

République de Djibouti

**Gouvernement de la République de
Djibouti/Agence Djiboutienne des Routes**

Projet de Corridor Routier Djibouti-Addis

**PROCEDURES INTERIMAIRES DE GESTION DU
PERSONNEL DESTINE A LA MISE EN ŒUVRE DU FONDS
DE PREPARATION DU PROJET**

Avril 2021

Table des Matières

INTRODUCTION.....	3
I - Description du projet de fonds d'avance	4
II - IDENTIFICATION DES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS ASSOCIES AU PROJET	5
1 . Catégories de travailleurs associés au projet.....	5
2 . Applicabilité des Procédures de Gestion du Personnel (PGP).....	5
III - EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES A L'EMPLOI ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	7
1 . Santé et Sécurité au Travail (SST).....	7
IV - APERÇU DU CADRE LEGISLATIF RELATIF A L'EMPLOI ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.....	7
1 . Conventions Internationales.....	7
2 . Législation nationale	8
V - MESURES D'ATTENUATION DU PIGP	15
VI - GESTION DES DIFFERENTES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS.....	19
VII - Gestion des plaintes	19
1 . Principes de la gestion des plaintes	20
2 . Mécanisme de la gestion des plaintes	21
VIII - ROLES ET RESPONSABILITES	24
Annexe 1– Conditions Générales Applicables telles que décrites dans le Code de Travail	26
Annexe 2 – Mesures pertinentes relatives au Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19. 28	
Annexe 3- Code de conduite.....	30

INTRODUCTION

Ce document est le **Plan Intérimaire de Gestion du Personnel** (PIGP) associé aux activités d'avance de préparation du projet de corridor routier Djibouti-Addis. Dans le cadre de l'initiative pour la Corne de l'Afrique, l'Association Internationale de Développement du Groupe de la Banque Mondiale (acronyme IDA en anglais) prévoit de financer un projet de corridor routier entre Djibouti et Addis-Abeba.

Le but du **PIGP** est de définir des procédures de gestion et protection des travailleurs associés à la mise en œuvre des activités éligibles dans le cadre du Fonds de Préparation qui se conforment aux exigences de la NES n° 2 et à la législation nationale. Le PIGP vise donc à identifier les différentes catégories de travailleurs associés à la mise en œuvre des fonds de préparations, les risques auxquels ceux-ci sont confrontés, et de proposer des mesures d'atténuation pertinentes.

Le **PIGP** associé au Fonds de Préparation exécuté par l'ADR permettra, pour son environnement de travail et des activités concernées de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs.
- Protéger les travailleurs, 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.
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants¹.
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.
- Fournir aux travailleurs les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Il est à noter qu'un Plan de Gestion du Personnel du Projet pendant sa phase de mise en œuvre sera financé et préparé dans le cadre de la mise en œuvre du Fonds d'avance. Il sera plus élaboré.

I - Description du projet de fonds d'avance

- Les activités se résument dans le tableau ci-dessous

N° Réf.	Description	Coût estimatif en USD
1	Études d'Avant-projet sommaire (APS), d'Avant-projet détaillé (APD) et du dossier d'appel d'offres (DAO) pour les RN1-RN5-RN19	610 000
2	Études d'impact environnemental et social, élaboration du Cadre de réinstallation, du Plan de gestion de main-d'œuvre, du Plan de mobilisation des parties prenantes et du Plan de gestion de la sécurité routière	130 000
3	Suivi des instruments environnementaux et sociaux et élaboration du plan d'engagement environnemental et social (PEES)	15 000
4	Études sur les corridors intelligents et diagnostic des flux transfrontaliers	80 000
5	Audit de Sécurité Routière du corridor	80 000
6	Élaboration de la stratégie de passation des marchés pour le développement (PPSD) et Assistance technique en passation des marchés	30 000
7	Élaboration du Manuel des opérations	25 000
8	Élaboration du Manuel de procédures administratives, budgétaires, financières, comptables et audit	15 000
9	Élaboration du Manuel de procédures de passation des marchés	15 000
Total		1000 000

II - IDENTIFICATION DES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS ASSOCIES AU PROJET

1 . Catégories de travailleurs associés au projet.

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

- des travailleurs directs,
- des travailleurs contractuels,

Travailleurs directs

Les travailleurs directs sont toutes les *personnes employées directement* par l'ADR. Il s'agit des fonctionnaires ou des consultants individuels qui travaillent sous l'Unité de gestion du projet (UGP) qui est l'ADR.

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

Travailleurs contractuels.

Les travailleurs contractuels sont les personnes employées ou recrutées par les cabinets pour effectuer les diverses études.

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

Dans le cadre de la mise en œuvre de fonds d'avance du projet, le présent PIGP s'applique intégralement aux travailleurs contractuels notamment les personnels de bureaux d'études qui seront recrutés pour conduire les différentes études éligibles et aussi les consultants individuels recrutés dans l'UGP.

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

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

	Nombre approximatif de personnes intervenant dans le projet	Statut (fonctionnaires, conventionnés, consultants, autres)	Activités principales
Travailleurs directs			
Equipe UGP	10	Fonctionnaires et conventionnés	Recrutement et supervision des cabinets
Travailleurs contractuels			
Employés des cabinets	40	Contractuels	Conduite des diverses études

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

1 . Santé et Sécurité au Travail (SST)

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

- **Risques SST génériques** (risque électrocution, risque incendies, risques d'accidents de voitures et risques physiques surtout lors des visites de terrain).
- **Risques de contamination du personnel exposé à la COVID-19** : ce risque a été identifié comme un risque transversal. Ce risque est particulièrement élevé pour le personnel à haut risque de complication de la COVID-19 (personnel avec maladies chroniques, personnel de plus de 60 ans, femmes enceintes).
- Risques associés aux conditions de travail et d'emploi.

