place d'un cadre institutionnel de gestion de crise liée à la pandémie du COVID-19.	Le présent décret institue le cadre institutionnel de gestion de la crise liée à la pandémie du COVID-19.	-valider les décisions de prévention et de riposte proposées par les sous-commissions techniques ; - Coordonner l'activité des sous-commissions scientifique et opérationnel de gestion ; - d'atténuer les craintes et éviter le risque de désinformation de la population.
	Arrêté N° 2020-049/PR/MTRA	Conditions d'attribution de l'indemnité compensatrice aux salariés et de l'allocation aux entreprises durant la pandémie du coronavirus Covid-19.	Le présent arrêté a pour objet de déterminer les conditions d'attribution de l'indemnité compensatrice pour les salariés et de l'allocation pour les entreprises	Le présent arrêté s'applique aux personnes physiques et morales de droit privé impactées par les effets contraignants de la pandémie du Covid-19 et remplissant certaines conditions.

Tableau 4. Analyse détaillées des gaps législation Djiboutienne et NES 2

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
NES 2 Emploi et Conditions de Travail	Procédure écrite	▪ Loi n°133/AN/05/5ème portant Code du Travail ; ▪ Loi n°212/AN/07/5ème L portant création de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C.N.S.S) ; ▪ Loi n°24/AN/14/7ème L portant mise en place d'un système d'Assurance Maladie Universelle ; ▪ Législation nationale pour la fonction publique ; ▪ Adoption de conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ci-dessous : ▪ Politique Nationale pour l'Emploi, adoptée en septembre 2014 ▪ Code du Travail ▪ Conventions collectives ▪ Statut des fonctionnaires ▪ Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé ; ▪ Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;	▪ Il n'existe pas de mesures proscrivant le harcèlement sexuel en milieu de travail. ▪ Bien que la législation djiboutienne ait des mesures pour le travail de nuit, il n'y a aucune interdiction de travail des mineurs pour le travail dangereux. ▪ La loi ne mentionne pas des mesures contre les rétributions des employeurs. Les mesures du Code du Travail restent génériques. La mise en œuvre de la législation demeure parfois un problème.	Application des dispositions de la NES 2 pour combler les lacunes

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
		▪ Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective ; ▪ Convention sur l'Age Minimum (n°138) (1973) ; ▪ Convention sur les Pires Formes de Travail des Enfants (n°182) ; ▪ Convention Concernant la Discrimination (emploi et profession) (n°111) ; ▪ Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles ; ▪ Convention Internationale sur l'Elimination de Toutes les Formes de Discrimination Raciale (1969) ; ▪ Pacte International Relatif aux Droits économiques, Sociaux et Culturels (PIDESC) (1976) ; ▪ Convention sur l'Elimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (1981) ; ▪ Convention Internationale des Droits de l'Enfant (1990) ; ▪ Convention Internationale sur la Protection des Droits des Travailleurs Migrants et des Membres de leur Famille (2003) ;		

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
		▪ Loi n°48/AN/83 du 26 juin 1983 portant statut général des fonctionnaires ▪ Décret n°89-062/PRE relatif aux Statuts Particuliers des fonctionnaires ▪ Loi n°133/AN/05/5ème du 26 janvier 2006 portant Code du Travail stipule que l'âge minimum d'accès au marché du travail est fixé à 16 ans révolus Ratification des Conventions fondamentales OIT		
Conditions de travail et gestion de la relation employeur -travailleur	Procédures écrites	Le Code du Travail fixe aussi les règles relatives aux conditions de travail notamment la protection de la santé et la sécurité des travailleurs, à assurer un service médical, à garantir un salaire minimum et à réglementer les conditions de travail	Pas de manquement observé	Code du Travail
Conditions de travail (horaire, heures supplémentaires, congés paye et médical)	Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main d'œuvre	Le Code du Travail attribue des congés payés, congés maladie et horaire et conditions de licenciement (plus de détails se trouvent en annexe 1). Par exemple, en ce qui concerne le congé maternité ; la Loi N° 51/AN/19/8ème L portant modification partielle de l'article 113 de la loi n°133/AN/05/5ème du 28 janvier 2006 portant Code du travail a étendu le congé maternité à 26	Pas de manquement observé	Code du Travail

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
		semaines.		
Non-discrimination et égalité des chances	Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination	L'Article 3 du Code interdit la discrimination raciale, ethnique, religieuse etc. et garantie que tous les citoyens ont des droits égaux au travail.	Pas de manquement observé	Code du Travail Recrutement par concours ou appels d'offres publics.
Violences basées sur le genre		Loi N° 66/AN/719/8ème L portant protection, prévention et prise en charge des femmes et enfants victimes de violence	Il n'existe pas de mesures d'application de la Loi N° 66/AN/719/8ème L portant protection, prévention et prise en charge des femmes et enfants victimes de violence à ce jour (politiques de formations spécifiques, aide juridique, suivi sanitaire et psychologique, centres d'accueil…)	Appliquer la NES 2 Vérification de l'âge du personnel • Code de Conduite • Actions de sensibilisation • Faire le lien avec la Cellule d'Ecoute, d'Information et d'Orientation (CEIO) de l'UNFD, si possible

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
Travail forcé	Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé	L'Article 2 interdit le travail forcé ou obligatoire.	Pas de manquement observé	Code du Travail
Travail des enfants	Age minimum de 14 ans ou plus si exige par la législation nationale Interdiction du travail des enfants de moins de 18 ans – pour travail dangereux, interdiction de travail	***Loi n°133/AN/05/5ème du 26 janvier 2006*** portant ***Code du Travail*** stipule que l'âge minimum d'accès au marché du travail est fixé à **16 ans révolus**. Ratification des Conventions fondamentales OIT	Bien que la législation djiboutienne ait des mesures pour le travail de nuit, il n'y a aucune interdiction de travail des mineurs pour le travail dangereux	Application de la loi Djiboutienne et interdiction de travail des mineurs pour le travail dangereux
Mécanisme de gestion de plaintes	Mécanisme doit être disponible pour tous les types de contrat	Article 159 du Code du Travail contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre des différends en cas de désaccord avec l'employeur. Tout litige entre travailleur et employés pourra être soumis à l'arbitrage de l'Inspection du Travail	La loi ne mentionne pas des mesures contre les rétributions des employeurs	Appliquer la NES 2 Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs du projet.
Santé et Sécurité au Travail	Existence de procédures détaillées pour le projet Exigences de protection de travailleurs, Suivi de procédures de sécurité au travail	La Loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 donne des indications en matière de santé et de sécurité de travail. Elle fixe les règles relatives à la protection de la santé et la sécurité des travailleurs à assurer un service médical, garantir, un salaire minium à	Les mesures du Code du Travail restent génériques (cf annexe 1)	Appliquer la NES 2 Le PGMO propose des mesures SST spécifiques au projet (voir section 5 suivante)

