



REPUBLIQUE DU TCHAD

Unité – Travail-Progress
PRESIDENCE DE TRANSITION

PRIMATURE
MINISTERE DE L'ECONOMIE, DU PLAN ET DE LA COOPERATION
INTERNATIONALE

SECRETARIAT GENERAL

PROJET DE FILETS DE SECURITE ADAPTATIFS ET PRODUCTIFS AU TCHAD

**PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE
(PGMO)**

Version finale

08 MAI 2024

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	1
ABREVIATIONS.....	3
GLOSSAIRE.....	4
I. GENERALITES ET DESCRIPTION DU PROJET.....	5
1.1. Objectif de développement du projet.....	5
1.2. Composantes du projet.....	5
1.3. Objectifs de l'étude.....	6
1.4. Résultats attendus.....	6
1.5. Démarche méthodologique d'élaboration du PGMO.....	7
1.5.1. Revue documentaire.....	7
1.5.2. Consultation des acteurs et des parties prenantes.....	7
1.5.3. Analyse et traitement des données.....	7
II. APERCU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE PROJET.....	7
2.1. Activités du projet nécessitant de la main-d'œuvre.....	7
2.2. Nombre de travailleurs du projet.....	8
2.3. Caractéristiques des travailleurs du projet.....	8
2.3.1. Travailleurs directs.....	9
2.3.2. Travailleurs migrants.....	9
III. APERÇU DU CADRE JURIDIQUE EN MATIERE D'EMPLOI ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU TCHAD.....	9
3.1. Conditions Générales.....	9
3.1.1. Nature de l'employeur.....	10
3.1.2. Salaires et retenues sur salaire.....	10
3.1.3. Temps de travail.....	11
3.1.4. Congés.....	11
3.1.5. Liberté d'association.....	12
3.1.6. Le travail forcé.....	12
3.1.7. Au sujet du travail des enfants et de la traite des personnes.....	13
3.1.8. Concernant les personnes à mobilité réduite.....	13
3.1.9. Du Contrat de travail.....	13
3.1.10. EAS /HS en milieu de travail.....	13
3.2. DIRECTIVES DE LA BANQUE MONDIALE.....	13
IV. BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	14

4.1.	Textes internationaux sur la santé et la sécurité au travail.....	14
4.2.	Textes nationaux sur la santé et la sécurité au travail	14
4.3.	Les exigences de la Banque mondiale en matière d'emploi et de condition de travail	16
V.	EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL	17
V.	CONDITIONS GENERALES.....	20
5.1.	Règle générale.....	20
5.2.	Recrutement et traitement salarial	21
5.3.	Temps de travail, temps de repos et congés.....	21
5.4.	Temps de repos et congés de la femme enceinte.....	21
5.5.	Rupture de contrat.....	22
5.6.	Non-discrimination et égalité des chances	22
VI.	REGLEMENTATION DU TRAVAIL APPLICABLE.....	22
6.1.	Santé et sécurité au travail	22
6.2.	Travail des mineurs	23
6.3.	Fatalité et incidents graves.....	23
6.4.	Afflux de main d'œuvre	23
6.5.	Conflits de travail sur les conditions d'emploi	23
6.6.	Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées	24
6.7.	Violence basée sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels.	24
6.8.	Travail forcé	24
VII.	AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE	24
7.1.	AGE DE L'EMPLOI	24
7.2.	TRAVAIL FORCÉ	25
VIII.	PERSONNEL RESPONSABLE	26
IX.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	27
X.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	29
XI.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES ET REGLEMENTS DES GRIEFS.....	30
11.1.	Modes de règlements des conflits de travail au Tchad	31
11.2.	Procédure de traitement des plaintes.....	32
11.3.	Dispositif.....	35
	REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUE.....	37

ABREVIATIONS

APLFT	Association pour la Promotion des Libertés Fondamentales au Tchad
BOMS	Gestion des Opérations des Bénéficiaires
CCA	Comité Communal d'Actions
CDA	Comité Départemental d'Actions
CELIAF	Cellule de Liaison des Associations Féminines
CERC	Composante de réponse d'urgence contingente
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CLVF	Comité de Lutte contre les Violences faites aux Femmes
COVID-19	Coronavirus Disease 2019
CPA	Comité Provincial d'Action
DAO	Dossier d'Appel d'Offre
DEELCPN	Direction des Evaluations Environnementales et de la Lutte Contre la Pollution et les Nuisances
DNPGCA	Dispositif national de prévention et gestion des crises alimentaires
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EPI	Équipements de Protection Individuelle
EWS	Système d'alerte précoce
FPI	Financement de Projets d'Investissement
GM	Mécanisme de Réclamation
HS	Harcèlement Sexuel
HSE	Hygiène Sécurité et Environnement
MGP	Mécanisme de gestion de plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OCB	Organisations Communautaires de Base
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la Société Civile
PAM	Programme Alimentaire Mondial
PARCA	Projet d'Appui aux Réfugiés et Communautés d'Accueil
PDI	Personnes déplacées internes
PGMO	Procédure de Gestion de la main d'œuvre
RSU	Registre Social Unifié
SISAAP	Système d'Information sur la Sécurité Alimentaire et d'Alerte Précoce
SNPS	Stratégie nationale de protection sociale
SRAS-CoV-2	Syndrome Respiratoire Aigu Sévère du Coronavirus 2
SST	Santé et Sécurité au Travail
UGP	Unité de gestion du projet
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
VBG	Violence Basée sur le Genre

GLOSSAIRE

Accident de travail : c'est l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique. Dans le cadre de ce projet, un accident de travail peut intervenir lors des travaux, des missions de supervision et des missions d'audit, de contrôle, pendant le parcours (en allant au service ou en quittant le service), etc.

Maladie professionnelle : peut-être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculaires, les maladies infectieuses, etc.

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

Exploitation sexuelle : tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, pouvoir différentiel ou confiance à des fins sexuelles, y compris, mais pas limité à, profitant financièrement, socialement ou politiquement de la sexualité l'exploitation d'autrui ;

Harcèlement sexuel : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle principalement sur le lieu de travail.

Violences basées sur le genre : ensemble des actes nuisibles, dirigés contre un individu ou un groupe d'individus en raison de leur identité de genre. Elle prend racine dans l'inégalité entre les sexes, l'abus de pouvoir et les normes néfastes.

