



Projet Harmonisation et Amélioration des Statistiques en Afrique
de l'Ouest et du Centre (HISWACA SOP2) P180085

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE AU SEIN DE LA COMMISSION DE LA CEMAC (PGMO-



TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	2
LISTE DES ACRONYMES ET ABREVIATION	2
<u>I.</u> GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	4
I.1 Typologie et effectifs de travailleurs du projet au sein de la Commission de la CEMAC	4
I.2. Précisions sur la main-d'œuvre	4
I.3 Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre	5
I.4 Travailleurs contractuels	5
I.5 Travailleurs migrants	6
<u>II.</u> ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE ..	6
II.1 Activités du projet	6
II.2 Principaux risques liés à la main-d'œuvre au sein de la CEMAC	6
<u>III.</u> BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : REMUNERATION, RETENUES SUR SALAIRES ET CONGES	8
<u>IV.</u> BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	11
<u>V.</u> PERSONNEL RESPONSABLE	15
<u>VI.</u> POLITIQUES ET PROCÉDURES	15
VI.1 Engagement et Politique Générale	15
VI.2 procédures	16
➤ <i>Santé et Sécurité au Travail (SST)</i>	16
➤ <i>Prévention du travail forcé et du harcèlement et de l'exploitation sexuelle (EAS/HS)</i>	18
➤ <i>Autres procédures applicables</i>	18
➤ <i>Suivi et rapports</i>	18
VI.3 Responsabilités des Spécialistes en Environnement et Social	18
VI.4 Coordination avec les Prestataires et Fournisseurs	19
<u>VII.</u> ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	19
<u>VIII.</u> CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI	20
1. Durée et modalités du contrat	20
2. Salaires	20
3. Horaires de travail	20
4. Nombre maximal d'heures de travail	21
5. Régime des Congés	21
6. Conventions collectives applicables	22
7. Autres conditions particulières	22
<u>IX.</u> MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES	22

<u>X.</u>	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	25
<u>XI.</u>	EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	27
	ANEXE 1 : Matrice des risques liés à la main-d'œuvre et mesures de mitigation.....	30
	ANEXE 2 : Formulaire de Notification des Accidents/Incidents	32
	ANEXE 3 : Modèle de Registre SST	32
	ANNEXE 4 : Instructions de Premiers Secours	33
	ANEXE 5 : Formulaire d'enregistrement des plainte des travailleurs.....	34
	ANEXO 6 : code de conduite pour le personnel du projet	36
	ANEXO 7 : code de conduite pour le personnel de l'entreprise	40

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Typologie et effectifs de travailleurs du projet	4
Tableau 2: Matrice d'identification et d'évaluation des risques par types d'activités	7
Tableau 3: tour d'horizon de la législation du travail au sein de la CEMAC relative à la remuneration, les retenues sur salaires et les congés conformément à la NES 2	9
Tableau 4: tour d'horizon de la législation de travail au sein de la CEMAC relatives à la Santé et Sécurité au Travail (SST) conformément à la NES 2	12
Tableau 5: Fonctions et responsabilités spécifiques	15
Tableau 6: Processus de traitement des plaintes.	24

LISTE DES ACRONYMES ET ABREVIATION

CGGMO	Cadre Général de Gestion de la Main d'Œuvre
EAS/HS	Exploitation et abus sexuels / Harcèlement sexuel
HISWACA	Harmonisation et amélioration des statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre
INS	Institut National de la Statistique
ISSEA	Institut Sous-régional de Statistique et d'Économie Appliquée
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO-CEMAC	Procédures de Gestion de la Main-d'Œuvre au sein de la commission de la CEMAC
SOP2	Deuxième Phase de la Série de Projets (HISWACA)
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violences Basées sur le Genre
SST	Santé, Sécurité au Travail
EPI	d'Équipements de Protection Individuelle
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDD	Contrat à Durée déterminée
OIT	Organisation Internationale du Travail
DAO	Dossier d'Appel d'Offres
BM	Banque mondiale



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

I.1 Typologie et effectifs de travailleurs du projet au sein de la Commission de la CEMAC

La mise en œuvre du projet HISWACA-SOP2 au sein de la Commission de la CEMAC nécessitera la mobilisation de plusieurs catégories de travailleurs, tant pour les activités techniques et de coordination que pour la gestion administrative et logistique.

Il est prévu que le projet mobilise au sein de la Commission de la CEMAC environ **35 à 45 personnes** tout au long de sa mise en œuvre, répartis comme le montre le tableau suivant :

Tableau 1: Typologie et effectifs de travailleurs du projet

typologie de travailleurs	Description et Spécificités (CEMAC)	Nombre estimatif
1. Travailleurs directs	Personnes employées ou engagées directement par la Commission de la CEMAC pour travailler spécifiquement pour le projet. Cela inclut le personnel de l'Unité de Gestion du Projet (UGP-R) : Coordonnateur, Experts (Social, Environnemental, Passation de Marchés, Suivi-Évaluation), et le personnel administratif support.	Environ 10-15 personnes
2. Travailleurs contractuels	Personnes employées ou engagées par des tiers (cabinets de consultants, agences de formation ou prestataires de services) pour remplir des fonctions essentielles du projet. Cela inclut les consultants individuels internationaux/régionaux et les employés des firmes de modernisation technique de l'ISSEA.	Environ 25-30 personnes
3. Travailleurs de fournisseurs primaires	Personnes employées par les fournisseurs qui livrent directement et de manière continue des biens ou matériaux essentiels au projet (ex: équipements informatiques serveurs, mobilier spécifique pour l'ISSEA).	À déterminer (selon marchés)
4. Travailleurs communautaires	Personnes engagées dans la fourniture de main-d'œuvre communautaire. <i>Note : Cette catégorie n'est pas applicable aux activités de la Commission de la CEMAC pour ce projet.</i>	0

I.2. Précisions sur la main-d'œuvre

- **Fonctionnaires de la CEMAC** : Les fonctionnaires de la Commission affectés au projet restent soumis à leurs contrats de travail originaux (Statut des fonctionnaires de la CEMAC), sauf en ce qui concerne les dispositions sur la santé, la sécurité au travail (SST) et la protection des mineurs/travail forcé prévues par la NES 2.
- **Main-d'œuvre féminine** : Le projet encourage activement le recrutement des femmes au sein de l'UGP-R et parmi les consultants, avec un objectif de représentation équilibrée.
- **Travailleurs migrants** : Compte tenu de la dimension régionale de la CEMAC, certains travailleurs directs ou contractuels peuvent provenir des différents États membres (travailleurs migrants intrarégionaux).

Les travailleurs mobilisés seront majoritairement :

- Des **ressortissants des États membres de la CEMAC** ;
- Des **professionnels qualifiés** dans les domaines de la statistique, de la gestion de projet, de l'environnement, des sciences sociales, de la passation des marchés, de la construction, etc. ;
- Des **cadres et consultants régionaux** pour les activités d'adoption de normes harmonisées de qualité des données ;
- Des **fournisseurs nationaux** de matériel informatique et de bureau ;
- **Aucun travailleur âgé de moins de 18 ans ne sera engagé.** Tous les travailleurs respecteront l'âge minimum légal d'admission à l'emploi.

I.3 Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre

Les besoins en main-d'œuvre sont programmés selon la planification des phases du projet :

- La **mobilisation du personnel de l'UGP** a eu lieu en 2025 et sera renouvelable annuellement en cas d'insatisfaction des attentes du projet jusqu'à la fin du projet en 2029;
- Les **consultants et prestataires** seront recrutés progressivement selon les besoins spécifiques du projet (formulation de cadres régionaux, missions d'assistance technique, évaluations, etc.) ;
- La **localisation principale des affectations** est à Bangui (RCA), au siège de la Commission de la CEMAC, avec des déplacements éventuels dans les pays membres.

I.4 Travailleurs contractuels

Le projet prévoit le recours à :

- **Consultants individuels** engagés directement par la Commission via des contrats à durée déterminée ;
- **Bureaux d'études** essentiellement pour les travaux de modernisation de l'ISSEA (études de faisabilité, audit, évaluation etc) ;
- **Prestataires de services** ;
- **Les fournisseurs principaux pour la sous-composante 3.1** fourniront des matériaux de construction, par exemple : ciment, sable, remblais, peinture, blocs de béton, briques, armatures, bois de construction, toitures, portes et fenêtres, carrelage, plomberie, sanitaires et fosses septiques, matériel électrique, climatisation, ascenseurs)
- **Les fournisseurs principaux pour la sous-composante 3.2** fourniront des équipements et du matériel informatique, des fournitures de bureau, dont du papier ou des cartouches d'imprimantes, ainsi que du mobilier de bureau.

Chaque fournisseur ou prestataire pourrait employer entre 1 et 5 personnes, selon la nature du contrat. Aucun recours à des intermédiaires, négociants ou agents de recrutement n'est prévu.