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

- **Risques de non-respect des conditions de travail et des droits des travailleurs** : Risques de non-respect des droits des travailleurs (documentation et information claires en matière de droit de temps de travail, salaire, heures supplémentaires, assurance maladie, etc...);
- **Risques de travail des enfants et de travail forcé** : Ce risque ne devrait pas s'appliquer au projet d'avance étant donné que le personnel recruté devrait être hautement qualifié, toutefois, certains bureaux d'études pourraient être tentés de faire recours aux enfants pour la collecte des données.
- **Risque d'exploitation et d'abus sexuels** : Ce risque s'applique à tous les travailleurs du projet.
- **Risque de discrimination et égalité des chances** : Ce risque s'applique aux différents processus de recrutement, d'accès aux formations, promotions.
- **Risque de non-respect du droit d'organisation des travailleurs**. Ce risque est transversal bien que ce droit soit garanti par la législation nationale.

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

1 . Conventions Internationales

La République de Djibouti a ratifié 67 Conventions et 1 Protocole de l'Organisation

Internationale du Travail dont :

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

2 . Législation nationale

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

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

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

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

Le **Code du Travail** (Loi n°133/AN/05/5ème L portant Code du Travail) applicable aux relations professionnelles entre travailleurs et employeurs¹. 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

¹<https://www.presidence.dj/texte.php?ID=133&ID2=2006-01-28&ID3=Loi&ID4=3&ID5=2006-02-28&ID6=sp>

n°2 sont reproduites à l'Annexe 1.

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

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

Tableau 2: Comparaisons des normes

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
Conditions de travail et gestion de la relation employeur -travailleur	Procédures écrites	Le Code du Travail fixe aussi les règles relatives aux conditions de travail notamment la protection de la santé et la sécurité des travailleurs, à assurer un service médical, à garantir un salaire minimum et à régler les conditions de travail	Pas de manquement observé	Code du Travail
Conditions de travail (horaire, heures supplémentaires, congés paye et médical)	Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main d'oeuvre	Le Code du Travail attribue des congés payés, congés maladie et horaire et conditions de licenciement	Pas de manquement observé	Code du Travail
Non-discrimination et égalité des chances	Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination	L'Article 3 du Code interdit la discrimination raciale, ethnique, religieuse etc. et garantie que tous les citoyens ont des droits égaux au travail.	Pas de manquement observé	Code du Travail Recrutement par concours ou appels d'offres publics.
Harcèlement sexuel	Les procédures de gestion de la main d'œuvre	Amendement 133 du code de travail interdit le harcèlement sexuel en milieu de travail	Pas de manquement observé	Code du Travail

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
	décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.			Application d'un code de conduite interdisant le harcèlement et l'abus sexuel. Sensibilisation des employés sur le code de conduite
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	Interdiction du travail des mineurs
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	La loi ne mentionne pas des mesures contre les rétributions des employeurs	Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
		soumis à l'arbitrage de l'Inspection du Travail		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 régler 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	Les mesures du Code du Travail restent génériques (cf annexe 1) 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	Application du Code de Travail car risques SST mineurs dans le cadre de la réalisation des études
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 mesures	Non application des protocoles au vu du contexte sanitaire (peu de cas).	Application du 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

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
		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).		
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	Pas de manquement observé	Code du Travail

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
		membres.		

V - MESURES D'ATTENUATION DU PIGP

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

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

En effet et avec l'objectif de se conformer aux standards internationaux ainsi qu'au Cadre de Gestion Environnementale et Sociale de la Banque Mondiale, le PIGP 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

- Interdiction de harcèlement sexuel en milieu de travail
- Interdiction de recruter des travailleurs de moins de 18 ans pour les travaux dangereux
- Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes
- Formations et sensibilisations sur les protocoles et directives nationaux et mesures complémentaires,
- Consignes pour la prévention et gestion de la covid-19

Tableau 3 : Principaux risques identifiés selon la catégorie de travailleurs

	TYPES DE TRAVAILLEURS	TYPES DE RISQUES APPLICABLES	DIRECTIVES, PLANS ET PROTOCOLES EXISTANTS PERMETTANT DE GERER LES RISQUES IDENTIFIES	MANQUEMENTS ET MESURES COMPLEMENTAIRES	RESPONSABILITE DE LA MISE EN ŒUVRE ET DU RESPECT DES DIRECTIVES PERMETTANT DE GERER LES RISQUES IDENTIFIES
RISQUES SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL					
Travailleurs directs	Fonctionnaires et consultants de l'UGP	Risque SST génériques (risques physiques, accidents de voiture, risques d'électrocution et d'explosion, incendies, inondations, séismes etc) et risques de contamination COVID en milieu du travail	Application du Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19. Ce décret comprend la mise à disposition de stations de lavage de mains, le port du masque obligation, désinfection des espaces communs et séparation d'entrées et sorties.	Application du Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19. Ce décret comprend la mise à disposition de stations de lavage de mains, le port du masque obligation, désinfection des espaces communs et séparation d'entrées et sorties. Code de conduite contre le harcèlement sexuel en milieu de travail	ADR
Travailleurs Contractuels	Personnel de/s cabinets	Risques de contamination COVID	Application du Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des	Les employés des cabinets situés à Djibouti devront mettre en place les mesures de	ADR

	TYPES DE TRAVAILLEURS	TYPES DE RISQUES APPLICABLES	DIRECTIVES, PLANS ET PROTOCOLES EXISTANTS PERMETTANT DE GERER LES RISQUES IDENTIFIES	MANQUEMENTS ET MESURES COMPLEMENTAIRES	RESPONSABILITE DE LA MISE EN ŒUVRE ET DU RESPECT DES DIRECTIVES PERMETTANT DE GERER LES RISQUES IDENTIFIES
		Risques génériques SST	mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19. Ce décret comprend à l'Article 7 l'exigence de mettre à disposition des stations de lavage de mains, distribuer et faire porter les masques et les gants à ses travailleurs, désinfecter régulièrement les lieux et outils de travail. Application des procédures de gestion des travailleurs pour les cabinets	prévention précisées à l'Article 7 du Décret N° 2020-080/PR/PM. • Code de conduite -application de l'amendement 133 du code de travail concernant l'interdiction du harcèlement sexuel	
	CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROTECTION DE LA MAIN D'ŒUVRE				