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
		règlementer les conditions de travail. L'Article 122 stipule que tout employeur est tenu d'organiser une information pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés Article 135 du Code de l'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'Inspection du Travail et à l'Organisme de Protection Sociale en cas d'accident Selon la loi n°24/AN/14/7ème du 5 février 2014 portant mise en place d'un système d'Assurance Maladie Universelle, les fonctionnaires, les travailleurs salariés relevant du Code du Travail et les travailleurs indépendants bénéficient de l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO).	La mise en œuvre de la législation demeure un problème Aucune mesure SST dans le corpus législatif relatif aux droits et devoirs des fonctionnaires et des agents conventionnés de l'Etat	
Risque de contamination à la covid-19		• **Protocoles et mesures nationales pour la gestion de la COVID** • Le Décret N° 2020-066/PRE a institué le 26/03/2020 le cadre institutionnel de gestion de crise liée à la pandémie de COVID-19 • Le Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des	Pas de manquement observé	• Le port du masque est obligatoire dans tous les espaces public ou privé dans lequel la distanciation sociale ne peut être observée, • Les employeurs sont chargés de fournir et

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
		mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 (cf annexe 4) • La Directive Nationale de Prise en Charge COVID 19 ; • Le « Plan Opérationnel pour la préparation et la Riposte au nouveau coronavirus (2019-nCov) à Djibouti (version de février 2020) ; • Le « Plan d'Actions pour la Prévention et la Réponse à la Maladie à COVID-19 » (version du 18 mars 2020 • Les « Procédures de prévention et de contrôle de l'infection COVID19 » (Mars 2020). • Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19		exiger le port du masque sur le lieu de travail de la part de leurs employés. • Un dispositif de lavage de mains doit être installé dans tout établissement public et privé accueillant du public. • Il doit également être procédé dans ces établissements à l'organisation d'une séparation des espaces d'entrée et de sortie ainsi qu'à la désinfection régulière des locaux accueillant le public. • Afin de limiter les risques de propagation du COVID-19, les rassemblements de plus de 10 personnes sont proscrits. • - Dans la mesure du possible, l'administration générale devra

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
				aménager les shifts de façon à ce que le télétravail soit privilégié
Droit d'association	Respect du droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence	Article 212 : Les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Article 4 du Code l'interdiction à tout employeur d'user de moyens de pression à l'encontre d'un travailleur ou à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de salariés, quel que soit, ou d'un de ses membres.	Pas de manquement observé	Code du Travail

D'une manière générale, il y a une grande convergence de vues et similarité entre le système de gestion environnementale et sociale de Djibouti et celui de la Banque mondiale. Cependant, l'analyse du système montre aussi quelques divergences, par rapport au harcèlement sexuel en milieu de travail, a l'interdiction de travail des mineurs pour le travail dangereux et les mesures contre les rétributions des employeurs. Des lacunes et des dysfonctionnements concernent la faiblesse des ressources humaines et des moyens de travail des institutions concernées.

3.3 Termes et conditions

Comme stipuler plus haut dans le document, les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le travail forcé est interdit et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite.

La loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie, …), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.

- Le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignés au niveau du contrat du travail,
- La rémunération au sein du MCPT est régie par le statut de fonctionnaires. Le contrat du travail prévoit :
    - La rémunération,
    - La révision de la rémunération,
    - Les conditions des congés,
    - Les conditions de résiliation.

Comme indiqué plus haut dans le tableau 5, quatre textes réglementent les conditions de travail à Djibouti :

- Politique Nationale pour l'Emploi, adoptée en septembre 2014
- Code du Travail
- Conventions collectives
- Statut des fonctionnaires

Le temps de travail officiel dans le secteur public djiboutien est de 42 heures par semaine. Les horaires de travail de l'administration ont été modifiés récemment comme suite : de 8h00 à 13h00 dans la première partie de la journée et de 14h00 à 17h00 dans la seconde partie, en raison de cinq jours par semaine (vendredi et samedi étant les jours de repos).

Le secteur privé continue à appliquer les anciens horaires officiels avec seulement vendredi pour repos. La législation djiboutienne prévoit au moins 20 jours de congés payés par an à tout travailleur. Elle ne mentionne ni le revenu minimum ni les conventions collectives. La Loi fait également abstraction du traitement équitable au travail, notamment la protection contre la discrimination au travail ou le droit à un salaire égal à travail égal. Cependant, elle interdit le travail des enfants de moins de 16 ans.

C'est le Ministère du travail chargé de la réforme de l'Administration qui est chargé de mettre en œuvre la politique du Gouvernement dans les domaines du Travail, de l'emploi, de l'insertion professionnelle, des relations sociales, de la gestion des agents de l'Etat et de la protection sociale. Il prépare et met en œuvre les règles relatives aux conditions de travail, aux conventions collectives et aux droits des salariés. Il a également autorité sur l'Observatoire de l'Emploi.

De plus, en 2012, le gouvernement djiboutien a déployé un système d'Assurance Maladie Universelle (AMU) qui offre à tous les Djiboutiens la gratuité des services médicaux. Également, au niveau infrastructures, équipements et personnels, la République de Djibouti a entrepris un effort louable pour améliorer l'accès aux soins à toute la population. Tous les médecins spécialistes se situent dans la capitale qui, à elle seule, dispose de plus de 79% du personnel ainsi que la quasi-totalité des infrastructures sanitaires du pays d'où de sérieux problèmes d'accès des populations rurales pauvres à des services en quantité et en qualité suffisantes. Enfin, le soin de santé demeure inaccessible aux habitants des nombreuses localités rurales enclavées, dépourvues des pistes praticables.