I.5 Travailleurs migrants

Il est possible que certains experts ou consultants soient issus de pays non membres de la CEMAC ou soient des ressortissants d'un État membre opérant depuis un autre pays. Cependant, le personnel du projet sera majoritairement basé dans la région. Si des travailleurs migrants sont mobilisés, la Commission veillera à ce qu'ils soient employés conformément à la législation et aux NES applicables.

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

II.1 Activités du projet

Les activités mises en œuvre par la Commission de la CEMAC dans le cadre du projet HISWACA-SOP2 sont vastes et multidimensionnelles. Elles se regroupent sous les quatre composantes du projet et comprennent à la fois des activités de coordination, d'appui technique aux États membres, de réforme institutionnelle, de renforcement des capacités et de modernisation des infrastructures statistiques régionales. Au sein de la Commission de la CEMAC, les principales activités concernent :

- La Coordination régionale et adoption de normes harmonisées de qualité des données ; Plus précisément, le Projet financera : l'embauche de personnel supplémentaire et l'achat d'outils informatiques (équipements et logiciels) nécessaires pour remplir son mandat d'harmonisation et de coordination.
- l'organisation d'ateliers, formations, missions techniques, etc ;
- La gestion administrative et fiduciaire du projet (suivi, passation de marchés, gestion financière) ;
- La mobilisation et gestion d'experts techniques et consultants ;
- L'appui à la réhabilitation et extension des infrastructures physiques du système statistique régional (notamment l'ISSEA) ;
- L'élaboration et la mise en œuvre de cadres environnementaux et sociaux ;
- Etc.

Ces activités seront principalement réalisées au siège de la Commission à Bangui avec de possibles missions dans les États membres.

II.2 Principaux risques liés à la main-d'œuvre au sein de la CEMAC

L'identification des risques présentée ci-dessous constitue le socle de la planification des mesures de Santé et Sécurité au Travail (SST) du projet. Ces risques servent de base à l'élaboration des procédures opérationnelles détaillées dans la Partie VI et l'Annexe 1 du présent document.

Tableau 2: Matrice d'identification et d'évaluation des risques par types d'activités

N°	Activités du Projet	Catégories de Risques	Risques Spécifiques Identifiés
1	Travail de bureau et gestion administrative (Siège CEMAC, UGP-R, ISSEA)	Conditions de travail	- les heures supplémentaires illégales et intenable - Des salaires inadéquats - Des retards de paiement - Mauvaises conditions de travail pour les travailleurs de l'UGP
2		Risques ergonomiques	Fatigue visuelle liée à l'usage prolongé d'écrans ; troubles musculosquelettiques (TMS) dus à une mauvaise posture assise ; fatigue physique liée à la sédentarité
4	Missions de supervision et coordination régionale (Déplacements États membres)	Risques physiques et de déplacements	Accidents de la circulation (route/air) ; chutes de plain-pied ; heurts lors des transits ; exposition aux intempéries (chaleur extrême, pluies) ou à la poussière lors des visites de sites.
5		Risques psychosociaux	Stress lié au respect des délais de la Banque Mondiale ; surcharge de travail ; anxiété liée à l'insécurité potentielle lors des missions dans certaines zones transfrontalières.
6		Risques médicaux et d'urgence	Malaise soudain sur site ; exposition à des agents pathogènes ; difficultés d'accès rapide aux soins de santé de qualité lors de missions en zones isolées.
7	Logistique et modernisation technique (Travaux à l'ISSEA / Fournisseurs)	Risques EAS / HS	Risques de harcèlement moral ou sexuel, et d'Exploitation et Abus Sexuels (EAS/HS) sur le lieu de travail ou en mission.
8		Travail des enfants	Risque de mobilisation d'enfants de moins de 18 ans comme tâcherons pour des travaux de construction de l'ISSEA.
		Risques Physiques	Chutes de hauteur, blessures lors de la manipulation de matériel informatique ou de mobilier.
	Activités transversales (Toutes situations)	Risques Sanitaires	- Propagation du VIH/SIDA ou de la COVID-19 lors des interactions sociales ou ateliers en présentiel ; - Maladies, accidents
		Discrimination et Harcèlement	Représailles, sous-représentation des femmes, et harcèlement lié au sexe, âge, handicap ou origine.

Cette évaluation des risques n'est pas exhaustive et sera mise à jour périodiquement par les Spécialistes Environnemental et Social de l'UGP régionale afin de s'adapter à l'évolution réelle des activités du projet.

III. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : REMUNERATION, RETENUES SUR SALAIRES ET CONGES

La Commission de la CEMAC applique deux cadres réglementaires principaux pour encadrer les conditions de travail de son personnel, à savoir :

- Le **Règlement n°03/09-UEAC-007-CM-20** portant Statut des Fonctionnaires de la Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale ;
- Le **Règlement n°04/09-UEAC-007-CM-20** portant Statut des Agents Contractuels de la Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale.

Ces textes définissent les droits, obligations, conditions de travail et procédures administratives applicables aux ressources humaines de la Commission.

Ci-dessous Les principales dispositions relatives aux conditions de travail par rapport aux exigences de la NES n°2 .

Tableau 3: tour d'horizon de la législation du travail au sein de la CEMAC relative à la remuneration, les retenues sur salaires et les congés conformément à la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement 04/09-UEAC-007-CM-20	Observation
Conditions de travail		
<i>Paragraphe 11</i> Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. 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.	<i>Article 21</i> La rémunération des agents contractuels est constituée par un traitement de base calculé, par référence à la grille de salaire des fonctionnaires, et le cas échéant, par des indemnités et primes déterminés au moment de la conclusion du contrat. Cette rémunération est mensuelle et payable à terme échu. Aucune disposition réglementaire équivalente en place <i>Article 28</i> Les agents dont la résidence habituelle n'est pas située dans le pays du lieu d'emploi, et qui ne sont pas ressortissants de ce pays, ont droit à un congé annuel payé à raison de deux jours ouvrables et demi par mois. Les agents en activité dans l'Etat dont ils sont ressortissants ont droit à un congé payé à raison de deux jours ouvrables par mois. Le droit au congé est acquis, prorata temporis, pour chaque période annuelle, après une durée effective de service de onze mois au moins. Les dates de départ en congé sont fixées en fonction des nécessités de service. <i>Article 29</i> Le traitement de congé est égal à la rémunération mensuelle du mois précédant celui du départ en congé. <i>Article 30</i> À l'occasion du congé payé, la Communauté prend en charge, à raison d'un voyage aller-retour, tous les deux ans, les frais de transport de l'agent, visé à l'article 29 alinéa 1 et des membres de sa famille, tels que définis à l'article 26 ci-dessus, ainsi que ceux afférents aux bagages et ce, dans les conditions prévues par les règlements portant modalités d'application du présent Règlement. <i>Article 31</i> Les congés spéciaux, pour des raisons familiales, ne s'imputent pas sur les congés payés et sont accordés dans le cas et pour les durées suivantes • mariage de l'agent : 5 jours ouvrables, • maternité : six semaines avant l'accouchement et huit semaines après l'accouchement • naissance d'un enfant : 2 jours ouvrables	Le statut de la CEMAC satisfait les exigences de la NES 2 La CEMAC appliquera la NES 2 sur ce point Le statut de la CEMAC satisfait les exigences de la NES 2



- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables
- baptême ou cérémonie équivalente, communion ou cérémonie équivalente d'un enfant de l'agent : 1 jour ouvrable,
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, ou décès du père ou de la mère du conjoint : 15 jours ouvrables (délais de route compris),
- déménagement : 2 jours ouvrables

Les congés spéciaux ne sont accordés que sur justification. Ils ne donnent lieu à aucune retenue sur les traitements, primes ou indemnités.

IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La Commission de la CEMAC reconnaît l'importance de garantir un environnement de travail sûr et sain pour l'ensemble du personnel du projet HISWACA-SOP 2. En l'absence de dispositions spécifiques détaillées dans les Règlements N°04/09-UEAC-007-CM-20 et n° 03/09-UEAC-007-CM-20 concernant la Santé et la Sécurité au Travail (SST), la Commission s'engage formellement à combler ce vide juridique en appliquant les standards de la Norme Environnementale et Sociale 2 (NES 2) de la Banque mondiale ainsi que les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatifs à la liberté syndicale (C87, C98), à la non-discrimination (C100, C111), à la santé et sécurité au travail (C155) et à l'élimination du travail forcé et des enfants ratifiées par ses États membres.