Travail forcé : c'est le fait de contraindre une personne à effectuer un travail par la violence ou la menace.

Emploi des enfants : ensemble des activités qui privent les enfants de leur dignité, et nuisent à leur scolarité, santé, développement physique et mental.

I. GENERALITES ET DESCRIPTION DU PROJET

1.1. Objectif de développement du projet

L'objectif de développement est de renforcer le système de protection social en lien avec la vision de la politique sociale du gouvernement axée sur la réduction des inégalités sociales et l'éradication de la pauvreté. Cette ambition est inscrite dans la SNPS qui met l'accent sur le capital humain, la protection sociale et le développement durable, faisant ainsi de la protection sociale un secteur prioritaire.

1.2. Composantes du projet

Le projet de filets de sécurité adaptatifs et productifs au Tchad appelé ici « Projet » a pour objectif de développement l'amélioration de l'accès aux populations les plus pauvres et les plus vulnérables à un filet de sécurité sociale productif et le développement d'un système national de protection sociale adaptatif. Le projet a une couverture nationale en ciblant progressivement les provinces les plus pauvres du Tchad, avec un accent particulier sur les zones sujettes à l'insécurité alimentaire et aux chocs climatiques. Il comprend les composantes suivantes :

Composante 1 : Développement d'un système de protection sociale adaptatif :

Cette composante financera l'assistance technique, les coûts opérationnels et les frais de personnel pour la mise en place d'un système global de protection sociale adaptative, y compris une plateforme de paiement, un système de gestion des opérations des bénéficiaires (BOMS), un mécanisme de gestion de plaintes (MGP) et le renforcement du cadre de réponse aux chocs alimentaires et du système d'alerte

Composante 2 : Développement et déploiement d'un programme productif de filets sociaux : Elle financera un ensemble de mesures productives intégrées pour les ménages pauvres et vulnérables ciblés, y compris les réfugiés et les personnes déplacées internes (PDI), afin de construire et de protéger leur capital productif et humain, de répondre aux besoins de base et de renforcer la résilience aux chocs climatiques et autres.

Composante 3 : Gestion du projet et renforcement des capacités du système

Cette composante financera les ressources matérielles et humaines et soutiendra un large éventail d'activités de renforcement des capacités, y compris des modules de formation sur les aspects techniques et opérationnels. Cela couvrira les domaines liés à la mise en place de l'unité de gestion du projet et soutiendra la formation sur le système : communication, ciblage, systèmes d'information, inscription, paiement, suivi et évaluation, et mécanismes de recours en cas de griefs. Les compétences opérationnelles comprendront des domaines liés à la gestion financière, à la passation de marchés, à l'égalité des sexes, à l'environnement et aux garanties sociales, ainsi que d'autres domaines à identifier après une évaluation des besoins.

Composante 4 : Réponse d'urgence conditionnelle

Une composante de réponse d'urgence contingente à zéro dollar (CERC) sera activée et financée en cas de crise éligible dans le pays. Les dispositions convenues dans le cadre du projet peuvent être modifiées pour répondre à la demande du gouvernement en cas d'urgence. Le manuel du CERC comprendra les détails opérationnels, fiduciaires et techniques du CERC et pourra être mis à jour pour répondre au type spécifique de choc. Les chocs définis dans le manuel du CERC incluront en particulier les chocs liés au changement climatique.

1.3. Objectifs de l'étude

La Procédure de Gestion de la main d'œuvre (PGMO) vise à élaborer un plan de prévention des risques et de protection contre les effets néfastes du projet sur l'emploi et les conditions de travail afin d'assurer un cadre de travail sain et sécurisé aux travailleurs du projet sur leurs lieux de travail.

Spécifiquement l'étude vise à :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- promouvoir la sécurité et la santé aux travailleurs sur leurs lieux de travail ;
- encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la Norme Environnementale et Sociale (NES) no 2 relative à la main d'œuvre et conditions de travail) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, contre les risques et les effets néfastes des activités du projet sur l'emploi et les conditions de travail et les risques de EAS/HS sur le lieu de travail ;
- prévenir et minimiser les risques d'EAS/HS ;
- empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec les textes en la matière ;
- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail , notamment pour les plaintes liées aux EAS/HS.

1.4. Résultats attendus

Les principaux résultats attendus de l'étude sont :

- les mesures de sécurité et de santé au travail sont définies et promues dans l'intérêt de toutes les parties prenantes (y compris les travailleurs) du projet ;
- le traitement équitable, la non- discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet sont encouragés ;
- les mesures de protection des travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler conformément à la NES 2 et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, sont définies et appliquées,
- le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants est empêché,
- les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet sont autorisés et soutenus conformément aux textes à la matière ;
- un mécanisme de gestion des plaintes pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière d'emploi et des conditions de travail est mis en place et accessible pour tous les travailleurs directs, contractuels et de leurs organisations.

1.5. Démarche méthodologique d'élaboration du PGMO

La démarche méthodologique utilisée pour l'élaboration de ce PGMO a porté sur quatre phases qui se déclinent comme suit :

1.5.1. Revue documentaire

Elle a essentiellement portée sur la consultation et l'analyse des documents du projet fournis par le projet Filets Sociaux/PARCA dont les TDR de la mission, la liste des parties prenantes au projet et le Document d'information sur le projet (PID). Le code du travail ainsi que les dispositions réglementaires au niveau national et international et celles de la Banque mondiale.

1.5.2. Consultation des acteurs et des parties prenantes

Dans le cadre de cette mission d'élaboration de la PGMO, une consultation des parties prenantes a été effectuée à N'Djaména et dans les zones des réfugiées à travers des appels téléphoniques, des visioconférences ou des rencontres physiques. Les acteurs suivants ont été consultés :

- Les Représentants des réfugiés (Maro et Gaga)
- Les Experts du PARCA (sauvegarde sociale et VBG) et les Coordonnateurs provinciaux ;
- Le Point focal de la DEELCPN ;
- La Coordination RSU/ INSEED ;
- La présidente du Réseau des Associations et Groupements des Femmes Handicapées du Tchad (RAGFHT) ;
- Cellule de Liaison des Associations Féminines (CELIAF) ;
- Programme Alimentaire Mondial (PAM) ;
- Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) ;
- Association pour la Promotion des Libertés Fondamentales au Tchad (APLFT).