4 EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES A L'EMPLOI ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 Santé et Sécurité au Travail (SST)

Cette section décrit les risques potentiels et les mesures pour y faire face.

Le risque de la main-d'œuvre peut être lié aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, aux travaux forcés, à l'exploitation des enfants ou aux violences basées sur le genre).

4.2 Identification des risques professionnels liés au travail au sein du projet

Le travail de bureau était considéré comme un travail sans risque professionnel, mais il a révélé lors de la dernière décennie qu'il comportait en fait des risques de maladies, et ce depuis le développement de l'ergonomie.

Les activités sont diverses : de celles à prédominance intellectuelle à la monotonie, des efforts physiques importants à la sédentarité.

- Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques,
- Risques liés aux déplacements lors des missions sur terrain,
- Les allergies respiratoires dues à l'air conditionné,
- L'éblouissement ou la fatigue visuelle dus au mauvais éclairage et/ou à de son amétropie méconnue ;
- Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran ;
- Exposition à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier ;
- Exposition à des détergents pour les femmes de ménage ;
- Risque d'harcèlement sexuel ;
- Risque d'exploitation et abus sexuels ;
- Risques SST génériques

Depuis le 18 mars 2019, pour donner suite à la pandémie de COVID 19 rencontré à Djibouti à l'instar des autres pays, des dispositions nationales ont été mises en place pour lutter au mieux contre les risques qui y sont afférents. Les dispositions mises en place au travers des documents suivants :

- La « Directive Nationale de Prise en charge COVID-19 » (version du 18 mars 2020) ;
- Le « Plan d'Actions pour la Prévention et la Réponse à la Maladie à COVID-19 »(version du 18 mars 2020)

- Le « Plan Multisectoriel de communication relatif à l'épidémie de coronavirus (COVID-19) » (version Mars 2020)
- Le « Plan Opérationnel pour la préparation et la Riposte au nouveau coronavirus (2019- nCov) à Djibouti (version de février 2020)
- Les « Procédures de prévention et de contrôle de l'infection COVID19 » (Mars 2020)
- Les « Procédures de gestion de décès de la COVID19 » (version Mars 2020)

4.3 Mesures d'atténuation

En grande partie, le projet va suivre les mesures d'atténuation existantes dans les lois, protocoles, directives et plans nationaux. Pour ce qui est des risques relatifs à la santé et sécurité au travail, les mesures de ce PGP s'appliqueront à toutes les catégories de travailleurs (fonctionnaires compris).En effet et avec l'objectif de se conformer aux standards internationaux ainsi qu'au CGES, le PGP propose également des mesures d'atténuation complémentaires. L'analyse des manquements, mesures d'atténuation existantes et mesures d'atténuation complémentaires proposées sont présentées dans le tableau ci-dessous. Pour résumer, ces mesures complémentaires sont les suivantes

- Introduction de clauses environnementales et Sociales dans les procédures de gestion du personnel des entreprises qui incluent un Code de Conduite pour les travailleurs interdisant le harcèlement sexuel (Annexe 6),
- Interdiction de recruter des travailleurs de moins de 18 ans pour les travaux dangereux (annexe 6),
- Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes
- Formations et sensibilisations sur les protocoles et directives nationaux et mesures complémentaires,
- Mise en œuvre du protocole relatif à la prévention et à la protection des violences en milieu scolaire (annexe 2),
- Consignes pour personnel de santé à haut risque de complications pour la COVID-19
- Dans le cas des VBG :
    - un code de conduite doit être signé même par l'UGP
    - inclure une clause dans documents de passations et les contrats (même ceux des sous-contractants),
    - mettre en place les aménagements dans les bureaux et les chantiers séparés et facilement accessibles pour les femmes,
    - et enfin publier le code de conduite dans le chantier et l'inclure comme sujet dans les séances de formation.

L'Annexe 1 reprend les principales dispositions SST de ces documents. Elle est suivie en annexe 2 des recommandations de l'OMS en termes d'EPI. Depuis le 17/05/2020, un déconfinement progressif a été organisé à Djibouti. Conformément au « Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation de la COVID-19 » :

- Le port du masque est obligatoire dans tous les espaces public ou privé dans lequel la distanciation sociale ne peut être observée,
- Les employeurs sont chargés de fournir et exiger le port du masque sur le lieu de travail de la part de leurs employés.
- Un dispositif de lavage de mains doit être installé dans tout établissement public et privé accueillant du public.
- Il doit également être procédé dans ces établissements à l'organisation d'une séparation des espaces d'entrée et de sortie ainsi qu'à la désinfection régulière des locaux accueillant le public.

- Afin de limiter les risques de propagation de la COVID-19, les rassemblements de plus de 10 personnes sont proscrits.
- Dans la mesure du possible, l'administration générale devra aménager les shifts de façon à ce que le télétravail soit privilégié.
- Les risques liés aux nouvelles interfaces homme-machine, notamment en ce qui concerne l'ergonomie et la charge cognitive
- Les risques liés au cyber sécurité en raison de l'augmentation de l'interconnexion des équipements et des personnes.