Tableau 4: tour d'horizon de la législation de travail au sein de la CEMAC relatives à la Santé et Sécurité au Travail (SST) conformément à la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Règlement n° 04/09-UEAC-007-CM-20 de la CEMAC	Convention OIT applicable (Citations clés)	Observation
Santé et sécurité au travail (SST)			
Paragraphe 24 Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA. Les mesures SST qui s'appliquent au projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES.	Articles 49 et 54 : Prise en charge des frais médicaux et obligation de contracter une assurance de groupe (maladie, décès, accidents).	C102 (Art. 10) : « Les prestations doivent comprendre au moins les soins de médecins généralistes, les soins hospitaliers et les fournitures pharmaceutiques. »	Conforme pour le personnel permanent. Le projet exigera une assurance privée pour les consultants non couverts afin de garantir les standards de la C102.
Paragraphe 25 Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.	Le règlement ne définit pas de protocole de prévention technique ou de formation. Articles 51, 52 et 53 : Définissent les indemnités en cas de maladie, accidents du travail (12 mois à plein traitement) et maladies de longue durée	C155 (Art. 19) : « Les travailleurs doivent recevoir une formation appropriée dans le domaine de la SST [...] et les employeurs doivent identifier les risques. » C121 (Art. 6) : « Les prestations doivent comprendre les soins médicaux et des indemnités en espèces en cas d'incapacité de travail ou de décès. »	Vide juridique technique. Le projet mettra en place un plan de formation et d'urgence conforme à la C155. Harmonisation : Les règlements CEMAC s'alignent ici sur la C121, garantissant la réparation financière.



Exigence NES 2 (Citation)	Règlement n° 04/09-UEAC-007-CM-20 de la CEMAC	Convention OIT applicable (Citations clés)	Observation
Paragraphe 26 Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.	Article 54 : Prévoit l'assurance contre les accidents mais ne mentionne pas la fourniture des équipements physiques.	C155 (Art. 16 et 21) : « Les employeurs doivent fournir des vêtements et équipements de protection appropriés [...] sans aucun frais pour les travailleurs. »	Lacune technique : Le projet imposera la gratuité des EPI et la sécurité des installations en application directe de la C155.
Paragraphe 27 Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lors- qu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations	Le droit de retrait n'est pas reconnu dans les statuts.	C155 (Art. 13) : « Un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger grave sera protégé contre des conséquences injustifiées. »	Action du Projet : Création d'un protocole incluant le droit de retrait et l'utilisation de la Boîte à suggestions pour signaler les dangers.



Exigence NES 2 (Citation)	Règlement n° 04/09-UEAC-007-CM-20 de la CEMAC	Convention OIT applicable (Citations clés)	Observation
<i>Paragraphe 28</i> Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.	Pas de normes minimales de confort ou d'hygiène sur site.	R102 (Par. 10) : « Des installations de restauration et de repos doivent être prévues [...] dans ou à proximité des entreprises pour assurer la santé des travailleurs. »	Le projet appliquera les standards de la convention 102 de l'OIT pour garantir la dignité des travailleurs.
<i>Paragraphe 29</i> Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.	Pas de mécanisme de coordination pour les partenaires tiers.	C155 (Art. 17) : « Chaque fois que deux ou plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, elles doivent collaborer à l'application des mesures de sécurité. »	La CEMAC imposera cette collaboration dans les contrats des consultants et entreprises partenaires du projet.
<i>Paragraphe 30</i> Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.	Aucun mécanisme d'audit ou de suivi périodique.	C187 (Art. 4) : « Le Membre doit promouvoir l'amélioration continue SST par le biais d'un système national [...] incluant l'évaluation des risques. »	Un audit SST trimestriel sera réalisé par l'UGP-R pour assurer l'amélioration continue exigée par la C187.

V. PERSONNEL RESPONSABLE

La mise en œuvre du Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) au sein de la Commission de la CEMAC dans le cadre du projet HISWACA-SOP2 repose sur une répartition claire des rôles et responsabilités parmi les différentes entités impliquées. Le tableau ci-dessous identifie les fonctions ou personnes responsables des aspects clés de la gestion de la main-d'œuvre du projet :

Tableau 5: Fonctions et responsabilités spécifiques

Responsabilité	Structure / Personne responsable	Description du rôle
Recrutement et gestion des travailleurs du projet	Responsable Administratif et Financier (RAF), en coordination avec les spécialistes en Sauvegarde Environnementale et Sociale	Préparer et gérer les contrats de travail des travailleurs directs et consultants. Superviser les conditions d'emploi et assurer leur conformité avec le Statut du personnel de la CEMAC et la NES n°2.
Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants	Spécialiste en Passation des Marchés (SPM) en coordination avec les spécialistes en Sauvegarde Environnementale et Sociale	Intégrer les exigences du PGMO dans les DAO et contrats. S'assurer de la conformité contractuelle et sociale des prestataires et sous-traitants.
Santé et sécurité au travail	Spécialistes en Sauvegarde Environnementale	Superviser les mesures SST à mettre en œuvre dans le cadre des activités du projet. Veiller à la diffusion des procédures SST et à leur respect par tous les travailleurs.
Formation des travailleurs	Spécialistes en Sauvegarde Environnementale et Sociale (SES), en VBG, avec l'appui du coordonnateur et des prestataires spécialisés	Planifier et organiser les sessions de formation sur la SST, les droits des travailleurs, la prévention des VBG et le Code de conduite. Assurer la documentation des formations effectuées.
Gestion des plaintes des travailleurs	Spécialiste Sociale	Mettre en œuvre le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) des travailleurs. S'assurer du traitement des griefs en garantissant la confidentialité, la réactivité et l'absence de représailles. Produire des rapports de suivi.
Gestion des aspects MGP-parties prenantes, VBG, sensibilisation, sécurité	Spécialistes en Sauvegarde Environnementale et Sociale en collaboration avec le consultant VBG	

VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES

VI.1 Engagement et Politique Générale

La Commission de la CEMAC, s'engage à maintenir des standards élevés de Santé et Sécurité au Travail (SST) pour le projet HISWACA-SOP 2.

Notre politique repose sur les principes suivants:

- **Prévention des risques :** Identification systématique des dangers liés aux activités de bureau, de transport et de terrain ;

- **Protection des travailleurs** : couverture médicale, fourniture gratuite d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) et maintien d'installations de travail sûres ;
- **Premiers secours** : Garantie d'un accès immédiat aux soins d'urgence et aux kits de premiers secours sur tous les sites du projet ;
- **Zéro Accident/incident** : Promotion d'une culture de sécurité où chaque incident est notifié, analysé et corrigé ;
- **Zéro Représailles** : Garantie du droit de retrait pour tout travailleur face à un danger grave et imminent ;
- **Mise en œuvre**: Les mesures de prévention détaillées à l'Annexe 1 du présent PGMO sont obligatoirement mises en œuvre par des Spécialistes en Environnement et Social de l'UGP.

VI.2 procédures

➤ Santé et Sécurité au Travail (SST)

Les mesures suivantes seront mises en place afin de prévenir et gérer les risques identifiés, en particulier :

- **Couverture médicale et assurances**

Cadre contractuel applicable

Les membres de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) HISWACA-SOP2 sont recrutés sur la base de contrats de consultance individuelle. Conformément à l'article 15 de ces contrats, chaque consultant demeure contractuellement responsable de la prise de toutes les précautions nécessaires pour s'assurer contre les risques liés à l'exécution de ses prestations, notamment en matière de santé, d'accident et de sécurité.

Dispositif de couverture médicale envisagé par le projet

Sans se substituer aux obligations contractuelles individuelles des consultants, et dans un souci de conformité avec la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2) de la Banque mondiale, la Commission de la CEMAC, à travers l'UGP HISWACA-SOP2, prévoit de mettre en place un dispositif de couverture médicale collective au profit du personnel du projet.

À cet effet :

- l'UGP engagera des démarches auprès d'une institution spécialisée en assurance dans la sous-région (par exemple ASCOMA ou toute autre structure agréée) ;
- un contrat d'assurance médicale collective sera négocié afin de couvrir a minima ;
- les soins médicaux courants,
 - les urgences médicales,
 - les accidents survenus dans le cadre ou à l'occasion des activités du projet.

Modalités de prise en charge et de financement

Les dispositions de l'assurance médicale collective feront l'objet d'une négociation spécifique, en tenant compte :

- des spécificités du personnel de l'UGP (consultants en mission, généralement sans leurs familles) et;
- des exigences du projet en matière de santé et de sécurité au travail.

Le schéma de financement retenu reposera sur un mécanisme de co-participation, à savoir:

- **Soins courants** : les consultations, examens, traitements et dépenses médicales du quotidien, non liés à un accident de travail ou à une mission du projet, sont pris en charge par le dispositif d'assurance collectif payé par chaque consultant.
- **Accident de travail / incident survenu dans le cadre des activités du projet** : en cas d'accident de travail ou d'incident survenu pendant l'exécution des tâches ou lors d'une mission officielle, le projet assure l'assistance immédiate et prend en charge, selon les procédures internes applicables, les frais médicaux directement liés à l'événement (soins d'urgence, premiers examens, stabilisation, etc.).