	TYPES DE TRAVAILLEURS	TYPES DE RISQUES APPLICABLES	DIRECTIVES, PLANS ET PROTOCOLES EXISTANTS PERMETTANT DE GERER LES RISQUES IDENTIFIES	MANQUEMENTS ET MESURES COMPLEMENTAIRES	RESPONSABILITE DE LA MISE EN ŒUVRE ET DU RESPECT DES DIRECTIVES PERMETTANT DE GERER LES RISQUES IDENTIFIES
Travailleurs directs	Fonctionnaires du SGP	Exigence y relatives de la NES 2 ne s'appliquent pas ²	Législation relative au droit des fonctionnaires	Aucun	ADR
Travailleurs directs	Consultants	- Conditions de travail/interdiction du droit associatif - Harcèlement sexuel - Violence basée sur le genre	- Code du Travail - Conventions collectives	Code de conduite	ADR
Travailleurs Contractuels	Personnel de/s l'entreprise/s recrutée/s pour les travaux	- Risque travaux dangereux des moins de 18 ans - Risque travail forcé - Risque de harcèlements sexuel au travail	- Code du Travail - Conventions collectives	- Vérification de l'âge des travailleurs - Code de conduite	ADR

²L'âge minimum dans la fonction publique est de facto 18 ans étant donné le niveau d'étude.

VI - GESTION DES DIFFERENTES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS

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

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

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

Les travailleurs contractuels : Le personnel des cabinets recrutés pour les études et situés à Djibouti devront se conformer à la législation nationale dont le Code du Travail et le Décret N° 2020-080/PR/PM et particulièrement à son Article 7. Ces exigences incluent des mesures pour minimiser la propagation et l'impact de la COVID-19, y compris la mise à disposition d'EPI, de station de lavage et d'un protocole de détection, d'isolation et de référence pour les travailleurs suspectés ou confirmés d'être atteints de la COVID-19. Ils devront adopter 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.

VII - Gestion des plaintes

Le mécanisme de gestion des plaintes s'applique aux travailleurs engagés pour la mise en œuvre des activités du fonds de préparation et constitue un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par un individu. Les plaintes et requêtes sont traitées promptement selon un processus compréhensible et transparent, approprié sur le plan culturel, gratuit et sans représailles.

Le droit du travail à Djibouti ne stipule de mécanisme de gestion des plaintes mais un tel mécanisme est une exigence de la Banque Mondiale. Il sera rendu obligatoire dans les documents d'Appel d'Offre et les contrats avec les différents cabinets et consultants.

L'UGP sera en charge de contrôler la mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs.

L'UGP accordera la priorité à la négociation et à la conciliation à l'amiable. En l'absence d'une entente à l'amiable entre le travailleur et l'employeur, les plaignants seront informés par l'UGP de la procédure à suivre pour exprimer leur mécontentement et présenter leurs plaintes.

L'UGP devra s'assurer que chaque Cabinet dispose d'un système de gestion des plaintes. Chaque Comité de médiation devra être composé des personnes suivantes :

- Un représentant du côté de l'inspection du travail,
- Un représentant HSE de l'UGP ;
- Un représentant HSE du Cabinet ;
- Des délégués syndicaux, même si le plaignant n'est affilié à aucun syndicat.

Le rôle de ce comité sera d'assister le projet dans l'enregistrement et le traitement des plaintes. Le comité sera tenu responsable de préparer les procès-verbaux de conciliation.

En dehors de ce mécanisme interne, les travailleurs pourront avoir recours aux mécanismes étatiques de règlement de différends défini par le code du travail pour soumettre leurs plaintes. Dans ce cas, les entreprises contractantes doivent leur garantir un accompagnement, en fournissant des conseils et en prenant en charge les frais de procédure.

Par ailleurs, tout travailleur pourra également soumettre ses plaintes au mécanisme générique de gestion des plaintes du projet géré directement par l'ADR à travers les canaux suivants :

Email : contentieux_adr@adr.dj

Telephone : 21 35 25 59

1 . Principes de la gestion des plaintes

La mise en place d'un système de gestion des plaintes et griefs constitue un élément central de la gouvernance des projets. Il s'agit d'une exigence contenue dans la Normes Environnementale et Sociale 10 de la Banque Mondiale.

Un grief est une plainte formelle et notifiée par les plaignants qui estiment avoir été impactés par les activités du projet. Le mécanisme de règlement des plaintes est un système transparent, réactif et efficace pour recevoir, répondre et chercher à résoudre les préoccupations des travailleurs de manière systématique.

La procédure du mécanisme de règlement des plaintes vise à établir la confiance et un rapport positif entre la structure en charge de la mise en œuvre des activités et les parties prenantes.

Les mécanismes de règlement des plaintes reposent sur les principes suivants :

- **La proportionnalité** : la portée, la forme et le niveau de complexité du mécanisme de règlement des plaintes seront proportionnels au risque et à l'impact négatif que les activités risquent d'avoir sur les travailleurs.