Tableau 5. Risques et mesures d'atténuation identifiés par types de travailleurs

	Types de travailleurs	Types de risques /impact potentiels applicables	Directives, plans et protocoles existants permettant de gérer les risques identifies	Mesures d'atténuation
	RISQUES SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL			
Travailleurs directs	Fonctionnaires et consultants du UGP et du MCPT	Risque SST génériques (risques physiques, risques d'électrocution et d'explosion, incendies, inondations, séismes etc)		Actions de sensibilisation aux consignes du Décret Présidentiel Application du Décret N° 2020-080/PR/PM
Travailleurs Contractuels	Personnel de/s l'entreprise/s recrutée/s pour les travaux	Risques génériques SST	Application du Application des procédures de gestion des travailleurs pour les Entreprises Application des Plans de Gestion Environnementaux et Sociaux	• L'Entrepreneur devra mettre en place les mesures de prévention précisées à l'Article 7 du Décret N° 2020-080/PR/PM. • Les procédures de gestion de la main d'œuvre pour les Entreprises et le Plan de Gestion Environnemental et Social (comprenant

	Types de travailleurs	Types de risques /impact potentiels applicables	Directives, plans et protocoles existants permettant de gérer les risques identifies	Mesures d'atténuation
				les clauses SST – cf annexes 6) seront incluses dans le contrat. • Actions de formation et de sensibilisation relatives aux risques SST
Personnel des fournisseurs principaux	Personnel des fournisseurs principaux	Risque SST génériques (risques physiques, risques d'électrocution et d'explosion, incendies, emploi de substances chimiques, risques associés à la circulation routière, de matières toxiques, utilisation d'équipements lourds, exposition au bruit et à la poussière, chute d'objets)	• Pour les fournisseurs nationaux, une référence au du Décret N° 2020-	• Les contrats avec les fournisseurs nationaux devront inclure une référence au Décret N° 2020-080/PR/PM et mesures de prévention (Mise en place de stations de lavage de main, port du masque obligatoire) et proposer des procédures en place en cas de cas suspects • Les procédures de gestion des travailleurs pour les Entreprises (comprenant les clauses SST – cf annexe 6) seront incluses dans le contrat. • Le contrat stipulera que

	Types de travailleurs	Types de risques /impact potentiels applicables	Directives, plans et protocoles existants permettant de gérer les risques identifies	Mesures d'atténuation
				les travaux dangereux (cf annexe 6)
	CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROTECTION DE LA MAIN D'ŒUVRE			
Travailleurs directs	Fonctionnaires del'UGP	Exigence y relatives de la NES 2 ne s'appliquent pas[4]	Législation relative au droit des fonctionnaires	• Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes
	Consultants	• Conditions de travail/interdiction du droit associatif • Harcèlement sexuel • Violence basée sur le genre	• Code du Travail • Conventions collectives	• Application de l'Annexe 6 – conditions générales applicables • Contrats de travail • Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes
Travailleurs Contractuels	Personnel de/s l'entreprise/s recrutée/s pour les travaux Travailleurs journaliers/ouvriers non qualifiés	• Risque travaux dangereux des moins de 18 ans • Risque travail forcé • Risque de harcèlements sexuel au travail • Risque d'accident de travail	• Code du Travail • Conventions collectives	• Vérification de l'âge des travailleurs • Vérification de la carte d'identité des travailleurs (pour éviter travail forcé) • Application de l'annexe6 dans documents d'appel d'offre et de contrat (clauses E&S / PGES) • Suivi de la conformité du contrat

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

	Types de travailleurs	Types de risques /impact potentiels applicables	Directives, plans et protocoles existants permettant de gérer les risques identifies	Mesures d'atténuation
				• Actions de sensibilisation • Insérer une clause dans le contrat avec l'entreprise, pour la prise en charge des accidents de travail
Travailleurs communautaires	Relais communautaires	• Risque de travaux dangereux des moins de 18 ans • Harcèlement sexuel • Violence basée sur le genre		• Vérification de l'âge du personnel et des types de tâches effectuées • Code de Conduite • Actions de sensibilisation • Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes
Fournisseurs	Personnel de Djibouti Telecom	• Risque de travaux dangereux pour les moins de 18 ans	• Aucun	• Interdiction d'employer des enfants de moins de 18 ans pour des travaux dangereux stipulée dans le contrat

5 POLITIQUE ET PROCEDURES

En grande partie, le projet va suivre les mesures d'atténuation existantes dans les lois, protocoles, directives et plans nationaux. Les consultants en (e) sauvegarde environnementale/sociale de l'UGP notamment le consultant en sauvegarde environnemental, le consultant en sauvegarde social et consultant VBG s'assureront que les contrats des travailleurs, en plus que les conditions de travail

pour les travailleurs communautaires, sont conformes aux présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Tous les contrats seront revus afin d'être certain qu'ils intègrent l´information du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGPT).Ci-dessous un plan de gestion en fonction de chaque catégorie de travailleurs :

Travailleurs directs : Les travailleurs directs fonctionnaires et contractuels font l'objet d'un contrat soumis à la législation nationale de la fonction publique. Seules s'appliqueront les mesures relatives à la santé et sécurité au travail. Les consultants sont soumis à un contrat de droit privé. Tous types de risques s'appliquent.

Les travailleurs contractuels : Le personnel des entreprises recrutées pour les travaux de génie civil devra se conformer à la législation nationale dont le Code du Travail et le Décret N° 2020-080/PR/PM et particulièrement à son Article 2,3,7, ainsi qu'aux exigences environnementales et sociales précisées dans l'Annexe6, qui sera jointe aux documents de passation de marché. S'agissant de sous-traitance, l'UGP 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. L'annexe6 prévoit également des mesures pour minimiser les impacts génériques associés aux travaux de génie civil et la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes, le harcèlement sexuel et l'abus et l'exploitation sexuelle, l'âge minimum et l'interdiction du travail forcé et l'exigence d'avoir un responsable santé, sécurité et environnement dans l'équipe de l'entreprise. L'UGP demandera aux entreprises de soumettre le Plan de Gestion Environnemental et Social pour chaque site de travaux, le protocole de prévention, de détection et de réponse aux cas suspectés et confirmés de COVID 19, le nom du responsable Santé, Sécurité et Environnement, et la liste de leur personnel et les copies de leurs cartes d'identité pour vérifier l'âge minimum et la légalité d'emploi.

Les fournisseurs : Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par le code du travail Djiboutien et le code des impôts, et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale. Le projet intègrera des exigences spécifiques sur le travail des enfants / travail forcé et les questions de sante sécurité au travail dans tous les dossiers d'appels d'offres et contrats avec les fournisseurs principaux. Si le travail des enfants / travail forcé et / ou de graves incidents de sécurité sont identifiés en relation avec les travailleurs des fournisseurs principaux. Le projet exigera de ces fournisseurs qu'ils entreprennent des mesures correctrices pour y remédier. Ces mesures correctrices feront l'objet d'un suivi périodique afin de vérifier leur efficacité. Lorsque celles-ci s'avèrent inefficaces, le projet changera de fournisseur principal.