Formalisation

Le détail des taux de prise en charge et les modalités pratiques de prélèvement seront précisés dans un document spécifique relatif à l'assurance médicale, soumis à l'approbation préalable de la Commission de la CEMAC et de la Banque mondiale

- **Risques ergonomiques** : Des recommandations seront formulées concernant l'organisation des postes de travail des employés travaillant sur ordinateur, incluant:
 - L'installation de mobilier ergonomique (chaises réglables, bureaux adaptés);
 - La mise à disposition d'un éclairage adéquat dans les bureaux ;
 - Des pauses régulières pour limiter la fatigue visuelle et posturale ;
 - La sensibilisation du personnel sur les bonnes pratiques ergonomiques.
- **Gestion des accidents et urgences médicales** :
 - L'évaluation préalable des risques dans toutes les activités, notamment pour les missions, les déplacements, l'utilisation de matériels TIC et la gestion administrative du projet ;
 - La mise en œuvre de protocoles SST pour le personnel impliqué dans des tâches à risque (ex. : travaux de réhabilitation ou de logistique) ;
 - Mise à disposition d'une trousse de premiers secours dans les locaux de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) ;
 - La mise à disposition d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) si nécessaire ;

- Identification d'un service de santé de référence (clinique ou hôpital proche) pour une évacuation rapide en cas de besoin ;
- Mise en place d'un protocole de réponse aux urgences médicales, incluant la désignation de personnes référentes ;

➤ Prévention du travail forcé et du harcèlement et de l'exploitation sexuelle (EAS/HS)

Le projet adoptera une politique de « *tolérance zéro* » à l'égard de toute forme de travail forcé, de harcèlement ou d'abus, en lien avec les obligations de la NES 2. Des mécanismes confidentiels et accessibles seront disponibles pour que les travailleurs puissent signaler toute violation.

➤ Autres procédures applicables

L'ensemble des prestataires et consultants mobilisés dans le cadre du projet au sein de la Commission devra signer un code de conduite incluant des engagements en matière de VBG/HS, sécurité au travail et de respect de l'éthique professionnelle..

Des formations périodiques seront organisées sur :

- Les risques liés au travail de bureau ;
- La prévention des maladies professionnelles ;
- Le respect des droits des travailleurs ;
- Les aspects VBG/HS et les sanctions correspondants pour le non-respect des codes de conduite ;
- Le MGP-VBG.

➤ Suivi et rapports

Les indicateurs liés à la santé et sécurité au travail feront l'objet d'un suivi trimestriel par l'UGP. Un registre des incidents de travail sera maintenu à jour. Les données seront analysées afin de proposer des mesures correctives si nécessaire.

VI.3 Responsabilités des Spécialistes en Environnement et Social

Les Spécialistes en Environnement et Social sont le pivot de la gestion SST. Ses responsabilités incluent :

1. **Surveillance technique** : Réaliser des inspections périodiques pour vérifier que les mesures de l'Annexe 1 sont appliquées.
2. **Coordination des Prestataires** : S'assurer que les fournisseurs et consultants respectent les clauses SST incluses dans leurs contrats.
3. **Gestion des Formations** : Tenir un registre des sessions d'induction SST pour tout le personnel et les nouveaux contractants.
4. **Gestion des Incidents** : Notifier tout accident grave à la Banque mondiale sous **48 heures** et coordonner l'enquête sur les causes racines.

VI.4 Coordination avec les Prestataires et Fournisseurs

Tous les prestataires du projet sont tenus de :

- Désigner un point focal sécurité pour leurs activités.
- Signaler immédiatement tout incident de sécurité au Spécialiste Environnemental de l'UGP.
- Fournir la preuve que leur personnel est formé aux risques spécifiques de leur mission.

VII. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

Conformément aux paragraphes 17 à 19 de la NES n°2, la Commission de la CEMAC s'engage à respecter rigoureusement les normes relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre de la mise en œuvre du projet HISWACA-SOP2.

Âge minimum d'admission à l'emploi

L'âge minimum requis pour être employé sur le projet est fixé à 18 ans. Cette exigence s'applique à tous les types de travailleurs mobilisés dans le cadre du projet : travailleurs directs, consultants, prestataires de services et agents publics affectés au projet

Procédure de vérification de l'âge des travailleurs

Avant toute embauche ou mobilisation, les documents suivants seront exigés et contrôlés :

- Une pièce d'identité officielle (carte nationale, passeport ou acte de naissance) ;
- Une déclaration sur l'honneur signée par le travailleur et validée par l'Unité de Gestion du Projet.

Ces vérifications seront systématiquement effectuées par l'UGP de la CEMAC, responsable du processus de recrutement, et par les prestataires de services pour leurs propres effectifs.

Procédure en cas de détection de travailleurs en dessous de l'âge requis

Dans le cas où un travailleur mineur (moins de 18 ans) serait identifié, les mesures suivantes seront prises immédiatement :

- Retrait immédiat du travailleur de toutes les activités du projet ;
- Notification officielle à la direction du projet et à la Banque mondiale ;
- Si nécessaire, orientation vers un soutien éducatif ou social approprié ;
- Enquête pour identifier les défaillances dans le processus de vérification et prise de mesures disciplinaires ou contractuelles.

Évaluation des risques pour les travailleurs entre 15 et 17 ans

Même si l'âge minimum est de 18 ans pour ce projet, il est essentiel de préciser que :

- Aucun travailleur âgé de moins de 18 ans ne sera engagé, même pour des tâches non dangereuses ;
- Le projet exclut tout risque potentiel d'emploi de travailleurs jeunes dans un environnement susceptible de nuire à leur développement physique ou psychologique.

Suivi et responsabilité

- L'UGP assurera le contrôle strict de cette exigence à travers des audits internes périodiques ;

- Les prestataires de services devront également s'engager contractuellement à respecter ces normes et fournir des preuves de conformité.

VIII. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

Cette section présente les modalités générales d'emploi qui s'appliquent à tous les travailleurs mobilisés dans le cadre du projet HISWACA-SOP2 au niveau de la Commission de la CEMAC, y compris les travailleurs directs, les consultants, les prestataires/fournisseurs et les fonctionnaires affectés au projet.

1. Durée et modalités du contrat

- Tous les travailleurs du projet seront recrutés sur la base de contrats écrits précisant :
 - La nature de la mission ou du poste ;
 - La durée du contrat (CDI, CDD ou mission ponctuelle) ;
 - La rémunération ;
 - Les droits et obligations des deux parties.
- Ces contrats respecteront les dispositions pertinentes des Règlements 03/09 et 04/09 de la CEMAC relatifs au statut des fonctionnaires et agents contractuels de la Communauté.

2. Salaires

Les salaires sont fixés conformément :

- Aux dispositions des **Règlements 03/09 et 04/09 de la CEMAC** pour les fonctionnaires et agents contractuels ;
- Aux **barèmes de rémunération établis par la Commission** pour les consultants et prestataires, en fonction de l'expérience, du profil et de la nature de la mission ;
- À la grille salariale appliquée aux missions financées par des projets régionaux soutenus par les partenaires techniques et financiers.

Les salaires sont versés **mensuellement**, avec émission d'une **fiche de paie détaillée**.

3. Horaires de travail

- La durée légale du travail à la Commission de la CEMAC est de 40 heures par semaine, réparties sur 5 jours (du lundi au vendredi).
- Les heures de travail s'étendent en général de 8h00 à 16h00, avec une pause déjeuner.
- Les heures supplémentaires ne sont autorisées qu'en cas de nécessité de service, avec autorisation préalable de la hiérarchie, et donnent lieu à une compensation financière ou en temps, selon les règles internes.

4. Nombre maximal d'heures de travail

- La limite maximale d'heures de travail, y compris les heures supplémentaires, est fixée à **48 heures par semaine**, conformément aux pratiques recommandées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- Le travail de nuit et le week-end est **exceptionnel** et encadré contractuellement.

5. Régime des Congés

Le personnel de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) est régi par des dispositions contractuelles spécifiques en matière de repos.