1.5.3. Analyse et traitement des données

Les documents consultés et collectés dans le cadre de nos investigations et de la consultation des acteurs ont été analysés en vue de l'élaboration de ce rapport.

Documents de références

La gestion de la main d'œuvre dans le cadre du projet de filets de sécurité adaptatifs et productifs au Tchad devra être conforme à la réglementation nationale, aux exigences de la NES N°2 et de la note d'orientation correspondante de la Banque mondiale pour les emprunteurs, ainsi qu'aux conventions de l'OIT et de l'ONU.

II. APERCU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE PROJET

2.1. Activités du projet nécessitant de la main-d'œuvre

Les types de travailleurs suivants devraient être engagés dans le projet :

- a. Les travailleurs directs comprennent le personnel des agences de mise en œuvre (personnel de du PARCA, etc) qui travailleront sur le projet pendant la durée de la préparation et de la mise en œuvre du projet.
- b. Les travailleurs contractuels qui travailleront par exemple dans la collecte de données pour le renforcement du Registre Social Unifié dans le cadre de la sous-composante 1.2 impliquant les travailleurs sociaux, les ONG et les recenseurs de terrain, les superviseurs, les analystes de données. Il s'agira notamment de consultants et de contractants qui fourniront les services techniques requis de temps à autre par l'UGP par exemple superviser l'inscription des membres de la communauté, aider dans la communication, la supervision et le MGP au niveau de la province.

2.2. Nombre de travailleurs du projet

Le nombre total de travailleurs du projet par catégorie ne peut pas être estimé à ce stade car le projet est en cours de préparation. Cependant, le plan spécifique de gestion de la main d'œuvre précisera le nombre estimé de travailleurs nécessaires et sera mis à jour si nécessaire. Les activités du projet relatives entre autres au renforcement du registre social unifié dont un des axes majeurs est d'augmenter la couverture du RSU d'ici 2030 à 30% des ménages les plus pauvres, soit environ 400 000 ménages les plus pauvres dont 140 000 ménages, exigeront le déploiement d'une méthodologie de ciblage et de collecte de données où l'utilisation d'un nombre modéré à élever d'enquêteurs sur le terrain. L'UGP sera donc tenue de fournir ces chiffres dans le cadre du suivi régulier et des mises à jour à la Banque mondiale.

2.3. Caractéristiques des travailleurs du projet

Le projet recrutera et assurera la gestion du personnel du projet en totale conformité avec les lois, règlements et directives du pays (y compris ses sous-projets) ainsi qu'avec les normes environnementales et sociales de la Banque mondiale sur le travail et les conditions de travail (NES 2). Les caractéristiques attendues des travailleurs du projet peuvent être classées selon les deux niveaux d'expertise suivants :

- Main-d'œuvre qualifiée - personnel technique ayant reçu une formation spécialisée avancée, par exemple les consultants professionnels, les administrateurs de projet, etc.
- Main-d'œuvre semi-qualifiée - personnel auxiliaire ayant reçu une formation professionnelle appropriée, par exemple agents recenseurs, chauffeurs, etc.

Le projet veillera à ce que les travailleurs nationaux soient prioritaires en termes d'emploi. Pour s'assurer que la priorité à l'emploi est donnée aux travailleurs nationaux, l'UGP veillera à ce que les conditions suivantes soient respectées :

- Les annonces de postes vacants à pourvoir au niveau national sont diffusées sur des plateformes nationales telles que les journaux quotidiens et les sites web des ministères concernés.
- Les candidats nationaux sont pris en considération pour l'emploi lorsque les compétences requises sont disponibles localement.

- La main-d'œuvre semi-qualifiée sera réservée aux ressortissants des pays respectifs, par exemple les recenseurs, les ouvriers du bâtiment, les chauffeurs, les techniciens de l'équipement, etc.

Les travailleurs internationaux seront recrutés lorsque les compétences ne sont pas disponibles parmi les ressortissants nationaux. Les membres des groupes vulnérables (y compris les femmes, les personnes handicapées et les personnes appartenant à d'autres groupes défavorisés ou marginalisés) seront prioritaires dans la mesure du possible. L'UGP veillera à ce que l'emploi/l'engagement de toute personne âgée de moins de 18 ans dans le cadre du projet, en tant que salarié direct ou en tant que travailleur engagé/employé par l'intermédiaire de sous-traitants ou de fournisseurs principaux, soit interdit.

2.3.1. Travailleurs directs

L'UGP travaillera avec le personnel des agences de mise en œuvre. Le projet emploiera des consultants, des conseillers techniques de projet et du personnel d'appui travaillant sur une base contractuelle dans le cadre de la mise en œuvre du projet. Les termes et conditions de ces consultants seront guidés par le présent cadre de gestion du travail et d'autres documents de projet pertinents qui doivent être cohérents avec les dispositions des NES 2 et NES 4 et toutes les autres dispositions pertinentes du Cadre de Gestion environnementale de la Banque mondiale, et en conformité avec les diverses législations et politiques nationales du travail du pays.

2.3.2. Travailleurs migrants

Le projet pourrait faire appel à des travailleurs migrants. L'UGP veillera à ce que le projet donne la priorité aux travailleurs locaux/nationaux sur la base des lois et principes relatifs au contenu local. Toutefois, s'il est nécessaire de recruter des travailleurs migrants, l'UGP veillera à ce que cela soit fait conformément aux dispositions de la NES 2 et des lois nationales.

III. APERÇU DU CADRE JURIDIQUE EN MATIERE D'EMPLOI ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU TCHAD

3.1. Conditions Générales

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République du Tchad et porte sur les termes et conditions de travail.

Dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière d'emploi au Tchad est régie par les lois et les règlements ci-après :

- Loi n 017-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la Fonction publique au Tchad ;
- Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad ;
- Convention collective générale applicable aux travailleurs de la République du Tchad (du 12 décembre 2002)
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ratifiée le 10 novembre 1960 ;
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ratifiée le 10 novembre 1960 ;

- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ratifiée le 08 juin 1961
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ratifiée le 08 juin 1961 ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 âge minimum spécifié : 14 ans ratifiée le 21 mars 2005 ;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ratifiée le 6 novembre 2000.