5.1 Conditions de travail et d'emploi

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi (spécifiés plu-haut, section 3.3). Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

Non-discrimination et égalité des chances

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste

concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable. Il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.

Organisations de travailleurs

Le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. L'Emprunteur n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

Exploitation et abus sexuels et Harcèlement sexuel

- Violence basée sur le genre (VBG) **:**Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée (IASC 2015). Les femmes et les filles sont touchées de façon disproportionnée par la violence sexiste à travers le monde.

- 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. Les abus 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 abus 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 abus sexuels.

- Harcèlement sexuel :Il comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle. 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. Il est important de faire la distinction entre exploitation et sévices sexuels d'une part et harcèlement sexuel d'autre part, afin que les politiques des organismes d'exécution et la formation de leur personnel puissent prévoir des instructions spécifiques sur les procédures de signalement de chaque acte. Femmes et hommes peuvent être confrontés au harcèlement sexuel.

Pour mettre en place un système d'atténuation des risques de VBG/EAS/HS, il convient d'exiger que

les dispositions suivantes soient respectées :

- Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.
- Tous les employés de l'UGP, des institutions partenaires et des entrepreneurs (y compris les sous-traitants), les consultants chargés de la supervision et les autres consultants qui ont une empreinte dans la zone du projet doivent signer un code de conduite ui prévoit des sanctions pour le personnel (y compris les contractuels et sous-contractuels) qui est responsable de EAS/HS;
- Un véritable plan d'action contre les VBG/EAS/HS doit être mis en place pour que les travailleurs comprennent la politique suivie et les attentes en matière de comportement ainsi que le mécanisme de responsabilisation et de notification. Ce plan d'action devrait inclure des programmes de formation ainsi que de communication afin d'informer la communauté touchée par le projet du code de conduite que le personnel associé au projet vient de signer ;
- De même, le plan d'action devrait définir des protocoles de responsabilisation et d'intervention qui énoncent les procédures à suivre pour amener les gens à répondre de leurs actes et pour sanctionner les membres du personnel ayant enfreint la politique en matière de EAS/HS.
- Le mécanisme de gestion des plaintes décrit ci-dessous sera établit et comprendra des voies de renvoi spéciales pour les plaintes et les griefs de violence sexiste, y compris les griefs sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels. Les informations sur l'existence du mécanisme de réclamation contre la violence basée sur le genre seront communiquées au travers de leur contrat, mais aussi lors des formations des travailleurs contractuels, via des affiches dans les lieux de travail et de construction.

Travail des enfants et âge minimum

Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 18 ans révolus l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, conformément à la législation nationale et NES n°2 pour les travaux dangereux.

Le MCPT inclura une clause interdisant le travail des mineurs dans le contrat des entrepreneurs et se réservera le droit de vérifier les cartes d'identité des travailleurs contractuels.

Travail forcé

Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

- Le MCPT 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 et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de NES N°2.

- Le MCPT assurera la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES N°2. En outre, le MCPT 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 MCTP 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.

6 MECANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS

6.1 Description générale

Le projet mettra en place le MGP décrit ci-dessous, pour les travailleurs directs et contractuels du projet conformément à la NES 2, qui est une procédure fournissant un cadre clair et transparent pour répondre aux préoccupations professionnelles des travailleurs. Le MGP sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, médias sociaux, voie orale, etc.). Il convient de souligner que le MGP pour les travailleurs est différent de celui mis en place pour les autres activités du projet. Les travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles relatives à son utilisation. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Le Projet n'exclut pas le recours à d'autres formes de règlement - règlements judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi ou de la procédure d'arbitrage existante, ni ne se substituera au mécanisme de règlement des griefs prévu par les conventions collectives. Cependant, toutes les dispositions seront prises pour le règlement à l'amiable des différentes plaintes qui surviendront dans le cadre du travail, à l'exception des plaintes sensibles telles que celles liées aux VBG/EAS/HS et aux VCE. Il faut noter qu'en conformité avec les meilleurs pratiques internationales et la Note de Bonne Pratique EAS/HS[5] de la Banque Mondiale, le règlement à l'amiable n'est jamais une solution acceptable pour les incidents d'EAS/HS. Toutes les plaintes relatives aux EAS/HS. Toutes les plaintes liées à l'EAS / HS seront renvoyées au MGP pour le projet décrit dans le PMPP.

6.2 Structure du MGP à mettre en place au profit des travailleurs directs

Pour atténuer permettre une gestion adéquate des plaintes des travailleurs directs (personnel de l'UGP, consultants) et anticiper sur les risques liés aux relations de travail, le MGP sera établi à deux niveaux.

- **Premier niveau :** La personne responsable des ressources humaines au sein de l'UGP, sera chargé de recevoir (par email ou par appel téléphonique sur le numéro crée à cet effet ou par dépôt dans le boitier érigé dans le ministere a un endroit concerté et partagé), d'examiner et de traiter les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires provenant des travailleurs directs du projet. Dès réception de la plainte, le responsable des ressources humaines rend compte au compte au Coordonnateur/à la Coordonnatrice du projet et prend toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte ; un recours peut être fait à toute personne susceptible de contribuer à la résolution de la plainte. Un retour devra être fait au plaignant dans un délai de sept (07) jour au maximum. Si les solutions proposées ne satisfont pas le plaignant, problème ne peut pas être résolu au

[5] http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf

premier niveau dans un délai de sept jours ouvrables, il passera au niveau suivant.

- **Deuxième niveau :** le Secrétaire Général du MCPT est le deuxième niveau du MGP pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de l'UCP, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement au SG pour faire le suivi de la question. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans un délai de deux (02) semaines.

Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable.

Le mécanisme de gestion des plaintes comprendra des voies de renvoi spéciales pour les plaintes et les griefs du harcèlement sexuel et de l'exploitation et l'abus sexuels. Les informations sur l'existence du mécanisme de gestion des plaintes relatives à l'exploitation et abus sexuels et le harcèlement sexuel seront communiquées au travers de leur contrat, mais aussi lors des formations des travailleurs contractuels, via des affiches dans les lieux de travails et de construction.