- **Droit aux congés** : Chaque consultant bénéficie d'un droit à un (01) mois calendaire de congé payé pour chaque période de douze (12) mois de prestations effectives ;
- **Période de validité et extinction du droit** : La jouissance de ces congés est impérativement liée à l'exercice budgétaire en cours. En vertu du contrat, tout congé non pris au-delà de cette période de validité entraîne la perte tacite du droit de jouissance.
- **compensations** : Aucune indemnité compensatrice ne sera versée en lieu et place des congés non consommés après l'expiration de la période de validité. La planification des congés doit donc être validée par le Coordonnateur pour garantir la continuité du service tout en respectant ce cadre temporel.
- **Permissions spéciales pour circonstances familiales** : Des permissions d'absence exceptionnelles, non déductibles du congé annuel, sont accordées pour des événements familiaux dûment justifiés conformément au règlement 04/09-UEAC-007-CM-20 du personnel contractuel de la CEMAC:
 - **Mariage du consultant** : Cinq (05) jours ouvrables ;
 - **Mariage d'un enfant** : Deux (02) jours ouvrables ;
 - **Accouchement de l'épouse (Congé de paternité)** : Trois (03) jours ouvrables ;
 - **Décès d'un proche (Père, mère, conjoint, enfant, frère/sœur direct)** : quinze (15) jours ouvrables (délais de route compris) ;
 - **Baptême ou cérémonie équivalente, communion ou cérémonie équivalente d'un enfant de l'agent**: 1 jour ouvrable,
 - **Déménagement**: 2 jours ouvrables.

- Congé de maternité

Conformément aux standards internationaux et à la législation régionale :

- **Durée** : Quatorze (14) semaines consécutives (dont 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 8 semaines après).
- **Rémunération** : Durant cette période, la consultante conserve l'intégralité de ses honoraires mensuels.
- **Congés de maladie**

- **Justification** : Toute absence pour motif de santé doit être justifiée par un certificat médical produit dans un délai maximal de 48 heures.

Planification des congés

Concernant les congés mensuels réglementaires, les dates de départ sont fixées en fonction des nécessités de service, cela implique:

- Une coordination préalable avec le Coordonnateur du Projet et
- L'évitement des périodes de missions de supervision ou de rapports critiques.

Procédure opérationnelle de demande des congés

- **Justification** : une demande écrite doit être déposée 20 jours avant la date prévue ;
- **Approbation** : La validation finale relève du Coordonnateur du Projet qui s'assure que l'absence est compatible avec le calendrier des livrables du projet.

6. Conventions collectives applicables

- Il **n'existe pas de convention collective spécifique** applicable à la Commission de la CEMAC.
- Cependant, les droits syndicaux sont reconnus, notamment pour les fonctionnaires et agents contractuels, dans le cadre du respect des statuts et des règles internes de la Commission.
- Les représentants du personnel peuvent être consultés pour toute réforme ou décision ayant un impact sur les conditions générales de travail.

7. Autres conditions particulières

- Tous les travailleurs du projet bénéficient d'un environnement de travail sûr et respectueux, conformément à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2).
- En cas de mission ou de déplacement, les frais de transport, de restauration et d'hébergement sont pris en charge selon les barèmes fixés par le projet.
- En cas d'accident ou de maladie professionnelle, les travailleurs bénéficient d'une assurance maladie ou couverture sociale en conformité avec la NES 2.

IX. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Dans le cadre du projet HISWACA-SOP2, la Commission de la CEMAC mettra en place un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) spécifiquement destiné aux travailleurs directs et contractuels intervenant dans le projet. Ce mécanisme est conçu pour garantir que toute plainte ou préoccupation liée aux conditions de travail, à la violence, à la santé et sécurité au travail, etc, puisse être exprimée et traitée rapidement, équitablement, dans un climat de confiance et sans crainte de représailles.

Fonctionnement du Mécanisme

Le mécanisme repose sur un processus clair, confidentiel et accessible à tous les travailleurs du projet, quels que soient leur statut, leur position hiérarchique ou leur lieu d'affectation. Il permet de traiter les plaintes liées à :

- la rémunération, les horaires de travail ou les congés ;
- les conditions de santé et de sécurité au travail (accidents ou blessures survenus dans le cadre du travail, absence d'équipements de protection, conditions de travail dangereuses, situation à risque non traitée etc) ;
- les relations interpersonnelles, conflits professionnels ou manquements déontologiques ;
- les cas de harcèlement moral ou sexuel ;
- la discrimination ou tout traitement injuste ;
- etc.

Canaux de soumission des plaintes

Le projet HISWACA-SOP 2 met en place des canaux diversifiés et accessibles pour permettre à tous les travailleurs (permanents, contractuels et consultants) de soumettre leurs préoccupations. Les canaux suivants sont activés :

1. **Boîtes à plaintes physiques** : Installées de manière sécurisée dans les locaux de la CEMAC et de l'ISSEA, permettant une soumission écrite **anonyme**.
2. **Ligne téléphonique dédiée** : Un numéro de téléphone (appel et SMS/WhatsApp) géré par le Spécialiste Social pour un signalement rapide.
3. **Adresse e-mail spécifique** : Une boîte électronique sécurisée dont l'accès est restreint aux responsables du MGP.
4. **Rencontres directes** : Possibilité de saisir le Spécialiste Social ou le représentant des travailleurs.

Plaintes Anonymes

Le système accepte les plaintes anonymes. Dans ce cas, le plaignant n'est pas tenu de fournir son nom. Le traitement de la plainte se basera sur les faits signalés. La réponse à ces plaintes sera affichée de manière générale sur les tableaux d'information du projet ou communiquée lors des réunions de coordination, tout en préservant l'anonymat.

Canaux Confidentiels pour les Plaintes VBG / EAS-HS

En raison de la nature sensible des cas de Violence Basée sur le Genre (VBG), d'Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et de Harcèlement Sexuel (HS), des canaux spécifiques et hautement confidentiels sont établis :

- **Canal dédié VBG** : Un circuit de signalement séparé où seul le Spécialiste en VBG (formé à l'approche centrée sur la survivante) reçoit l'information.
- **Protocole de Confidentialité** : Aucune donnée identifiant la victime ne sera enregistrée dans la base de données générale du projet. Seules les informations sur la nature de l'incident (ce qui s'est passé), l'âge et le sexe de la victime, et si l'auteur est lié au projet, seront collectées à des fins de reporting.

- **Référencement immédiat** : Le projet dispose d'une liste de services de prise en charge (médicale, juridique et psychologique) vers lesquels la victime sera orientée immédiatement, avant même toute enquête administrative.
- **Ligne d'alerte éthique** : Un canal de messagerie cryptée (type Signal ou WhatsApp sécurisé) sera mis à disposition pour garantir que le signalement ne puisse pas être intercepté par des tiers.

Processus de traitement des plaintes.

Le projet adopte un processus de traitement rigoureux visant à résoudre les préoccupations des travailleurs de manière efficace et équitable.

Tableau 6: Processus de traitement des plaintes.

Étapes	Actions	Personnes Responsables	Délais Maximaux
1. Réception et Enregistrement	Collecte des plaintes via les canaux (boîtes, e-mails, tel) et inscription dans le registre approprié.	Spécialiste Social / Point focal ISSEA	24 Heures
2. Tri et Classification	Évaluation de la nature de la plainte (Ordinaire, SST grave, ou VBG).	Spécialiste Social	24 Heures
3. Accusé de réception	Information du plaignant que sa plainte est en cours de traitement (sauf anonyme).	Spécialiste Social	48 Heures
4. Enquête et Traitement	Analyse des faits, entretiens et proposition de mesures correctives.	Spécialiste Environnemental et Social / Coordonateur	5 Jours (Plaintes ordinaires)
5. Résolution et Réponse	Communication de la décision au plaignant et mise en œuvre de la solution.	Coordonnateur de l'UGP-R	7 Jours au total
6. Recours (si non satisfait)	Possibilité de porter la plainte devant le Comité de Pilotage ou les instances judiciaires.	Coordonnateur / Instance Supérieure	Selon les procédures légales

Délais spécifiques selon la gravité

Conformément aux exigences de la Banque mondiale, des délais prioritaires sont instaurés pour les situations à haut risque :

- Accidents Graves / Incidents SST critiques : Le Spécialiste Environnemental doit être informé immédiatement. Une notification officielle doit être envoyée à la Banque mondiale sous 48 heures. La mise en sécurité du site est instantanée.
- Plaintes Ordinaires (Administratif, horaires, etc.) : Le délai de réponse final ne doit pas excéder 7 jours ouvrables.
- Plaintes sensibles (VBG / EAS-HS) : L'orientation vers les services de prise en charge (médical/psychologique) est immédiate (moins de 24h).

Gestion des Registres

Pour assurer un suivi transparent et auditable, le projet maintiendra trois (03) registres distincts, gérés de manière sécurisée par l'Unité de Gestion du Projet (UGP) :

1. **Registre Général des Plaintes** : Pour les questions contractuelles, salariales et administratives.
2. **Registre Spécifique SST (Santé et Sécurité au Travail)** : Ce registre (demandé par le BM) est exclusivement dédié au suivi des conditions de sécurité, des incidents, des "presque accidents" et des non-conformités environnementales. Il sert de base pour les rapports de performance SST.
3. **Registre Confidentiel VBG/EAS-HS** : Un registre à accès restreint (codé) pour protéger l'identité des survivantes de violences basées sur le genre.