3.1.1. Nature de l'employeur

Les agents de l'État sont régis par la Loi n 017-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la Fonction publique au Tchad, qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad. Cette loi régit les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le travail forcé est interdit de façon absolue et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, le handicap, etc. est interdite.

3.1.2. Salaires et retenues sur salaire

Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du Code du Travail, notamment dans les articles 202 à 248. Selon l'article 246, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur origine, leur nationalité, leur sexe et leur âge, dans les conditions prévues au présent titre. Par rémunération il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'article 247 indique que : Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et classifications professionnelles ainsi que les centres de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Les méthodes d'évaluation des emplois doivent reposer sur des critères objectifs et identiques basés essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent.

Ainsi toute décision unilatérale d'un employeur ou groupe d'employeurs, tout accord de quelque nature que ce soit qui ne respectent pas les dispositions des articles 246 et 247 sont nuls de plein droit. Les rémunérations prévues pour les travailleurs illégalement défavorisés par la décision ou l'accord discriminatoire sont remplacés de plein droit par celles prévues par cette même décision ou accord, pour les autres travailleurs (**Art.248**).

Pour les consultants du projet, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Les ONG qui seront parties prenantes au projet seront régies par la loi d'Ordonnance n° 27 du 28 juillet 1962 portant réglementation des associations. Cette loi pose le principe de la liberté d'association et comporte les conditions d'existence et les modalités de fonctionnement des organisations non gouvernementales (ONG) et établit les règles régissant l'exercice de leurs activités ainsi que les formalités à accomplir pour qu'elles acquièrent une existence juridique.

3.1.3. Temps de travail

La Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur y compris les congés, la liberté de s'affilier à l'organisation de travailleurs de son choix. Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies par le Code du Travail respectivement en ses articles 194 à 200. L'article 194 stipule que, dans tous les établissements non agricoles publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou de l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces ne peut excéder trente-neuf heures par semaine. Les heures effectuées au-delà de cette durée donneront lieu à une majoration de salaire. Toutefois, cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à leur modulation. Des décrets pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale fixent les modalités de répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude et la durée maximale journalières du travail.

3.1.4. Congés

Le congé annuel est un droit accordé à tous les salariés sous contrat de travail. Les jours de congé annuel sont pris dans la détermination de la durée de travail hebdomadaire.

Article 212 : Le salarié acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables par mois de travail effectif. Sont comptées pour un mois de travail effectif les périodes équivalant à quatre semaines ou 24 jours de travail

Article 217 : Le droit pour un salarié de prendre effectivement son congé s'ouvre après une durée de travail effectif, ou considéré comme tel, égale à un an.

Article 218 : Le congé doit effectivement être pris dans les 12 mois suivants. Pour tenir compte des variations saisonnières d'activité, les conventions collectives peuvent déterminer les périodes de l'année pendant lesquelles les travailleurs devront prendre leur congé.

3.1.5. Liberté d'association

Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession : **Article 294**: Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activités et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement. Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci au moins un an. Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer à un syndicat, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur. Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer à un syndicat et participer à sa direction ou son administration dans les conditions fixées au présent article.

Article 295 : Les syndicats ont pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux d'ordre professionnel, tant collectifs qu'individuels, des salariés visés par leurs statuts.

3.1.6. Le travail forcé

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

- Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- Tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;
- Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;
- Tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes et de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.
- Les menus travaux de villages, c'est à dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population, elle ou ses représentants directs, ait le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux et se soit offerte spontanément.

3.1.7. Au sujet du travail des enfants et de la traite des personnes

La Loi N° 38/PR/96 du 11 Décembre 1996 Portant Code du Travail de la République du Tchad mentionne que en son « **Article 18:** Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de treize ans au moins au début de l'apprentissage » et **Article 19:** « Nul ne peut recevoir d'apprentis s'il n'est majeur ».

3.1.8. Concernant les personnes à mobilité réduite

La législation nationale reconnaît les droits formels des personnes handicapées ou celles ayant simplement des difficultés de mobilité d'avoir accès aux bâtiments publics et aux sites ouvertes au public.

3.1.9. Du Contrat de travail

Les agents de l'État sont régis par la loi N°017/PR 2001 du 31 Décembre 2001 portant Statut Général de la Fonction Publique qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la LOI N° 38/PR/96 N° 38/PR/96 du 11 Décembre 1996 Portant Code Du Travail De La République du Tchad.

Cette loi régit les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

3.1.10. EAS /HS en milieu de travail

Il n'y a pas de lois spécifiques sur le harcèlement sexuel au Tchad mais le code pénal puni tout acte de harcèlement à une peine d'emprisonnement de 6 mois à 3 ans et une amende de 50 000 FCFA à 500 000 FCFA.

Lorsque la victime du harcèlement sexuel est âgée de moins de seize ans, le maximum de la peine d'emprisonnement sera prononcé mais à condition de :

- Chercher des témoins ;
- Prendre le soin de rassembler le maximum de preuves ;
- Porter plainte à la police, à la gendarmerie ou au tribunal le plus proche ;
- Prendre contact avec les associations de défense des droits de la personne, de l'enfant ou luttant contre les violences, les syndicats...

3.2.DIRECTIVES DE LA BANQUE MONDIALE

Dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016, les nouvelles normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment la NES 2 portant sur la main d'œuvre et les conditions de travail et la Note des Bonnes Pratiques pour Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil de la Banque mondial.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le Tchad a ratifié la Convention de l'OIT N°29 sur le travail forcé, 1930, depuis le 15 Novembre 1960.

Lorsque le droit national limite le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

(NES 2, paragraphe 16).

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de bonne conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

Le projet se conformera aux dispositions suivantes dans la gestion de la main d'œuvre.

IV. BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

4.1.Textes internationaux sur la santé et la sécurité au travail

Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des agents de l'État comme des travailleurs du secteur privé.

Le Tchad a ratifié plusieurs Conventions internationales portant sur la santé et sécurité au travail. Il s'agit de :

- La convention n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- la convention n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964 ;
- Convention sur la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (CIPRES), ratifiée le 27-02-2006 ;
- Convention collective générale applicable aux travailleurs de la République du Tchad (du 12 décembre 2002) ;
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ratifiée le 10 novembre 1960 ;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ratifiée le 08 juin 1961 ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, âge minimum spécifié : 14 ans, ratifiée le 21 mars 2005 ;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ratifiée le 6 novembre 2000.