- **L'adéquation culturelle** : L'UGP veillera à ce que le mécanisme de règlement des plaintes développé par les cabinets soit culturellement approprié aux travailleurs qui souhaitent soumettre un commentaire ou une plainte.
- **L'accessibilité** : Le mécanisme de règlement des plaintes devra être accessible à tous les travailleurs souhaitant exprimer des commentaires ou des plaintes en rapport avec le projet. Cette disposition nécessite de tenir compte des éléments suivants :
 - L'emplacement physique du mécanisme de règlement des plaintes et des personnes compétentes pour gérer ce mécanisme.
 - Le niveau d'alphabétisation et d'éducation des travailleurs concernés et susceptibles de faire appel au mécanisme de règlement des plaintes.
 - L'accès à l'infrastructure de communication. Afin de s'assurer de l'accès égal au mécanisme de règlement des plaintes, une plainte pourra être soumise verbalement, enregistrée et traitée par les membres du comité de médiation.
- **L'équité et la protection** : les travailleurs doivent pouvoir s'attendre à ce que toutes les plaintes soient traitées de façon équitable par le comité de médiation, sans traitement différencié. L'UGP et les cabinets (et leurs sous-traitants) devront assurer aux travailleurs qu'il n'y aura ni coûts ni représailles associées au dépôt d'une plainte. Le mécanisme de règlement des plaintes décrit une politique claire de non-représailles, d'anonymat des travailleurs et de sauvegarde des données personnelles.
- **L'information et le suivi** : les travailleurs sont pleinement informés de l'ensemble de la procédure de règlement des plaintes et des options qu'ils peuvent avoir s'ils ne sont pas pleinement satisfaites de la réponse reçue. Le mécanisme de gestion des plaintes devra par ailleurs faire l'objet d'évaluations régulières afin de s'assurer de son bon fonctionnement.

2 . Mécanisme de la gestion des plaintes

Cette section décrit de façon plus détaillée le mécanisme de règlement des plaintes mis en œuvre par l'UGP, les cabinets et les sous-traitants.

Selon les principes énoncés plus haut, la procédure du règlement des plaintes comprend 6 étapes :

- La divulgation du processus de règlement des plaintes
- L'identification de la plainte, enregistrement et formalisation ;
- L'enquête et consultation ;
- La poursuite de l'examen avec des tierces parties suivant le degré de la plainte ;
- La communication de la réponse et clôture ;
- Le suivi.

■ Divulgation de la procédure de règlement des plaintes :

Les informations sur le processus de règlement des plaintes sont diffusées aux travailleurs lors de leur processus d'embauche et la signature de leur contrat afin de s'assurer que les travailleurs soient informés aussi tôt que possible de la simplicité et de la facilité du dépôt d'une plainte.

■ Réception et enregistrement des plaintes :

Dans le cadre du processus du mécanisme de gestion des plaintes, les plaintes devront être enregistrées dans un registre qui sera accessible aux endroits suivants :

- Directement au bureau de l'UGP, auprès du Secrétariat du projet,
- Dans une boîte à suggestion, dans un endroit accessible à tous.

Une personne référente dans chaque lieu de dépôt pourra aider les travailleurs à déposer leur plainte au besoin.

Une fois par mois, le contenu de ce registre est relevé et remonté au comité de médiation. Le dossier de plainte devra comprendre :

- Un formulaire avec la date de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- Un reçu remis au plaignant au moment de l'enregistrement de la plainte ;

■ Enquête et consultation :

Après transmission de la plainte au comité de médiation, une enquête sera lancée. Cette enquête peut mener au besoin à des consultations avec les travailleurs concernés mais le règlement rapide et à l'amiable est préféré.

Un agent des entreprises contractantes devra être affecté directement au traitement des plaintes et devra remplir les activités suivantes :

- Obtenir le plus possible d'informations auprès de la personne qui a reçu la plainte

- Rencontrer le plaignant, si le plaignant le souhaite
- Déterminer si la plainte est légitime
- Clôturer la plainte si celle-ci n'est pas justifiée ou proposer une solution qui conduira à une autre visite
- Classifier la plainte en fonction de son ampleur

■ Communication de la réponse et clôture :

Une fois l'enquête menée à bien et qu'un accord interne a été conclu entre l'UGP et la partie plaignante, l'agent communiquera le résultat de l'enquête au plaignant.

La réponse doit être fournie par une lettre officielle de l'UGP qui devra être signée par le plaignant, en reconnaissance du traitement de sa plainte.

■ Suivi :

L'équipe en charge des relations avec les travailleurs de l'UGP entreprendra un suivi en temps opportun avec les travailleurs pour s'assurer que la plainte consignée a été traitée de manière appropriée et que le plaignant juge la résolution satisfaisante.

Si une réponse est jugée insatisfaisante, d'autres enquêtes seront menées par la direction de l'UGP. Si aucune résolution ne peut être trouvée, l'équipe de l'UGP doit informer le plaignant du droit d'intenter une action en justice.

■ La prise en considération des abus et exploitation sexuelle

Les plaintes concernant les inégalités et les abus et exploitation sexuelle seront prises en charge selon 3 canaux différents pour déposer leur plainte :

- le mécanisme de gestion des plaintes proposé dans le plan de mobilisation des parties prenantes,
- le mécanisme proposé dans le centre de soins,
- le mécanisme proposé dans les associations de réponse aux VBG que l'unité de gestion identifiera et mettra à la disposition des travailleurs et des cabinets.

Les considérations spécifiques concernant le mécanisme de gestion des plaintes dans la lutte contre la violence sexiste sont les suivantes :

- **Aucune information susceptible de révéler l'identité de survivant(e) ne devra être conservée** au niveau du mécanisme de gestion des plaintes.

- Le mécanisme ne doit pas demander ou enregistrer d'informations en dehors des trois aspects suivants relatifs aux cas de violence sexiste :
 - La **nature de la plainte** (ce que déclare le plaignant ou la plaignante en usant de ses propres termes, sans que ce soit en réponse à des questions)
 - **Si, à sa connaissance, l'auteur était associé au l'UGP**
 - Si possible, **l'âge et le sexe de la victime**.
- Immédiatement après avoir reçu la plainte directement d'une victime, le mécanisme de gestion des plaintes doit aider cette dernière en l'orientant vers des services de lutte contre la violence sexiste pour qu'elle y soit prise en charge. Cela sera possible grâce à la liste des associations féminines qui aura été dressée lors du recensement effectué avant le démarrage des travaux.
- Les informations conservées par le mécanisme sont absolument confidentielles, surtout lorsqu'elles ont trait à l'identité du plaignant. En ce qui concerne la violence sexiste, le mécanisme de gestion des plaintes doit servir essentiellement à :
 - Orienter les plaignants vers les services de lutte contre la violence sexiste ;
 - Enregistrer la suite donnée à la plainte.