Information des travailleurs

Tous les travailleurs recevront une information claire et accessible sur le mécanisme de gestion des plaintes :

- Lors des séances d'accueil et de formation ;
- À travers un document d'information joint au contrat ou au manuel du personnel ;
- Par l'affichage d'une note explicative dans les bureaux du projet.

L'objectif est de garantir que chaque travailleur sache :

- que ce mécanisme existe ;
- comment y accéder ;
- que l'usage de ce mécanisme est sans danger et sans conséquence négative pour lui.

Protection des travailleurs plaignants

Aucune mesure de rétorsion ou représailles ne sera tolérée à l'encontre des travailleurs qui formulent une plainte de bonne foi. Une politique de tolérance zéro sera appliquée à tout comportement intimidant ou discriminatoire envers un plaignant.

X. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Dans le cadre du projet HISWACA-SOP2, la Commission de la CEMAC aura recours à des fournisseurs et prestataires de services spécialisés, notamment pour la fourniture d'équipements informatiques, la prestation de services techniques ou logistiques, la conduite d'études, la réhabilitation de l'ISSEA, ainsi que pour des missions de formation ou d'assistance technique.

Processus de sélection des fournisseurs et prestataires

Conformément aux règles de passation de marchés de la Banque mondiale et de la CEMAC, les fournisseurs et prestataires seront sélectionnés sur la base :

- de critères de compétence technique, de capacité financière, et de références vérifiables ;
- de leur engagement à respecter les normes environnementales et sociales nationales et de la BM y compris celles relatives au travail et à la santé et sécurité au travail (SST) ;
- d'une évaluation préalable de leur historique en matière de respect des droits du travail, notamment sur les chantiers similaires.

Les Dossiers d'Appel d'Offres (DAO) spécifieront que l'engagement à respecter la NES n°2 est une condition obligatoire de sélection.

Dispositions contractuelles relatives à la main-d'œuvre des prestataires

L'UGP s'assure que toutes les obligations environnementales et sociales (E&S) définies dans le PEES sont intégrées de manière contraignante dans les dossiers d'appel d'offres et les contrats des prestataires.

1. Alignement sur les standards de l'UGP

Les prestataires et sous-traitants sont tenus de respecter les mêmes exigences de performance que l'UGP, notamment en ce qui concerne :

- **Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) :** Le prestataire doit soit adopter le MGP du projet, soit mettre en place un système compatible pour ses propres travailleurs et les communautés locales.
- **Prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG) / EAS/HS :** Signature obligatoire d'un Code de Conduite par tout le personnel du prestataire, incluant des sanctions strictes en cas de harcèlement ou d'abus.
- **Conditions de Travail :** Respect scrupuleux de la législation nationale du travail et des Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale.

2. Équipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés

Le prestataire a l'obligation de fournir gratuitement des EPI certifiés, en bon état, et spécifiquement adaptés aux risques de chaque poste de travail.

Poste de Travail / Activité	Risques Identifiés	EPI Spécifiques Requis
Travaux de chantier / Génie civil	Chutes d'objets, écrasement, perforation	Casque de sécurité, chaussures de sécurité (embout acier), gilets haute visibilité.
Soudure et découpe	Rayonnement, projections, brûlures	Masque de soudure, gants en cuir ignifugé, tablier de protection.
Travaux en hauteur	Chutes de hauteur	Harnais de sécurité complet avec longe et absorbeur d'énergie.
Manipulation de produits chimiques (Personnel de nettoyage)	Brûlures chimiques, inhalation	Gants en nitrile/néoprène, lunettes de protection étanches, masques à cartouche filtrante (selon la fiche de données de sécurité).
Zones bruyantes (machines)	Lésions auditives	Bouchons d'oreilles ou casques antibruit.
Personnel de sécurité / Gardiennage	Agressions, visibilité nocturne	Gilets réfléchissants, lampes torches, chaussures adaptées à la marche, armes d'autodéfense.

3. Surveillance et Sanctions

- **Rapports périodiques :** Les prestataires doivent soumettre des rapports mensuels sur leurs performances ESSS (incidents, utilisation des EPI, plaintes reçues).

- **Audits de conformité** : L'UGP se réserve le droit d'effectuer des inspections inopinées sur les sites de travail.
- **Clause de retenue** : Le non-respect des dispositions du PEES ou le manque d'EPI peut entraîner la suspension des paiements ou la résiliation du contrat.

XI. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

La présente section décrit les mesures que la Commission de la CEMAC, en tant qu'unité d'exécution régionale du projet HISWACA-SOP2, mettra en place pour gérer les risques liés à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs principaux.

Définition

Les fournisseurs principaux sont des prestataires contractés par la CEMAC pour fournir des services ou biens essentiels au projet, tels que :

- équipements informatiques et bureautiques,
- logistique des ateliers et réunions régionales,
- services d'expertise technique et consultants firmes,
- travaux de réhabilitation de l'ISSEA ou autres infrastructures,
- services de support ou de maintenance.

Risques identifiés

Dans le cadre du projet HISWACA-SOP2, les risques suivants ont été identifiés :

- recours possible à du travail non déclaré ou non protégé (absence des contrats clairs) ;
- non-respect des normes minimales de santé et sécurité (notamment dans les travaux de bâtiment) ;
- discriminations possibles dans les pratiques d'embauche ;
- absence d'accès aux mécanismes de plainte pour les travailleurs des fournisseurs ;
- risque de sous-traitance excessive, sans contrôle rigoureux sur les conditions de travail.

Aucun risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé n'a été identifié à ce stade, mais le projet appliquera le principe de précaution, en se dotant de mesures de vérification et de contrôle.

Procédures de suivi et de rapport

En conformité avec le paragraphe 35 de la NES 2, les procédures suivantes seront mises en œuvre :

1. **Clause contractuelle obligatoire** : tous les contrats signés avec des fournisseurs principaux incluront une clause de conformité avec les exigences sociales et environnementales du projet, y compris :
 - l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé ;

- le respect des normes de santé, sécurité, non-discrimination et conditions équitables de travail ;
- l'accès garanti au Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) du projet.

2. Vérification préalable («due diligence»):

- examen des pratiques RH et sociales des fournisseurs avant leur sélection ;
- évaluation de leur politique en matière de gestion du personnel et de sous-traitance.

3. Suivi régulier:

- visites de terrain par l'UGP ou des consultants mandatés ;
- entretiens anonymes avec des employés des fournisseurs principaux;
- rapports semestriels sur la conformité sociale, incluant des indicateurs liés à la santé, la sécurité, et les conditions de travail.

4. Canal de plainte:

- mise à disposition du formulaire de plainte adapté aux parties tierces (institutions, prestataires, etc.) ;
- diffusion d'informations sur les recours disponibles.

5. Réponse aux infractions:

- tout fournisseur principal reconnu en infraction avec les exigences de la NES 2 pourra faire l'objet d'une mise en demeure ou d'une résiliation du contrat, en fonction de la gravité.



ANEXES

ANEXE 1 : Matrice des risques liés à la main-d'œuvre et mesures de mitigation

N°	Activités du Projet	Catégories de Risques	Risques Spécifiques Identifiés	Mesures de mitigation
1	Travail de bureau et gestion administrative (Siège CEMAC, UGP-R, ISSEA)	Conditions de travail	- les heures supplémentaires illégales et intenable - Des salaires inadéquats - Des retards de paiement - Mauvaises conditions de travail pour les travailleurs de l'UGP	Respect strict de la législation du travail ; suivi des feuilles de temps ; audit périodique des paiements ; mise en place d'un MGP interne pour le personnel.
2		Risques ergonomiques	Fatigue visuelle liée à l'usage prolongé d'écrans ; troubles musculosquelettiques (TMS) dus à une mauvaise posture assise ; fatigue physique liée à la sédentarité	Fourniture de mobilier ergonomique ; pauses régulières obligatoires ; sensibilisation à la posture de travail ; éclairage adéquat des bureaux.
3	Missions de supervision et coordination régionale (Déplacements États membres)	Risques physiques et de déplacements	Accidents de la circulation (route/air) ; chutes de plain-pied ; heurts lors des transits ; exposition aux intempéries (chaleur extrême, pluies) ou à la poussière lors des visites de sites.	Utilisation de véhicules révisés ; chauffeurs qualifiés ; port des EPI de base (gilets, chaussures) sur site ; assurance voyage et accident pour tout le personnel.
4		Risques psychosociaux	Stress lié au respect des délais de la Banque Mondiale ; surcharge de travail ; anxiété liée à l'insécurité potentielle lors des missions dans certaines zones transfrontalières.	Planification réaliste des tâches ; protocoles de sécurité avant mission (clearing de zone) ; accès à un soutien psychologique si nécessaire.
5		Risques médicaux et d'urgence	Malaise soudain sur site ; exposition à des agents pathogènes ; difficultés d'accès rapide aux soins de santé de qualité lors de missions en zones isolées.	Trousse de premiers secours obligatoire en mission ; plan de contingence médicale (MEDEVAC) ; vaccins à jour pour le personnel de terrain.