4.2.Textes nationaux sur la santé et la sécurité au travail

Sur la question de la santé et sécurité des agents, la Loi n°17-PR-2001 du 31 décembre 2001, portant statut général de la fonction publique instaure en son article 31 un Conseil médical placé auprès du ministre de la Santé publique. Il est obligatoirement saisi par le Ministre chargé de la fonction publique de tous les problèmes

d'hygiène et de salubrité dans les lieux de travail, et les problèmes médicaux concernant le fonctionnaire, notamment :

- les aptitudes physique et mentale requises pour le maintien à la fonction publique ;
- le congé maladie de longue durée ;
- la réintégration après lesdits congés ;
- la réforme pour raison médicale.

La question de la santé, de l'hygiène et de la sécurité est traitée au titre 2 du Code de travail.

En effet **l'article 224 de la Loi n°038/PR/96** du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad, **précise** des normes d'hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l'Organisation Internationale du Travail et d'autres organismes techniques reconnus sur le plan international. Cette loi exige en son article **232** la création dans tous les établissements ou entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, d'un comité d'hygiène et de sécurité dont la composition est déterminée par décret pris en conseil des Ministres sur proposition conjointe du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de la Santé Publique. Ce comité, sans préjudice des attributions de tout délégué du personnel, est chargé de l'étude et de la promotion des conditions d'hygiène et de sécurité dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs. Le comité d'hygiène et de sécurité doit être réuni par l'employeur au moins deux fois par an. Sept jours avant la réunion annuelle, l'employeur remet à chaque membre du comité le rapport d'activités de l'année en cours et une copie anonyme de toutes les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui ont été adressées à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale au cours de l'année écoulée. Au cours de la réunion, ces déclarations sont examinées en présence du chef d'entreprise ou de son représentant en vue de déceler les causes pertinentes de ces maladies ou accidents et d'étudier les mesures de nature à les réduire ou à les supprimer. Le comité d'hygiène et sécurité peut formuler des propositions précises auxquelles l'employeur est tenu de répondre (**article 233**).

En matière de protection sociale au profit des agents de l'État, la Loi n°17-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la fonction publique prévoit en son article 31 la prise en charge des problèmes médicaux concernant le fonctionnaire, notamment :

- les aptitudes physique et mentale requises pour le maintien à la fonction publique ;
- le congé maladie de longue durée ;
- la réintégration après lesdits congés ;
- la réforme pour raison médicale.

S'agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, le Code du Travail du Tchad met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Il fixe aux articles 231 à 235 de la section 1 (Du comité d'hygiène et de sécurité) de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad, les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité. Aussi l'art.**239** fait obligation **de** tout employeur de mettre en place un service de santé au profit de ses travailleurs qui est chargé de :

- Procéder à la surveillance de la santé des travailleurs et des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés, au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai.
- Procéder à la surveillance périodique des salariés en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

Lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires 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.

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 (section 2 du code de travail).

4.3. Les exigences de la Banque mondiale en matière d'emploi et de condition de travail

Les (10) normes environnementales et sociales définissent les obligations auxquelles l'emprunteur et le projet devront se conformer tout au long du cycle de vie du projet. La présente étude rentre dans le cadre des exigences de la norme N°2 « main d'œuvre et conditions de travail », qui prévoit que « les emprunteurs peuvent promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfices du développement d'un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en garantissant des conditions de travail sûres et saines ».

Les objectifs de la NES n° 2 du nouveau cadre environnemental et social de la Banque mondiale sont :

- promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet ;
- protéger les travailleurs du projet, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler conformément, à cette NES) et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs primaires, selon le cas ;
- éviter toute utilisation de toute forme de travail forcé ou de travail des enfants ;
- soutenir les principes de la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet d'une manière compatible avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du projet des mécanismes accessibles pour soulever les préoccupations professionnelles.

Lorsque le droit national limite le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi (Note d'orientation à l'intention des emprunteurs NES 2, paragraphe 16).

Pour permettre à chaque employé d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées dans le cadre du Projet protection sociale adaptative.

V. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL

La gestion des risques liés à la main-d'œuvre est un élément crucial pour la réussite de tout projet. Cette section met en lumière les principaux défis auxquels la main-d'œuvre du projet sera confrontée, soulignant la nécessité d'une approche proactive pour les atténuer et garantir la santé et le bien-être des employés.

Le tableau 1 présente les principaux risques liés au travail, ainsi que les mesures d'atténuation qui conviennent.

Tableau 1: risques liés au travail et mesures d'atténuation

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation
Mauvais état des locaux et du mobilier	Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques	Faible	Choisir judicieusement le mobilier, le matériel de travail et les installer dans les locaux appropriés
Mauvais état des routes et des véhicules utilisés	Risques liés aux déplacements lors des missions sur terrain	Élevé	Choisir les véhicules en bon état pour les missions, éviter de stresser le conducteur par une conduite sur de très longues distances sans pause et veiller à ce que la vitesse soit modérée, éviter les conduites de nuit
Mauvais niveau d'éclairage des bureaux	Fatigue visuelle due au mauvais éclairage et/ou à des amétropies méconnues	Faible	S'assurer que les bureaux sont bien aérés et bien éclairés
Mauvais état des équipements dans les locaux utilisés	Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran	Faible	Acquérir un mobilier approprié offrant de bonnes conditions de travail aux personnels
Mauvais réglage de climatiseurs	Allergies respiratoires dues à l'air conditionné	Faible	Appliquer un réglage approprié aux climatiseurs et donner la préférence à la bio-climatisation
Conditions de travail non optimales	Exposition au stress dû aux mauvaises conditions de travail	Modéré	Offrir aux personnels les conditions de travail appropriées pour assurer un bon rendement
Mauvaise utilisation du matériel de travail	Exposition à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les	Faible	Former chaque personnel à la bonne utilisation de son matériel