VIII - ROLES ET RESPONSABILITES

1 . Rôles et responsabilité dans la mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes

L'UGP mettra en place le système de gestion des plaintes des travailleurs y compris le Comité de médiation. Elle désignera un point focal chargé du suivi du fonctionnement effectif du mécanisme de gestion des plaintes. Le point focal sera chargé de mettre en place des registres et des boîtes à suggestions. Il/Elle produira des rapports trimestriels. Il vérifiera l'effectivité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs auprès des cabinets.

Le Comité de médiation devra être composé des personnes suivantes :

- Un représentant du côté de l'inspection du travail,
- Un représentant HSE de l'UGP ;

- Un représentant HSE du Cabinet ;
- Des délégués syndicaux, même si le plaignant n'est affilié à aucun syndicat.

Le rôle de ce Comité sera d'assister l'UGP dans l'enregistrement et le traitement des plaintes.

Le Comité sera tenu responsable de préparer les procès-verbaux de conciliation.

2 . Rôles et responsabilités dans l'application des mesures de sauvegardes

La responsabilité de l'application des mesures de sauvegardes préconisée dans le tableau 3 ci-dessus incombe à la coordination du projet (ADR). L'UGP désignera un responsable chargé du suivi et de la mise en œuvre des mesures d'atténuation préconisées dans le tableau 3 concernant les principaux risques identifiés pour les travailleurs. Il inclura dans son rapport une session dédiée au suivi des mesures de sauvegardes préconisées dans le tableau 3 ci-dessus et ce conformément aux exigences de la Banque mondiale.

Tableau 3 : Responsabilités de mise en œuvre du PGP

Responsabilités	Fonctions / titres	Noms du Responsable / Point Focal
Recrutement et gestion (management) des employés du projet	UGP/ADR	Soubaneh Said
Point focal Environnemental et Social (E&S)	UGP/ADR PF environnement & Social	Oumalkaire Abdi
Recrutement des cabinets pour les études	UGP/ADR	Soubaneh Said
Inclusion de clauses E&S dans DAOs des cabinets	UGP/ADR	Soubaneh Said Oumalkaire Abdi
Mise en place des clauses E&S, protocoles COVID-19, mesures SST, Code de Conduite sur l'exploitation et les abus sexuels et système de gestion des plaintes dans les entreprises	Chef/team leader des cabinet	Pas encore recruté
Supervision de la mise en œuvre du PGP par les cabinets	PF environnement & Social	Oumalkaire Abdi
Mise en place des clauses E&S, protocoles COVID-19, mesures SST, Code de Conduite sur l'exploitation et les abus sexuels et système de gestion des plaintes au sein de l'UGP	UGP/ADR/PF	Soubaneh Said Oumalkaire Abdi

Annexe 1– Conditions Générales Applicables telles que décrites dans le Code de Travail

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

Critères		Conditions générales
Processus de recrutement		Publication des offres d'emploi dans la presse et/ou sur internet Contrats écrits pour tous les travailleurs précisant les conventions collectives applicables, les droits applicables en termes de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires conformément au Code du Travail ainsi que tout autre droit mentionné dans la NES n°2 Appui fourni aux travailleurs ne sachant pas ou pas bien lire et écrire Permis de travail pour les travailleurs étrangers
Age d'admission à l'emploi		18 ans L'âge légal pour travailler à Djibouti est 16 ans. Cependant les activités du projet pouvant être considérées comme susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité des enfants, aucun travailleur en dessous de 18 ans ne sera embauché. Les employeurs s'assureront que les travailleurs ont bien l'âge requis. Les travailleurs prouveront leur âge grâce à une pièce d'identité indiquant leur date de naissance.
Harcèlement sexuel		Amendement 133 interdit le harcèlement sexuel en milieu de travail
Temps de travail		48 heures par semaine
Heures supplémentaires		Taux majoré fixé au préalable. Pas plus de 60 heures de travail par semaine ou 12 heures par jour.
Temps de pause		1 jour de repos minimum par semaine. 1h de pause de repas le midi.
Congés payés		2.5 jours par mois travaillé. Congés exceptionnels en fonction des cas énoncés dans le Code du Travail.
Cessation du contrat de travail		Préavis de 1 mois. Dommage et intérêts énoncés dans le Code du Travail en cas de licenciement abusif.
Protection sociale		Enregistrement à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ou à une autre assurance de sécurité sociale.
Syndicalisation		En fonction des collectives du Projet.
Procédures de prévention et de dépistage de la	de	Les consultants recrutés par l'UGP seront seuls dans son bureau et devront être vigilant avec le port de son masque obligatoire. Dans ce contexte, il est nécessaire d'appliquer les

COVID-19	mesures sanitaires mis en place par le Ministère de la Santé. En cas de signe évocateurs du covid-19 présentent par le consultant recrutés par l'UGP, il devra s'isoler et ensuite faire le test de dépistage en cas de confirmation du test il aura un congé de maladie de 21 jours.
Congé maladie	Les consultants recrutés par l'UGP du projet bénéficieront un congé de maladie de 21 jours en cas de confirmation du test de dépistage positifs du covid-19.

Annexe 2 – Mesures pertinentes relatives au Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19.