6.3 Mécanisme de Gestion des plaintes Mise en place au profit des travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels auront également accès au mécanisme de gestion des plaintes, qui est interne aux entreprises contractuelles pour résoudre les plaintes à l'amiable. C'est pourquoi l'UGP veillera après recrutement à ce que les entreprises contractuelles mettent en place un mécanisme de gestion des plaintes en interne. Ce mécanisme doit être efficace, accessible, prévisible, équitable, transparent, compatibles avec les droits humains, basé sur l'engagement et le dialogue, et permettre à toutes les parties concernées ,

Les travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles relatives à son utilisation. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Chaque entreprise en charge des travaux mettra un MGP au profit de ses travailleurs à trois niveaux.

Premier niveau : En cas de difficulté, les travailleurs contractuels doivent saisir le chef du personnel de l'entreprise qui en informe immédiatement le directeur des travaux. Ces derniers doivent tout mettre en œuvre pour un règlement de la plainte dans un délai de sept (07) jours ouvrables à compter de sa date de réception.

Deuxième niveau : les travailleurs contractuels peuvent en cas de non-satisfaction, saisir le spécialiste en sauvegarde sociale de l'UCP. Dès réception, le spécialiste informe le responsable des ressources humaines afin de trouver une solution adéquate à la plainte soumise, dans un délai de sept (07) jours maximums.

Troisième niveau : En cas de non-satisfaction, la plainte doit être transmise au Secrétaire Général du MCPT qui devra faire un retour au plaignant dans un délai de deux (02) semaines.

Le mécanisme de gestion des plaintes comprendra des voies de renvoi spéciales pour les plaintes relatives au au harcèlement sexuel et à l'exploitation et abus sexuels. Les informations sur l'existence du mécanisme de réclamation contre la violence basée sur le genre seront communiquées au travers de leur contrat, mais aussi lors des formations des travailleurs contractuels, via des affiches dans les

lieux de travails et de construction.

Le recours juridictionnel

Il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. La juridiction chargée du travail territorialement compétente pour connaitre le contentieux est celle dans le ressort de laquelle est situé l'établissement, le lieu d'exécution du contrat, et du déroulement du conflit.

ANNEXES

Annexe 1: Législation Nationale Applicable

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

Travail forcé

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

Non-discrimination et égalité des chances

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

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

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

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

Droit d'association ou d'organisation des travailleurs

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

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

Âge Minimum

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

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

Article 109 : Les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels en raison de leur âge.

Article 110 : Le travail des jeunes est formellement interdit dans les secteurs d'activité suivants : a) emplois domestiques, b) Hôtellerie, bars et débits de boissons, à l'exception des emplois strictement liés à la seule restauration.

Durée du travail, Repos, Congés payés

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

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

pour un même poste. Au-delà 1'accomplissement d'heures supplémentaires est subordonné à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail.

Article 87 : Limitation des heures supplémentaires. Sauf dérogations fixées par arrêté du Ministre chargé du travail pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et relatifs soit aux travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents menaçant le personnel, le matériel, les installations, les bâtiments de l'entreprise, ou en réparer les conséquences, soit aux travaux préparatoires ou complémentaires, l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de soixante heures par semaine, ni plus de douze heures par jour.

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

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

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

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

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

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

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

réduction de salaire pour les travailleurs.

Congé de maternité

En ce qui concerne le congé maternité ; la Loi N° 51/AN/19/8ème L portant modification partielle de l'article 113 de la loi n°133/AN/05/5ème du 28 janvier 2006 portant Code du travail a étendu le congé maternité à 26 semaines.

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

Droit de Travail des Etrangers

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

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

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

Salaires et retenues

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

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

Protection Sociale, accident du travail et maladie professionnelle

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

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

interventions chirurgicales, etc.

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

- soit directement aux prestataires des soins sur la base d'un système déclaratif prévu par une convention signée entre l'organisme gestionnaire (CNSS) et l'organisme prestataire de soins,
- soit en procédant au remboursement des frais aux bénéficiaires en cas de prépaiement par les bénéficiaires de l'AMO.

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

- 2 % de retenue appliquée sur les rémunérations brutes des assurés (fonctionnaires et travailleurs salariés relevant du code du travail) ;
- 5 % de retenue sur les rémunérations brutes des assurés mais à la charge des employeurs.

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

> ***Article 42 : Détermination de l'ancienneté.*** Ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, les périodes de suspension visées aux alinéas 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 13 et 15 de l'article 41. Pendant la période de suspension du contrat de travail, le salarié ne perçoit pas de rémunération de l'employeur, sauf ce qui est prévu ci-après à l'article 43 et le cas visé à l'article 41 alinéa 11. En cas de suspension du contrat de travail pour maladie professionnelle, accident du travail ou maternité, le paiement des indemnités journalières est effectué par l'Organisme de Protection Sociale, selon la réglementation en vigueur.
>
> ***Article 43 : Arrêt maladie.*** Le travailleur dont la maladie a été dûment constatée par un docteur en médecine agréé, ainsi qu'il est prévu à l'alinéa 12 de l'article 41, conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté : 1) s'il a moins de douze mois consécutifs de service: la moitié du traitement pendant la durée du préavis prévu à l'article 56, 2) s'il a plus de douze mois et moins de cinq ans consécutifs de service : la moitié du traitement pendant trois mois, 3) s'il a plus de cinq ans d'ancienneté : la moitié du salaire pendant neuf mois. Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Selon les dispositions du code de travail national :

- Les Contrats à durée déterminée :

Tout contrat conclu pour une durée déterminée ne peut excéder, en cas de renouvellement répétitif la durée totale de 12 mois renouvelable une fois. Tout contrat stipulant une durée déterminée supérieure à un mois ou nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle doit être, après visite médicale d'aptitude de celui-ci, constaté par écrit.