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation
	travailleurs sur machines à photocopier ; Exposition à des détergents pour les femmes de ménage		
Faiblesses dans l'encadrement du travail communautaire	Les risques d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre (enfants, femmes, etc.)	Élevé	Sensibiliser les parties prenantes sur le code de conduite et mettre en place un dispositif de suivi adéquat
Non-respect des mesures barrières	Le risque de contamination de maladies comme celle de la COVID-19	Faible	Mettre en place le dispositif de prévention dans les espaces collectifs, sensibiliser les personnels sur la bonne observance des mesures barrières
Mauvaise application des dispositions du cadre juridique encadrant le travail des personnels	Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux	Modéré	Sensibiliser les parties prenantes sur les dispositions régissant le travail du Projet et mettre en place un dispositif de suivi efficace
Mauvaise application des dispositions du cadre juridique encadrant le travail des personnels	Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale	Modéré	Sensibiliser les parties prenantes sur les dispositions régissant le travail du Projet et mettre en place un dispositif de suivi efficace
Mauvaise application des dispositions du cadre juridique encadrant le travail des personnels	Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ	Faible	Veiller à la bonne application des règles définies dans le PGMO
Insuffisantes du plan de communication	Risques en lien avec la non-implication des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet	Faible	Élaborer un plan de communication approprié et veiller à sa mise en œuvre
Faiblesses dans le suivi de la mise en œuvre des dispositions prévues à cet effet	Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet	Modéré	Veiller à la bonne application des mesures de non-discrimination
Faiblesses dans le suivi de la mise en œuvre des dispositions prévues à cet effet	Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures	Modéré	Sensibiliser les parties prenantes sur ces principes et assurer un suivi régulier

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation
	disciplinaires et de l'accès à l'information		
Sensibilisation les parties prenantes sur la prise en compte des personnes vulnérables insuffisantes, faiblesses dans le suivi	Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, etc.)	Modéré	Sensibiliser les parties prenantes sur la prise en compte des personnes vulnérables et faire un suivi rigoureux
Conditions de travail n'offrant pas un niveau d'hygiène optimal	Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène	Modéré	Sensibiliser les travailleurs sur le respect des règles d'hygiène et mettre en place les mesures d'accompagnement qui s'imposent
Travail en hauteur et dans des espaces confinés	La réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés	Faible	Fournir les équipements de protection aux travailleurs et mettre en place des protocoles indiqués pour éviter les accidents
Sensibilisation des parties prenantes insuffisantes, faiblesses dans la mise en œuvre du code de conduite	Les risques d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre (enfants, femmes, etc.) sur les sites de mise en œuvre du projet	Élevé	Sensibiliser les parties prenantes sur le code de conduite et mettre en place un dispositif de suivi adéquat
Sensibilisation des personnels insuffisante sur la prévention des risques d'accident pendant la mise en œuvre des activités	Des accidents de circulation pendant le transport des équipements ou des accidents lors de l'installation des équipements ou encore des situations d'urgence	Élevé	Sensibiliser les personnels sur les risques et mettre en place des protocoles appropriés pour éviter les accidents
Dispositions mises en place pour la prévention individuelle et collective insuffisantes	La contamination à la COVID-19 au bureau et lors des missions de terrain. Les travailleurs provenant de régions voisines ou de l'étranger, ou les travailleurs locaux revenant de mission de terrain, deviennent des vecteurs de transmission du nouveau coronavirus à d'autres travailleurs au bureau ou sur les sites des travaux	Modéré	Mettre en place le dispositif de prévention dans les espaces collectifs, sensibiliser les personnels sur la bonne observance des mesures barrières

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation
Pression dans le travail pour l'atteinte des résultats	L'imposition d'heures supplémentaires illégales et intenable	Faible	Sensibiliser les parties prenantes sur le respect des horaires de travail et mettre en place un dispositif de suivi adéquat
Faiblesses du Mécanisme de Gestion des Plaintes et Réclamations	Risque d'un mécanisme de réclamation (MGP) inadéquat pour traiter les plaintes et les préoccupations de tous les travailleurs du projet	Modéré	Sensibiliser toutes les parties prenantes sur le MGP et mettre en place un dispositif de suivi rigoureux
Présence dans/ou autour des sites de travail des personnes vulnérables vivant dans la précarité	Les risques d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre liés à l'afflux d'une main d'œuvre externe et à la présence des travailleurs salariés, dans un environnement à domination masculine et avec une supervision limitée, au sein d'une communauté locale vulnérable	Élevé	Sensibiliser les parties prenantes sur le code de bonne conduite et mettre en place un dispositif de suivi adéquat
Sensibilisation du personnel sur la prévention des risques insuffisante, mesures de suivi non contraignantes	Les maladies professionnelles et les accidents de travail	Élevé	Sensibiliser les parties prenantes sur la prévention des risques à leur poste de travail et faire le suivi

V. CONDITIONS GENERALES

5.1.Règle générale

Mis à part le présent PGMO, l'unité de gestion du projet (UGP), ainsi que chaque prestataire (ONG, Bureau d'études, institutions financières etc.) travaillant pour le projet développera un règlement intérieur propre et en conformité avec le présent PGMO. Ce règlement intérieur qui régit l'organisation du travail du projet, et de chaque prestataire sera affichée dans leurs locaux. Elle sera aussi affichée dans tous les locaux des organismes ou de cabinets qui travaillent pour le projet. Ce règlement intérieur comprendra au minimum les détails suivants :

- Horaires de travail ;
- Gestion de l'absence ;
- Utilisation des matériels : voitures ;
- Volet social ;

- Respect des mesures HSE et les sanctions.

5.2.Recrutement et traitement salarial

Dans la mise en œuvre de ce projet, le traitement salarial doit être en conformité avec le Code du travail. Aucune discrimination ne sera admise.

Les salaires sont fixés :

- soit au temps : à l'heure, à la journée ou au mois,
- soit au rendement : à la tâche ou à la pièce.

Au Tchad, la plupart des employés sont toujours payés au mois. Les absences non justifiées donnent lieu à des retenues sur les salaires.

De même, le projet se conformera aux dispositions de la NES n°2 qui prévoit également la prise de mesure de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées internes et les travailleurs migrants.

Enfin, les dispositions de la Banque mondiale, s'appliqueront dans le cadre du projet aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit notamment des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et l'emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale de janvier 2011, version révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) de juillet 2016.

5.3.Temps de travail, temps de repos et congés

Quant à la durée légale de travail des employés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou à la pièce, elle est de trente-neuf (39) heures par semaine dans tous les établissements publics ou privés ; les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire. Le code du travail du Tchad traite du repos hebdomadaire et obligatoire qui est de vingt- quatre heures minimum par semaine, et indiquent que le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi calendaires par mois. Pour le calcul de la durée du congé acquis, les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé ne sont pas déduites.