N°	Activités du Projet	Catégories de Risques	Risques Spécifiques Identifiés	Mesures de mitigation
6	Logistique et modernisation technique (Travaux à l'ISSEA / Fournisseurs)	Risques EAS / HS	Risques de harcèlement moral ou sexuel, et d'Exploitation et Abus Sexuels (EAS/HS) sur le lieu de travail ou en mission.	Signature obligatoire du Code de Conduite ; formations de sensibilisation ; mécanisme de plainte confidentiel et sécurisé.
7		Travail des enfants	Risque de mobilisation d'enfants de moins de 18 ans comme tâcherons pour des travaux de construction de l'ISSEA.	Vérification systématique des documents d'identité (CNI/Passeport) ; clauses contractuelles d'interdiction stricte avec sanctions
8		Risques Physiques	Chutes de hauteur, blessures lors de la manipulation de matériel informatique ou de mobilier.	Port obligatoire des EPI spécifiques (casques, gants, harnais) ; formation à la manipulation de charges ; balisage des zones de travaux.
9	Activités transversales (Toutes situations)	Risques Sanitaires	Propagation du VIH/SIDA ou de la COVID-19 lors des interactions sociales ou ateliers en présentiel9.	Distribution de kits de prévention (masques, gels) ; sensibilisation lors des ateliers ; respect des protocoles sanitaires nationaux.
10		Discrimination et Harcèlement	Représailles, sous-représentation des femmes, et harcèlement lié au sexe, âge, handicap ou origine.	Politique d'égalité des chances ; recrutement transparent ; protection des lanceurs d'alerte via le MGP.

ANEXE 2 : Formulaire de Notification des Accidents/Incidents

Champ à remplir	Détails
Type d'événement	☐ Accident avec arrêt / ☐ Incident sans blessure / ☐ Presque accident
Date et Heure	-----
Lieu exact	-----
Description des faits	(Expliquer brièvement ce qui s'est passé)
Personnes impliquées	-----
Nature de la blessure	(Si applicable)
Mesures immédiates prises	-----
Signature du Responsable	-----

ANEXE 3 : Modèle de Registre SST

Date	Type d'activité	Site inspecté	Observations / Non-conformités	Anomalies Détectés	Mesure Corrective	Responsable	Signature

ANNEXE 4 : Instructions de Premiers Secours

À afficher obligatoirement sur les lieux de travail et dans les véhicules du projet.

Étape	Action à réaliser	Ce qu'il ne faut PAS faire
1. PROTÉGER	Sécuriser la zone, couper l'électricité ou baliser pour éviter un suraccident.	Ne pas déplacer la victime (sauf danger de mort immédiat : feu, inondation).
2. ALERTER	Appeler les secours (Annexe 5) en précisant : Lieu, Nombre de victimes, État.	Ne pas raccrocher le téléphone avant d'en avoir reçu l'ordre.
3. SECOURIR	Hémorragie : Comprimer. Inconscience : Position Latérale de Sécurité. Arrêt : Massage cardiaque.	Ne pas donner à boire ou à manger. Ne pas appliquer de pommade sur une brûlure grave.

Contacts d'Urgence du Projet (Malabo, Guinée Équatoriale)

Cette liste doit être personnalisée par le prestataire avant le début des travaux.

N°	Entité / Service	Contact / Numéro Vert	Responsable / Localisation
1	Urgences Médicales	112	SAMU / Ambulance
2	Sapeurs-Pompiers	115	Incendies et secours techniques
3	Hôpital de Référence	---	Clinique Salvaguardia
4	Spécialiste Social UGP	+240 555379442	Point focal VBG / Plaintes

5	Responsable SST UGP (spécialiste en sauvegarde Environnementale)	+240 222 544 165	Suivi des accidents majeurs
6	Police / Gendarmerie	113	Sécurité publique

Recommandation

Les participants sont invités à enregistrer ces numéros dans leur téléphone dès leur arrivée à Malabo et à contacter en priorité l'équipe de l'UGP HISWACA (spécialiste E&S) en cas d'incident, d'accident ou de situation de vulnérabilité.

ANEXE 5 : Formulaire d'enregistrement des plaintes des travailleurs

Informations sur le plaignant (facultatif)

Nom et prénom	
Fonction	
Département / Unité	
Contact (téléphone / e-mail)	

Détails de la plainte

Date de la plainte	
Heure de l'incident (le cas échéant)	
Lieu de l'incident	
Description de la plainte	
Témoins (s'il y en a)	
Avez-vous déjà signalé ce problème à une autre personne ou autorité ?	
Si oui, à qui ?	
Résultat obtenu (le cas échéant)	
Suggestion du plaignant pour la résolution	

Section réservée à l'administration



Nom de la personne ayant reçu la plainte	
Fonction	
Date de réception	
Mesures prises / suite donnée	
Date de clôture de la plainte	
Signature du responsable du traitement	

ANEXO 6 : code de conduite pour le personnel du projet

Nous, la Commission de la CEMAC mettons en œuvre des mesures pour faire face aux risques environnementaux et sociaux liés aux activités du projet HISWACA SOP 2, y compris les risques d'exploitation et d'agression sexuelles et de violence sexiste.

Ce code de conduite s'applique à l'ensemble de notre personnel, et les autres employés sur tous les lieux où les activités du projet sont menées. Il s'applique également au personnel de chaque sous-traitant et à tout autre personnel qui nous assiste dans l'exécution des activités.

Le présent code de conduite définit le comportement que nous exigeons de la part de nos travailleurs.

Notre lieu de travail est un environnement où les comportements dangereux, offensants, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir à l'aise pour soulever des questions ou des préoccupations sans crainte de représailles.

CONDUITE REQUISE

Le personnel doit :

1. S'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence ;
2. Se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être des autres membres du personnel et de toute autre personne ;
3. Maintenir un environnement de travail sûr, y compris en :
Veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ou la sécurité suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables.
4. Ne pas détenir ou consommer des stupéfiants ;
5. Ne pas consommer des boissons alcoolisées pendant les heures de travail ;
6. Ne pas détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires ;
7. Ne pas acquérir, détenir, ou de consommer les viandes et autres produits provenant de la faune sauvage protégée, ou participer ou assister à des activités de chasse de faune sauvage protégée ;
8. Signaler les situations de travail qu'il/elle estime ne pas être sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail dont il/elle pense raisonnablement qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
9. Traiter les autres personnes avec respect et ne pas faire de discrimination à l'encontre de groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
10. Ne pas se livrer à une forme quelconque de harcèlement sexuel, y compris des avances sexuelles non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle avec les autres membres du projet, le personnel d'autres entrepreneurs ou employeurs etc ;
11. Ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle, ce qui signifie 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 tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Dans les projets financés par la Banque, l'exploitation sexuelle se produit lorsque l'accès à des biens, travaux, services de conseil ou services autres financés par la Banque, est utilisé pour en tirer un gain sexuel.
12. Ne pas se livrer à une agression sexuelle, ce qui signifie une activité sexuelle avec une autre personne qui n'y consent pas. Il s'agit d'une violation de l'intégrité



- corporelle et de l'autonomie sexuelle, qui dépasse les conceptions plus étroites du "viol", notamment parce que : (a) il peut être commis par d'autres moyens que la force ou la violence, et (b) il n'implique pas nécessairement la pénétration ;
13. Ne pas se livrer à une forme quelconque d'activité sexuelle avec des personnes âgées de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant ;
 14. Suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'exploitation et les agressions sexuelles (EAS) ;
 15. Signaler les violations du présent code de conduite ;
 16. Ne pas exercer de représailles contre toute personne qui signale des violations du présent code de conduite, que ce soit à la BM ou à la URC du projet, ou qui fait usage du mécanisme de règlement des griefs du projet. De telles représailles constitueraient en soi une violation du Code de Conduite.

SIGNALER LES FAUTES

Si une personne observe un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent code de conduite, ou qui la concerne d'une autre manière, elle doit soulever la question rapidement. Cela peut se faire de l'une ou l'autre des manières suivantes :

1. En contactant l'experte sociale Régionale Mma. NCHAMA NDONG Virginia, par écrit à l'adresse nchamandongvirginia@gmail.com ; par téléphone au +240 555 379442/ ou en personne ;
2. En utilisant la boîte à plaintes et à suggestions installée dans le bureau régional de l'UGP au siège de la CEMAC à Malabo (Guinée Equatoriale) ;
3. En accédant à l'Email électronique des plaintes mise en place par l'URC dans le cadre du projet.