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

- Le port du masque est obligatoire dans tous les espaces public ou privé dans lequel la distanciation sociale ne peut être observée,
- Les employeurs sont chargés de fournir et exiger le port du masque sur le lieu de travail de la part de leurs employés.
- Un dispositif de lavage de mains doit être installé dans tout établissement public et privé accueillant du public.
- Il doit également être procédé dans ces établissements à l'organisation d'une séparation des espaces d'entrée et de sortie ainsi qu'à la désinfection régulière des locaux accueillant le public.
- Afin de limiter les risques de propagation du COVID-19, les rassemblements de plus de 10 personnes sont proscrits.
- Dans la mesure du possible, l'administration générale devra aménager les shifts de façon à ce que le télétravail soit privilégié.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE, CHEF DU GOUVERNEMENT

VU La Constitution du 15 septembre 1992 ;

VU La Loi Constitutionnelle n°92/AN/10/6ème L du 21 avril 2010 portant révision de la Constitution ;

VU La Loi n°59/AN/94 du 5 janvier 1995 portant Code pénal ;

VU Le Décret n°95-0038/PR/MJ portant création du livre V du Code pénal relatif aux contraventions ;

VU Le Décret n°2019-095/PRE du 5 mai 2019 portant nomination du Premier Ministre ;

VU Le Décret n°2019-096/PRE du 5 mai 2019 portant nomination des membres du Gouvernement ;

VU Le Décret n°2019-116/PRE du 26 mai 2019 fixant les attributions des Ministères ;

VU Le Décret n°2020-65/PRE du 24 mars 2020 portant fermetures exceptionnelles de certains établissements pour prévenir la propagation du COVID-19 ;

VU Le Décret n°2020-74/PRE du 15 avril 2020 portant prolongation des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 ;

VU Le Décret n°2020-78/PRE du 30 avril 2020 portant prolongation des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 ;

SUR Proposition du Premier Ministre.

Article 1 : Le présent décret vise à lever partiellement les mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 sur l'ensemble du territoire national.

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 2 : Port obligatoire du masque

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

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

Les salariés du secteur privé et les agents publics relevant du code du travail peuvent invoquer les dispositions de l'article 124 du Code de travail.

Article 3 : Mesures relatives aux lieux publics

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

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

TITRE II : CONDITIONS DE LA REPRISE D'ACTIVITÉ

Article 4 : Magasins et commerces divers

Les magasins et commerces suivants sont autorisés à reprendre leur activité à compter du 17 mai 2020 sous réserve du respect des conditions fixées à l'alinéa 2 de la présente disposition :

- Quincaillerie d'articles ménagers et d'outillages ;
- Bazar et autres échoppes ;
- Magasins de prêt à porter (sous réserve de ne pas avoir d'essayage des articles sur place) ;
- Atelier de couture ;
- Magasins d'électroménager et d'électronique et de jouets ;

- Librairie ;
- Papeterie ;
- Salons de coiffure et d'esthétique.

Sous peine des sanctions fixées au titre 3 du présent décret, les gérants et les tenanciers des structures susmentionnées doivent veiller à :

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

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

Article 5 : Transports en commun

Les véhicules de transports en commun urbains (bus, minibus, tricycles et taxis) sont autorisés à reprendre leur activité à compter du 17 mai 2020 sous réserve du respect des conditions suivantes :

- Exiger le port du masque des passagers au sein de leur véhicule sous peine de refuser leur embarquement ;
- Procéder à la désinfection de l'habitacle du véhicule à l'arrivée et au départ de la ligne de desserte.

Le personnel des transports en commun (conducteurs et autres) doit impérativement porter le matériel de protection (masques) tout au long du trajet du véhicule.

Les policiers de la brigade routière sont chargés de contrôler le respect des mesures fixées dans la présente disposition.

Article 6 : Entreprises de services

Sous réserve des dispositions du présent décret, les entreprises de service, concernés par les mesures édictées dans les décrets n°65/PRE du 24 Mars, 74/15 Avril, 78/PRE du 30 avril 2020 portant prolongation des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 sont autorisés à reprendre leur activité à compter du 17 mai 2020 sous réserve du respect des conditions fixées à l'alinéa 2 de la présente disposition.

Dans la mesure du possible, les entreprises de services devront aménager les shifts de façon à ce que le télétravail soit privilégié.

Sous peine des sanctions fixées au titre 3 du présent décret de la présente, les gérants et les tenanciers des structures susmentionnées doivent veiller à :

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

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

Article 7 : Entreprises de construction

La reprise de l'activité des chantiers publics et privés est autorisée à compter du 10 mai 2020 à sous réserve du respect des conditions fixées à l'alinéa 2 de présente disposition.

Sous peine des sanctions fixées au titre 3 du présent décret, les chefs de chantier, les maitres d'œuvre et/ou les maitres d'ouvrage doivent veiller à :

- Installer un dispositif de lavage des mains à l'entrée du chantier ;
- Fournir et faire porter à leurs employés le matériel de protection nécessaire (gants, masques) ;
- Procéder à la désinfection régulière des outils et des locaux.

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

Article 8 : Entreprises et établissements publics

Sous réserve des dispositions du présent décret, les établissements publics, les entreprises publiques, concernés par les mesures édictées dans les décrets n°65/PRE du 24 Mars, 74/PRE du 15 Avril, 78/PRE du 30 avril 2020 portant prolongation des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19, sont autorisés à reprendre leur activité à compter du 17 mai 2020 sous réserve du respect des conditions fixées à l'alinéa 2 de la présente disposition.

Dans la mesure du possible, les entreprises et établissements publics devront aménager les shifts de façon à ce que le télétravail soit privilégié.

Sous peine des sanctions fixées au titre 3 du présent décret, les responsables et les gérants des structures susmentionnées doivent veiller à :

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

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

Article 9 : Administration générale

Les services de l'administration centrale sont autorisés à reprendre leur activité à compter du 17 mai 2020 à condition :

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

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

Les responsables des services centraux de l'administration centrale sont tenus de faire respecter les conditions susmentionnées.