5.4.Temps de repos et congés de la femme enceinte

Tout travailleur a droit à un repos hebdomadaire. Sa durée est de **minimum vingt-quatre heures consécutives par semaine**. Il a lieu en principe le dimanche. Un droit au congé annuel est accordé au salarié par la réglementation tchadienne. Pour toute femme enceinte dont l'état a été dûment constaté, elle a droit de suspendre son travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée comme une cause de rupture de contrat. La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines dont au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non. Elles bénéficient d'un congé de maternité et d'une heure d'allaitement pendant un délai de 15 mois après l'accouchement.

5.5.Rupture de contrat

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie. L'inobservation par l'une des parties des dispositions du contrat ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie. Quant au contrat à durée indéterminée, sa rupture est subordonnée, à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

Le licenciement est subordonné à une notification écrite de préavis, sauf pour faute lourde. Ce préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter de la date de la remise de la notification. Le motif de rupture du contrat doit figurer dans cette notification. Toute rupture abusive de contrat peut donner lieu à des dommages et intérêts. Ces dommages et intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective.

L'employeur doit remettre au travailleur au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat de travail contenant exclusivement :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la date de sortie de l'entreprise.
- la nature de l'emploi occupé ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés avec mention des catégories professionnelles d'emploi prévues et les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

5.6.Non-discrimination et égalité des chances

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

VI. REGLEMENTATION DU TRAVAIL APPLICABLE

Cette section donne des informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres Politiques générales applicables au projet. Le cas échéant, elle identifie la législation nationale applicable. Le projet appliquera les politiques et procédures suivantes pour adresser les principaux risques liés au travail identifiés.

6.1.Santé et sécurité au travail

Conformément aux dispositions pertinentes du Code du Travail et de la NES n° 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail) et les documents

d'approvisionnement standard de la Banque mondiale, le contractant doit gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST. Les éléments relatifs au SST devront inclure, entre autres :

- l'identification des risques pour les travailleurs ;
- la mise en place de mesures de prévention et de protection ;
- la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ;
- la documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ;
- la préparation aux situations d'urgence ; et
- les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail.

6.2.Travail des mineurs

L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du projet, pour tout type de travail (y compris les travaux de construction), est fixé à 18 ans. Afin d'empêcher la main d'œuvre des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité. L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge.

Il est important toutefois de préciser que le projet de filets de sécurité adaptatifs et productifs au Tchad n'envisage pas d'employer des travailleurs mineurs dans la mesure où aucune activité physique n'est prévue.

6.3.Fatalité et incidents graves

En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales. Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UGP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.

6.4.Afflux de main d'œuvre

Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, le projet peut solliciter du contractant le recrutement de manière préférentielle de la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. Tous les travailleurs devront signer le code de conduite avant le début des activités du projet, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de violence basée sur le genre. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d'initiation et des discussions quotidiennes sur la boîte à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.

6.5.Conflits de travail sur les conditions d'emploi

Afin d'éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs des projets. Le projet disposera également de mécanismes des plaintes pour les travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les réclamations de leurs lieux de travail. En outre, le projet respectera les droits des syndicats et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le code national de travail.

6.6. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées

L'emploi des travailleurs dans le cadre du projet de filets de sécurité adaptatifs et productifs au Tchad sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et personnes handicapées), le projet demandera à ses prestataires d'exclure toute forme de discrimination. Le contractant sera également tenu de se conformer au Code du Travail sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriés, séparées des hommes et des femmes.

6.7. Violence basée sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels

S'agissant de la gestion des violences basées sur le genre, le traitement doit être en sorte de préserver la dignité des femmes. Les plaintes doivent être traitées dans la plus grande confidentialité ou discrétion. Au niveau national, il existe un Comité de Lutte contre les Violences faites aux Femmes (CLVF) avec des antennes dans chaque région. Aussi, des Bureaux d'Écoute sont ouverts au niveau des Maisons de Justice et sont chargés, entre autres missions, d'assurer la prise en charge psychosociale des femmes et des filles victimes de violences et de maltraitements. Le projet de filets de sécurité adaptatifs et productifs au Tchad mettra en place un protocole de référencement des cas de VBG/HS.

6.8. Travail forcé

Le projet de filets de sécurité adaptatifs et productifs au Tchad dans sa mise en œuvre, n'aura pas de recours au travail forcé (tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré). Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. L'UGP ou par le biais de ses prestataires, procédera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

VII. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

7.1. AGE DE L'EMPLOI

La présente section aborde l'âge minimum de travail et la procédure d'évaluation des risques liés au travail.

La Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad en son **article 52 stipule que** les enfants ne peuvent être employés dans une profession quelconque avant l'âge de quatorze ans sauf dérogations fixées par décret sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de la Santé Publique, compte tenu des tâches qui peuvent être demandées à ces enfants. Les enfants ne peuvent être engagés qu'avec l'accord de leur représentant légal permet dans certains cas d'embaucher des enfants. De manière générale, le projet n'embauchera pas de personnes âgées de moins de 18 ans. Le travail de nuit des enfants âgés de moins de 18 ans est interdit (article **206**).

Bien que la législation tchadienne autorise un âge inférieur pour travailler, le projet estime qu'il est impossible d'avoir les qualifications nécessaires afin de travailler pour ce projet en dessous de 18 ans. Ce qui est en conformité avec la loi tchadienne et l'âge minimal de la NES2 du CES de la Banque mondiale.

L'UGP sera chargée de mettre en place un mécanisme de vérification afin qu'il n'ait pas de travailleurs en dessous de l'âge accordé par le présent document. Ainsi, un mécanisme de surveillance mettant à contribution les structures déconcentrées, les collectivités territoriales, les ONG, les OSC et les syndicats, les parties prenantes du projet sera mis en place pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet, ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Si le personnel en charge de la vérification (désigné par l'UGP) constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant.

7.2. TRAVAIL FORCÉ

Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Selon l'article 5 du code de travail, le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprendra pas, aux fins de la présente loi :

- a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;
- c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;
- d) tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes et de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.
- e) les menus travaux de villages, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population, elle ou ses représentants directs, ait le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux et se soit offerte spontanément.