Article 12 : Sont considérées comme relevant du champ d'application du contrat à durée déterminée :

1- les travailleurs à titre saisonnier ou temporaire ;

2- les travailleurs engagés pour une tâche déterminée dont l'exécution n'excède pas six mois ;
3- les travailleurs à titre occasionnel ;
4- les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée ;
5- les travailleurs pour la durée d'un chantier ou d'une mission ;
6- Les travailleurs remplaçants des salariés absents pour une période temporaire par suite de maladie, la maternité ou la formation ;
7- Les travailleurs recrutés à la faveur d'une augmentation passagère du volume de l'activité de l'entreprise

Article 13 : Des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, et ce dans le dessein de promouvoir une politique d'embauche en faveur de personnes sans emploi.

- Les Contrats à durée indéterminées :

Le contrat de travail à durée indéterminé peut être écrit ou verbal. Le contrat de travail à durée indéterminée peut être conclu pour un travail à temps plein ou pour un travail à temps partiel.

Article 23 : Dans le cas où un travailleur sous contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel effectue des heures supplémentaires au cours d'une semaine ou d'un mois, le nombre d'heures supplémentaires effectuées ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans son contrat. Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, nécessite l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle, il doit être obligatoirement constaté par écrit.

Santé et Sécurité au Travail

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

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

Article 122 : Mise à disposition aux travailleurs de l'information sur la santé et sécurité au travail. Tout employeur est tenu d'organiser une information pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois. Cette information doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

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

entreprises, des boissons alcoolisées, du khat ou toute autre drogue.

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

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

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

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

Pour les fonctionnaires, seules s'appliquent les dispositions SST. Les deux textes cités précédemment ne prennent pas de dispositions spécifiques relatives à la Santé et Sécurité des Fonctionnaires.

Droit du travail général	• Loi n°133/AN/05/5ème L portant Code du Travail ; • https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_126983.pdf. • Loi N° 221/AN/17/8ème L modifiant et complétant la loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du Travail ; • https://www.presidence.dj/texte.php?ID=221&ID2=2018-06-25&ID3=Loi&ID4=12&ID5=2018-06-28&ID6=n • Décret no 83-099/PR/FP du 10 septembre 1983 fixant les conditions d'exercice du droit syndical et du droit de grève, • Loi N° 51/AN/19/8ème L portant modification partielle de l'article 113 de la loi n°133/AN/05/5ème du 28 janvier 2006 portant Code du travail. • https://www.presidence.dj/texte.php?ID=51&ID2=2019-07-04&ID3=Loi&ID4=13&ID5=2019-07-15&ID6=n • Loi N° 51/AN/19/8ème L portant modification partielle de l'article 113 de la loi n°133/AN/05/5ème du 28 janvier 2006 portant Code du travail • https://www.presidence.dj/texte.php?ID=51&ID2=2019-07-04&ID3=Loi&ID4=13&ID5=2019-07-15&ID6=n
Conditions de travail des fonctionnaires	Loi n°48/AN/83/1ère L du 26 juin 1983 portant statut général des fonctionnaires ; https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/28/76105/F816284731/DJI-28.pdf Décret n°89-062/PRE relatif aux Statuts Particuliers des fonctionnaires. https://www.presidence.dj/PresidenceOld/Textes89/decr062pr89.htm - Décret n° 2016-352/PR/MTRA du 28 décembre 2016 fixant les nouveaux horaires de travail. https://www.presidence.dj/texte.php?ID=2016-352&ID2=2016-12-28&ID3=D%E9cret&ID4=24&ID5=2016-12-31&ID6=n
Conditions de travail des forces armées	Loi n°46/AN/04/5ème L Portant Statut et Organisation de la Direction de la Police Nationale https://www.presidence.dj/texte.php?ID=46&ID2=2004-03-27&ID3=Loi&ID4=1&ID5=2004-03-31&ID6=sp . Décret N° 2011-0206/PR/MI portant statut particulier des médecins et pharmaciens de la Police nationale https://www.presidence.dj/texte.php?ID=2011-0206&ID2=2011-10-31&ID3=D%E9cret&ID4=20&ID5=2011-10-31&ID6=n Décret n°89-043/DEF du 31/05/88 portant statut général des militaires ; Décret n°98-0080/PR/DEF du 13/07/98 portant organisation de la Gendarmerie National.

Loi et décret relatifs aux migrants, réfugiés et demandeurs d'asile	Loi N° 159/AN/16/7ème L portant statut des réfugiés en République de Djibouti. https://www.presidence.dj/texte.php?ID=159&ID2=2017-01-05&ID3=Loi&ID4=1&ID5=2017-01-15&ID6=n Décret N° 2017-410/PR/MI fixant les modalités d'exercice des droits fondamentaux des réfugiés et demandeurs d'asile en République de Djibouti. https://www.presidence.dj/texte.php?ID=2017-410&ID2=2017-12-07&ID3=D%E9cret&ID4=23&ID5=2017-12-14&ID6=n Loi N° 133/AN/16/7ème L portant sur la lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite des migrants. https://www.presidence.dj/texte.php?ID=133&ID2=2016-03-24&ID3=Loi&ID4=6&ID5=2016-03-31&ID6=n
Travail des enfants	Loi n°133/AN/05/5ème du 26 janvier 2006 portant Code du Travail stipule que l'âge minimum d'accès au marché du travail est fixé à 16 ans révolus https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_126983.pdf Interdiction du travail des enfants de moins de 18 ans – pour travail dangereux, interdiction de travail Ratification des Conventions fondamentales OIT

Annexe 2: Références et Bonnes Pratiques Internationales

- Note Technique préliminaire sur les risques de la propagation de la COVID-19 dans le cadre de travaux de génie civil (7 avril, 2020)
- Directives environnementales, sanitaires et de sécuritaires (ESS) générales de la Banque mondiale

  https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89-jkD2Am7

- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires pour les établissements de santé de la Banque mondiale:
  https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/620defa6-93ed-4425-a149-e16d9cf807c7/013_Health%2BCare%2BFacilities.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD2B4E&ContentCache=NONE&CACHE=NONE

- les directives provisoires sur la prévention et le contrôle des infections pendant les soins de santé en cas de suspicion d'infection par un nouveau coronavirus de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS)
  https://www.who.int/publications-detail/infection-prevention-and-control-during-health-care-when-novel-coronavirus-(ncov)-infection-is-suspected-20200125 ;