Article 10 : Interdiction des rassemblements publics

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

Annexe 3- Code de conduite

Pour mettre en place un système d'atténuation des risques notamment de violence sexiste, il convient d'exiger que, pour tout projet, les dispositions suivantes soient respectées :

- Tous les employés 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 ;
- Un véritable **plan d'action** contre la violence sexiste 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 violence sexiste.

Un code de conduite précise la mission, les valeurs et principes d'une organisation en les reliant aux normes de conduite professionnelle. Le code de conduite énonce les valeurs que l'organisation souhaite voir ses dirigeants et employés cultiver et, ce faisant, définit le comportement qu'elle attend d'eux. En conséquence, un code de conduite écrit peut devenir une référence à l'aune de laquelle peuvent se mesurer les performances individuelles et institutionnelles.

Le code de conduite définit clairement les obligations de tout le personnel du projet (y compris les sous-traitants et les travailleurs journaliers) en ce qui concerne :

- Les politiques en matière de violence sexiste, en particulier pour ce qui concerne l'exploitation et les sévices sexuels ainsi que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;
- Le respect de la législation du travail applicable ;
- Les normes et règles de conduite pour tout le personnel ;
- Le fait que la violence sexiste est interdite et que toutes les transgressions seront sanctionnées ;

- L'obligation pour le code de conduite de couvrir l'engagement de l'entreprise et les responsabilités des dirigeants et des individus en ce qui concerne la violence sexiste et, si possible, notamment sur le plan environnemental, social, sanitaire et sécuritaire et en matière de santé et de sécurité au travail (SST) ;
- L'importance pour le code de conduite d'être traduit dans la langue locale.

Il est essentiel que le code de conduite fasse l'objet de discussions lors de consultations publiques et que ses normes soient affichées en langue locale dans les espaces publics des chantiers et les espaces de vie de l'entreprise.

Il est attendu que les soumissionnaires au projet (entreprise contractantes) disposent déjà de leur propre code de conduite et qu'elles décrivent ses modalités d'application lorsqu'elles répondent au dossier d'appel d'offre.

Le soumissionnaire soumet son code de conduite qui s'appliquera au personnel de l'entrepreneur afin de garantir le respect de ses obligations environnementales, sociales, sanitaires et sécuritaires en vertu du contrat (risques associés à l'afflux de main d'œuvre, à la propagation de maladies transmissibles, au harcèlement sexuel, à la violence sexiste, à l'exploitation et aux sévices sexuels, aux comportements illicites et à la criminalité, et au maintien d'un environnement sûr, etc.).

Un code de conduite satisfaisant comportera des obligations pour tout le personnel de l'entrepreneur (y compris les sous-traitants et les travailleurs journaliers) qui sont appropriées pour traiter au minimum les problèmes suivants. Des obligations supplémentaires peuvent être ajoutées pour répondre aux préoccupations particulières de la région, du site et du secteur du projet ou aux exigences spécifiques du projet. Le code de conduite doit indiquer que les termes «enfant» et « enfants » désignent toute personne âgée de moins de 18 ans.

En outre, le soumissionnaire doit préciser comment ce code de conduite sera mis en œuvre, notamment comment il sera intégré dans les conditions d'emploi/engagement, quelle formation sera dispensée, les moyens de suivi et comment l'entrepreneur propose de traiter toute infraction.

■ Exigences clés

Les Dossiers Type de Passation des Marchés (DTPM) de la Banque Mondiale énoncent les exigences clés devant figurer dans le code de conduite du soumissionnaire comme suit :

[L'Employeur devrait définir un cadre minimal pour le code de conduite, en tenant compte des problèmes, des effets et des mesures d'atténuation déterminés, par exemple, dans :

- Toute exigence particulière en matière de violence sexiste/exploitation et sévices sexuels

- Les conditions attachées aux autorisations ou permis reçus (conditions imposées par l'organisme de régulation à toute autorisation ou tout permis donné au projet)
- Les normes requises, y compris les Directives ESS du groupe de la Banque mondiale
- Les conventions, normes ou traités internationaux pertinents, les exigences et normes nationales, légales et/ou réglementaires (lorsque celles-ci représentent des normes supérieures aux Directives ESS du Groupe de la Banque mondiale)
- Les normes générales pertinentes, par exemple en matière de logement du personnel : processus et normes
- Les normes sectorielles pertinentes, par exemple en matière de logement du personnel
- Les mécanismes de gestion des plaintes.
- Les types de problèmes recensés pourraient inclure les risques associés à l'afflux de main-d'œuvre, à la propagation de maladies transmissibles, au harcèlement sexuel, à la violence sexiste, aux comportements illicites et à la criminalité, au maintien d'un environnement sûr, etc.
- Un code de conduite satisfaisant comportera des obligations pour tout le personnel de l'entrepreneur (y compris les sous-traitants et les travailleurs journaliers) qui sont appropriées pour traiter au minimum les problèmes suivants. Des obligations supplémentaires peuvent être ajoutées pour répondre aux préoccupations particulières de la région, du site et du secteur du projet ou aux exigences spécifiques du projet. Le code de conduite doit indiquer que les termes «enfant» et «enfants» désignent toute personne âgée de moins de 18 ans.
- Les questions à traiter sont notamment les suivantes :
- La **conformité aux lois, règles et réglementations** en vigueur
- Le **respect des exigences de santé et de sécurité** en vigueur visant à protéger la population locale (y compris les groupes vulnérables et défavorisés), le personnel de l'employeur et le personnel de l'entrepreneur (concernant notamment le port de l'équipement de protection individuelle prescrit, la prévention d'accidents évitables et l'obligation de signaler les conditions ou les

pratiques qui présentent un danger pour la sécurité ou qui menacent l'environnement)