L'identité de la personne sera gardée confidentielle, à moins que la loi du pays n'impose de signaler les allégations. Des plaintes ou allégations anonymes peuvent également être soumises et seront dûment prises en considération. La Banque Mondiale ainsi que la Commission de la CEMAC prennent au sérieux tous les signalements de fautes éventuelles et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références chaleureuses aux prestataires de services qui peuvent aider à soutenir la loi de la Commission. Au besoin, nous recommanderons des prestataires de services susceptibles de soutenir la personne qui a vécu l'incident présumé.

Il n'y aura pas de représailles à l'encontre de toute personne qui soulève de bonne foi une préoccupation concernant un comportement interdit par le présent code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation du présent code de conduite.

CONSEQUENCES DE LA VIOLATION DU PRESENT CODE DE CONDUITE

Toute violation du présent code de conduite par le personnel peut entraîner de graves conséquences pouvant aller jusqu'à la résiliation et à l'éventuel renvoi devant les autorités judiciaires.

POUR LE PERSONNEL

Je soussigné(e) :

Fonction / Poste :

Reconnaissant la responsabilité individuelle et collective qui m'incombe dans la mise en œuvre du projet HISWACA-SOP2, je déclare par la présente :



1. Avoir reçu, lu et compris le Code de conduite adopté par la Banque Mondiale à travers la Commission de la CEMAC dans le cadre du projet HISWACA-SOP2 ;
2. M'engager à respecter scrupuleusement les principes et obligations qui y sont énoncés, notamment en matière :
 - d'intégrité, d'honnêteté et de transparence dans l'exécution de mes fonctions ;
 - de respect mutuel, de non-discrimination et d'égalité de traitement entre collègues et partenaires ;
 - de prévention et d'interdiction de toute forme de violence basée sur le genre (VBG), exploitation et abus sexuels (EAS) ou harcèlement sexuel (HS) ;
 - de respect des règles de santé, de sécurité au travail et de protection de l'environnement ;
 - d'utilisation responsable des biens, ressources et informations du projet ;
 - de signalement immédiat de tout incident, comportement ou pratique contraire au Code de conduite.
3. Comprendre que toute violation du Code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires conformément aux règles internes de la Commission de la CEMAC et aux dispositions contractuelles applicables.

Je m'engage à contribuer activement à la promotion d'un environnement de travail respectueux, sûr et exempt de harcèlement ou d'abus, dans l'esprit des Normes Environnementales et Sociales de la Banque mondiale (notamment ESS2 et ESS4).

J'ai reçu un exemplaire du présent code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions sur le présent code de conduite, je peux contacter Mme NCHAMA Ndong Virginia, Experte social Régionale du projet HISWACA-SOP 2 pour demander des explications.

Fait à : Le : / / 2025

Nom et prénom :

Signature :
(mention manuscrite : "lu et approuvé")

Visa de l'UCR – Commission de la CEMAC :

Nom du responsable :

Fonction :

Date : / / 2025 Signature :



ANEXO 7 : code de conduite pour le personnel de l'entreprise

Nous [nom de l'entreprise], ai signé un contrat avec la Commission de la CEMAC], pour [description des activités]. Ces activités seront menées à [entrez le site et les autres endroits où les activités seront menées]. Le contrat exige que nous mettions en œuvre des mesures pour faire face aux risques environnementaux et sociaux liés aux activités, y compris les risques d'exploitation et d'agression sexuelles et de violence sexiste. Ce code de conduite fait partie des mesures que nous prenons pour faire face aux risques environnementaux et sociaux liés à nos activités. Il s'applique à l'ensemble de notre personnel, y compris les ouvriers et les autres employés sur tous les lieux où les activités sont menées. Il s'applique également au personnel de chaque sous-traitant et à tout autre personnel qui nous assiste dans l'exécution des activités. Toutes ces personnes sont appelées "personnel du sous traitant" et sont soumises au présent code de conduite. Le présent code de conduite définit le comportement que nous exigeons de la part de tout le personnel de l'Entreprise Notre lieu de travail est un environnement où les comportements dangereux, offensants, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir à l'aise pour soulever des questions ou des préoccupations sans crainte de représailles. Conduite requise par les employés Le personnel de l'Entreprise doit :

1. S'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence ;
2. Se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être des autres membres du personnel de l'Entreprise et de toute autre personne ;
3. Maintenir un environnement de travail sûr, y compris en :
 - Veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ou la sécurité.
 - Portant les équipements de protection individuelle requis.
 - Utilisant les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques.
 - Suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables.
4. Ne pas détenir ou consommer des stupéfiants ;
5. Ne pas consommer des boissons alcoolisées pendant les heures de travail ;
6. Ne pas détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires ;
7. Ne pas acquérir, détenir, ou de consommer les viandes et autres produits provenant de la faune sauvage protégée, ou participer ou assister à des activités de chasse de faune sauvage protégée ;



8. Signaler les situations de travail qu'il/elle estime ne pas être sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail dont il/elle pense raisonnablement qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
9. Traiter les autres personnes avec respect et ne pas faire de discrimination à l'encontre de groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
10. Ne pas se livrer à une forme quelconque de harcèlement sexuel, y compris des avances sexuelles non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle avec le personnel d'autres entrepreneurs ou employeurs ;
11. Ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle, ce qui signifie 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 tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Dans les projets financés par la Banque, l'exploitation sexuelle se produit lorsque l'accès à des biens, travaux, services de conseil ou services autres financés par la Banque, est utilisé pour en tirer un gain sexual;
12. Ne pas se livrer à une agression sexuelle, ce qui signifie une activité sexuelle avec une autre personne qui n'y consent pas. Il s'agit d'une violation de l'intégrité corporelle et de l'autonomie sexuelle, qui dépasse les conceptions plus étroites du "viol", notamment parce que (a) il peut être commis par d'autres moyens que la force ou la violence, et (b) il n'implique pas nécessairement la pénétration ;
13. Ne pas se livrer à une forme quelconque d'activité sexuelle avec des personnes âgées de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant,
14. Suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'exploitation et les agressions sexuelles (EAS) ;
15. Signaler les violations du présent code de conduite ;
16. Ne pas exercer de représailles contre toute personne qui signale des violations du présent code de conduite, que ce soit à nous ou à l'employeur, ou qui fait usage du mécanisme de règlement des griefs du projet. De telles représailles constitueraient en soi une violation du Code de Conduite

Signaler les Fautes

Si une personne observe un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent code de conduite, ou qui la concerne d'une autre manière, elle doit soulever la question rapidement. Cela peut se faire de l'une ou l'autre des manières suivantes :



1. En contactant la personne désignée par l'Entreprise [indiquer le nom du contact] : Par écrit à l'adresse suivante [.....] 3. Par téléphone au [.....]. 4. En personne à [.....]. 5. Appeler [.....] pour joindre la ligne directe de l'Entreprise et laisser un message (si disponible).

L'identité de la personne sera gardée confidentielle, à moins que la loi du pays n'impose de signaler les allégations. Des plaintes ou allégations anonymes peuvent également être soumises et seront dûment prises en considération. Nous prendrons au sérieux tous les signalements de fautes éventuelles et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références chaleureuses aux prestataires de services qui peuvent aider à soutenir la loi du pays. Des plaintes ou allégations anonymes peuvent également être déposées et seront dûment prises en considération. Nous prenons au sérieux tous les signalements de fautes éventuelles et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées. Au besoin, nous recommanderons des prestataires de services susceptibles de soutenir la personne qui a vécu l'incident présumé.

Il n'y aura pas de représailles à l'encontre de toute personne qui soulève de bonne foi une préoccupation concernant un comportement interdit par le présent code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation du présent code de conduite.

Conséquences d'une violation du code de conduite

Toute violation du présent code de conduite par le personnel de l'Entreprise peut entraîner de graves conséquences, pouvant aller jusqu'à la résiliation et à l'éventuel renvoi devant les autorités judiciaires.

Pour les employés de l'Entreprise

J'ai reçu un exemplaire du présent code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions sur le présent code de conduite, je peux contacter [indiquer le nom de la personne de contact de l'Entreprise ayant une expérience pertinente dans le traitement de la violence fondée sur le sexe] pour demander des explications.

Nom du personnel du contractant : [insérer le nom]

Signature :

Date : (jour mois année) :

Contre-signature du représentant autorisé du contractant :

Signature :

Date : (jour mois année) :



Une copie du code de conduite en français doit être affichée dans un endroit facilement accessible par les communautés voisines et les personnes concernées par le projet. Il doit au besoin être fourni dans des langues compréhensibles pour la communauté locale, le personnel de l'Entreprise (y compris les sous-traitants et les travailleurs journaliers), le personnel du Maître d'ouvrage projet, et les personnes potentiellement affectées.