- Coronavirus disease (COVID-19) outbreak: rights, roles, and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health
  https://www.who.int/publications-detail/coronavirus-disease-(COVID-19)-outbreak-rights-roles-and-responsibilities-of-health-workers-including-key-considerations-for-occupational-safety-and-health

- l'eau, l'assainissement, l'hygiène et la gestion des déchets pour COVID-19 : directives provisoires publiées sous forme d'un dossier technique en Mars 2020 ; https://www.who.int/publications-detail/water-sanitation-hygiene-and-waste-management-for-COVID-19

- la prévention et le contrôle des infections dans les établissements de santé https://www.who.int/infection-prevention/tools/core-components/facility-manual.pdf

- Infection prevention and control for the safe management of a dead body in the context of COVID-19: https://apps.who.int/iris/handle/10665/331538

- l'amélioration de la prévention et le contrôle des infections dans l'établissement de santé : manuel pratique provisoire :
  https://www.who.int/infection-prevention/tools/core-components/facility-manual.pdf

- Les directives provisoires de l'OMS sur l'utilisation rationnelle des EPI pour la maladie à coronavirus 2019 :
  https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331215/WHO-2019-nCov-IPCPPE_use-2020.1-eng.pdf

- les bonnes pratiques de la gestion des déchets des activités de soin : https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85349/9789241548564_eng.pdf?sequence=1
- Laboratory biosafety guidance related to coronavirus disease https://www.who.int/publications-detail/laboratory-biosafety-guidance-related-to-coronavirus-disease-(COVID-19)

- Laboratory testing for coronavirus disease (COVID-19) in suspected human cases https://apps.who.int/iris/handle/10665/331329?locale-attribute=fr&

- Centre de traitement des infections respiratoires aiguës sévères : manuel pratique pour la mise en place et la gestion d'un centre de traitement des IRAS et d'une unité de dépistage des IRAS dans les établissements de soins https://apps.who.int/iris/handle/10665/331756

- Note de bonnes pratiques – Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI- « Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil » https://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf

Annexe 3 : Formulaire de Plainte

Date : ……

Nom du réclamant :……

Contact (adresse/tel) : ……

Type de projet et emplacement : ……

Détails sur la plainte :

……
……
……
……
……

……
……
……
……

……
……
……
……

……
……
……
……

[Le cas échéant, les photos, documents, ou autres justificatifs sont à inclure en pièce jointe]

Annexe 4 : Registre des plaintes

Informations sur la plainte						Suivi du traitement de la plainte				
No. de plainte	Nom et contact du réclamant	Date de dépôt de la plainte	Description de la plainte	Type de projet et emplacement	Source de financement	Transmission au service concerné (oui/non, indiquant le service et la personne contact)	Date de traitement prévue	Accusé de réception de la plainte au réclamant (oui/non)	Plainte résolue (oui / non) et date	Retour d'information au réclamant sur le traitement de la plainte (oui/non) et date

Annexe 5 : Synthèse trimestriel du traitement des plaintes

Nombre de plaintes enregistrées au cours de la période :	
Résumé synthétique du type de plaintes :	
Nombre de plaintes traitées dans un délai de xx jours (explications) :	
Nombre de plaintes non-traitées dans un délai xx jours (explications) :	

Annexe 6 : Clause E&S à inclure dans les dossiers de passation de marche ou entente directeprévus dans le cadre du projet

Génériques

Tous les permis requis par la loi ont été obtenus pour la construction et/ou la remise en état.

L'entrepreneur convient officiellement que tous les travaux seront exécutés d'une manière sûre et disciplinée conçue pour réduire au minimum les impacts sur les résidents et l'environnement avoisinants.

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

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

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

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

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

Personnel et Matériel :

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

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

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

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

c) ne se conforme pas aux dispositions du Marché;

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

e) se livre au harcèlement Sexuel, l'Exploitation Sexuelle, les Abus Sexuels ou à toutes formes d'activités sexuels, sauf en cas de mariage préexistant ;

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

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

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

8.3 Main d'Œuvre

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

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

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

8.3.4 *Approvisionnement en denrées alimentaires*. L'Entrepreneur doit prendre des dispositions pour fournir au personnel de l'Entrepreneur un approvisionnement suffisant en aliments appropriés, à des prix raisonnables, comme précisé, le cas échéant, dans le Marché, aux fins ou dans le cadre du Marché.

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

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

travail involontaire ou obligatoire, tels que le travail asservi, le travail forcé ou des arrangements similaires de contrat de travail.

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

8.3.7 *Travail des enfants*. L'Entrepreneur, y compris ses sous-traitants, ne doit pas employer ou engager un travailler de moins de 18 ans.

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

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

8.3.10 *Mécanisme de grief du personnel de l'Entrepreneur.* L'Entrepreneur doit disposer d'un mécanisme de règlement des griefs pour le personnel de l'Entrepreneur.

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

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

8.3.13 *Mesures transversales de prévention de la COVID-19*

L'entrepreneur doit respecter et mettre en place des mesures sanitaires contre la propagation de la COVID-19 en milieu de travail[6]spécifiques aux Entreprises de construction (i.e. installer un dispositif de lavage des mains à l'entrée du chantier; Fournir et faire porter à leurs employés le matériel de protection nécessaire tels que gants et masques; Procéder à la désinfection régulière des outils et des locaux ; le Laboratoire Central du Bâtiment et des Constructions doit constituer une équipe chargée de contrôler le respect des mesures conditionnant la reprise de l'activité sur les chantiers publics et privés). Par ailleurs, l'Entrepreneur doit proposer un protocole en case de cas suspects parmi ses employés, qui comprend l'isolation du travailleur suspect, un test de dépistage et la notification de la famille et du maitre d'ouvrage sera immédiatement notifié de cas suspect et confirmé.

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

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

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

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

8.3.17 Mise en place d'un système de gestion des plaintes pour les travailleurs : L'entrepreneur mettra en place un système de gestion des plaintes. L'entrepreneur s'engage à ne pas exercer des représailles à tout employé qui soumet une plainte.

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

16 Hygiène, Sécurité et Protection de l'Environnement

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

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

16.3 Protection de l'environnement

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

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

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

Gestion des déchets :

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

Santé et Sécurité des Communautés

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

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