- **L'utilisation de substances illégales**
- La **non-discrimination dans les relations avec la population locale** (y compris les groupes vulnérables et défavorisés), le personnel de l'employeur et le personnel de l'entrepreneur (par exemple en fonction de sa situation de famille, de son appartenance ethnique, de sa race, son sexe, sa religion, sa langue, son état civil, son âge, d'un handicap (physique et mental), de son orientation sexuelle, son identité de genre, de sa conviction politique ou son statut social ou civique ou de son état de santé)
- Les **interactions avec la (les) population(s) locale(s), les membres de la (des) communauté(s) locale(s) et toute personne touchée** (par exemple pour transmettre une attitude de respect, y compris envers leur culture et leurs traditions)
- Le **harcèlement sexuel** (par exemple pour interdire le langage ou les comportements inappropriés, harcelants, abusifs, provocants sexuellement, dégradants ou culturellement déplacés, en particulier à l'égard des femmes et/ou des enfants)
- La **violence**, y compris la violence sexuelle et/ou sexiste (par exemple des actes pouvant causer des souffrances physiques, psychologiques ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte et la privation de liberté).
- L'**exploitation**, y compris l'exploitation et les sévices sexuels (par exemple, l'interdiction d'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre du sexe, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant et dégradant, de comportement abusif ou d'abus de pouvoir)
- La **protection des enfants** (y compris l'interdiction d'activités ou de sévices sexuels ou de tout comportement inacceptable à l'égard des enfants, la limitation des interactions avec les enfants et la nécessité d'assurer leur sécurité dans les zones couvertes par le fonds de préparation)
- Les **exigences sanitaires** (par exemple, s'assurer que les travailleurs utilisent des installations d'hygiène spécifiques fournies par leur employeur au lieu de recourir à l'air libre)

- La **prévention de conflits d'intérêts** (de sorte que des avantages, des contrats, un emploi ou tout autre type de traitement préférentiel ou de faveur ne soient pas octroyés à des personnes avec lesquelles il existe un lien financier, familial ou personnel)
- Le **respect de consignes de travail raisonnables** (y compris en ce qui concerne les normes environnementales et sociales)
- La **protection et l'usage approprié des biens** (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage)
- **L'obligation de signaler les violations du présent code**

L'absence de représailles contre les travailleurs qui signalent des infractions au code, s'ils le font de bonne foi. Le code de conduite doit être rédigé dans un langage simple et signé par chaque travailleur pour indiquer :

- Qu'il a bien reçu un exemplaire du code ;
- Que le code lui a été expliqué ;
- Qu'il reconnaît que le respect de ce code de conduite est une condition de son emploi ; et
- Qu'il a compris que les violations du code peuvent avoir des conséquences graves, pouvant aller jusqu'au licenciement ou à un renvoi vers les autorités judiciaires.

Un **exemplaire du code doit être affiché dans un endroit d'accès facile** pour la communauté et les personnes touchées par le projet. Il doit être rédigé dans des langues que comprennent la population locale, le personnel de l'entrepreneur, le personnel de l'employeur et les personnes touchées. »

■ Sanctions

Les sanctions éventuellement applicables lorsqu'il est confirmé qu'un employé s'est rendu responsable de violence sexiste constituent un élément clé du code de conduite. Les sanctions doivent être proportionnelles à la transgression. Avant d'imposer des sanctions, si un travailleur soulève une objection crédible contre une violation présumée du code de conduite, l'employeur doit mettre l'intéressé en congé administratif en attendant un examen juste et exhaustif de l'affaire en vue de déterminer la véracité de l'allégation. On peut citer comme sanctions éventuelles :

1. l'avertissement informel ;
2. l'avertissement officiel ;
3. une formation complémentaire ;

4. la perte de jours/semaines de salaire ;
5. la mise à pied (soit un congé administratif comme ci-dessus, soit un congé sans solde), pour un mois au moins et six mois au plus ;
6. le licenciement ; et/ou
7. le renvoi à la police ou à d'autres autorités, comme il convient.

■ Principes du code de conduite

Le code de conduite proposé par les entreprises contractantes veillera à respecter ces 2 principes fondamentaux :

- **Le consentement** : Il y a violence sexiste dès lors que le consentement n'est pas donné de manière libre et volontaire. Le consentement doit être éclairé, fondé sur une appréciation et une compréhension claire des faits, des implications et des conséquences futures d'une action. Afin de donner un consentement en connaissance de cause, la personne concernée doit être en possession de tous les faits pertinents au moment où le consentement est donné et être en mesure d'évaluer et de comprendre les conséquences d'une action. L'individu doit aussi être conscient du droit de refuser de s'engager dans une action et/ou de ne pas y être contraint (c'est-à-dire par des considérations financières, la force ou des menaces), et d'exercer ce droit.
- **L'interdiction des relations sexuelles avec un mineur** : la Banque mondiale considère comme enfant toute personne âgée de moins de 18 ans — même si la législation nationale prévoit un âge inférieur — et qui, à ce titre, ne peut donner un consentement libre et volontaire. Toute méprise sur l'âge de l'enfant et son consentement ne peut être invoquée comme moyen de défense contre l'exploitation et les sévices sexuels sur enfant. Toute relation sexuelle avec des personnes âgées de moins de 18 ans est donc considérée comme un acte d'exploitation sexuelle sur enfant, sauf en cas de mariage préexistant.
- De plus, le code de conduite définira clairement les obligations de tout le personnel du projet (y compris les sous-traitants et les travailleurs journaliers) en ce qui concerne :
- Les politiques en matière de violence sexiste, en particulier pour ce qui concerne l'exploitation et les sévices sexuels ainsi que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;

- Le respect de la législation du travail applicable ;
- Les normes et règles de conduite pour tout le personnel ;
- Le fait que la violence sexiste est interdite et que toutes les transgressions seront sanctionnées ;
- L'obligation pour le code de conduite de couvrir l'engagement du cabinet et les responsabilités des dirigeants et des individus en ce qui concerne la violence sexiste et, si possible, le plan environnemental, social, sanitaire et sécuritaire et en matière de santé et de sécurité au travail (SST) ;

L'importance pour le code de conduite d'être traduit dans la langue locale.