Convention (n° 29) sur le travail forcé de 1930 et Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ont été respectivement ratifiées par le Tchad respectivement le 10 novembre 1960 et le 8 juin 1961.

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- (a) Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- (b) Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- (c) Mesure de discipline au travail ;
- (d) Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- (e) Puniton pour avoir participé à des grèves.

VIII. PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section précise à quelles fonctions et/ou personnes correspondent les responsabilités suivantes dans le cadre du projet (le cas échéant) :

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

Cette activité est l'apanage du dirigeant du projet, en l'occurrence le coordonnateur qui représente le projet dans les actes de la vie civile. Il met en place pour cela une équipe Adhoc de personnes ressources chargées d'analyser les dossiers de recrutement chaque fois que de besoin. Il requiert la non-objection de la Banque mondiale sur le dossier de recrutement avant la signature du contrat.

- **Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants**

Comme la précédente, cette activité incombe en dernier ressort au Coordonnateur qui signe les contrats après la non-objection de la Banque mondiale. Toutefois, le Responsable en passation des marchés du projet est chargé de l'opérationnalisation des diligences requises pour le recrutement des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants, en conformité avec les dispositions réglementaires en vigueur.

- **Santé et sécurité au travail**

La mise en œuvre de ces dispositions est du ressort du Responsable des sauvegardes Environnementales et du responsable des sauvegardes sociales.

- **Formation des travailleurs**

Cette fonction est partagée entre le responsable des mesures d'accompagnement et chaque responsable technique du domaine concerné par la formation.

- **Gestion des plaintes des travailleurs**

La gestion des plaintes des travailleurs du projet est de la responsabilité du projet. Ainsi, un Manuel de Gestion des Plaintes des travailleurs du projet sera élaboré et communiqué à tous les travailleurs du projet. Le Manuel précisera la composition de l'instance chargée de la résolution des plaintes des travailleurs du projet, les modalités de saisine et les canaux de dépôt des plaintes. Le Manuel devra garantir la transparence dans le processus de traitement des plaintes et la possibilité de déposer des plaintes anonymes sans crainte de représailles.

L'instance de gestion des plaintes des travailleurs du projet devra être indépendante et impartiale. Le processus de gestion des plaintes des travailleurs du projet doit être distinct de celui des bénéficiaires du projet.

IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Le projet fera intervenir plusieurs fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour mener des activités pour le compte et sur la demande du projet.

Le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES 2.

De même, mettra en place des dispositions pour la gestion des questions liées à la main d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance des fournisseurs en relation avec les exigences de la NES 2. En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec les fournisseurs et partenaires, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. Le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Le projet n'a jusqu'à cette étape pas encore une idée précise des partenaires et fournisseurs qui seront sollicités dans le cadre de la mise en œuvre des activités. A l'exception de l'Institut National de la Statistique (INS) qui assurera l'étape du dénombrement dans le processus de ciblage des bénéficiaires des transferts monétaires, les ONG pour l'encadrement des THIMO et la fourniture des autres services, les Agences de paiement pour le paiement des transferts aux bénéficiaires, les Consultants pour la conduite des différentes études et autres fournisseurs restent encore inconnus.

Toutefois, le projet devra opérer une sélection des partenaires sur la base d'un diagnostic sur le partenariat au sein de l'organisation ou des procédures d'appels d'offre (ouvert ou restreint) conformément à la réglementation en vigueur.

De même pour tout partenaire : entrepreneur, fournisseur ou consultant, le projet définira une politique de partenariat qui promeut le respect des mesures de sauvegarde sociale. Il s'agira pour les contractants d'élaborer dans le cadre de leur mandat une documentation (Code du travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre et à communiquer aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux.

De même, le contractant devra également garantir les exigences suivantes :

- 1) Fournir une formation en matière de santé et de sécurité au personnel, notamment sur les travailleurs du projet et tout le personnel que le contractant utilisera sur les différents sites (y compris le personnel et les autres employés - personnel assistant - dans l'exécution des activités de projet ;
- 2) Mettre en place des procédures sur le lieu de travail pour que les travailleurs puissent signaler les situations et conditions de travail ne respectant pas les dispositions normatives en matière de santé et sécurité eu travail ;
- 3) Donner au personnel le droit de signaler les situations de travail qu'il juge dangereuses ou malsaines. Le droit doit également leur être donné de se retirer d'une situation de travail présentant un danger certain et grave pour leur vie ou leur santé, sans pour autant faire l'objet de représailles ;
- 4) Exiger que des mesures soient prises pour éviter ou minimiser la transmission de maladies infectieuses ou non pouvant être associées à l'afflux temporaire ou permanent de main-d'œuvre.

Les dispositions des présentes PGMOS s'appliqueront aux partenaires, aux travailleurs contractuels et autres sous-traitants dès qu'ils seront mobilisés dans le cadre du projet.

Il n'y aura aucune discrimination sur la base de caractéristiques personnelles non liées aux exigences inhérentes à l'emploi, notamment en ce qui concerne la rémunération, le recrutement, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, l'affectation, la promotion, la cessation d'emploi ou la retraite, et les pratiques disciplinaires.

Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires en ce qui concerne l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap et le sexe. Le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet qui n'ont pas le droit de former des syndicats en vertu de la législation nationale, de former d'autres comités pour représenter leurs intérêts.

Dans un contexte de la gestion de la pandémie de la COVID 19, les fournisseurs et partenaires seront contraints de se conformer aux mesures suivantes, vis-à-vis de l'UGP :

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

Dans un souci de gestion de la durabilité et du risque, les fournisseurs rempliront un questionnaire qui couvre plusieurs aspects dont les droits humains, les standards de travail, la gestion de la qualité et de l'environnement ainsi que le code de bonne conduite contre l'EAS/HS.

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectuée par le responsable du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur appuyé par le responsable chargé des achats (en consultation avec l'utilisateur final le cas échéant). Cette évaluation doit tenir compte de l'expérience auprès du fournisseur pendant toute la durée de chacun des contrats. Une documentation soignée est

faite pendant l'exécution des termes du contrat afin de fournir de preuves de la performance du fournisseur, pour les cas de litige, afin de former une mémoire institutionnelle, et à des fins d'audit.

Les conditions générales de contrat de prestataires devront contenir la signature et un code de conduite à respecter. Le langage doit être clair et sans ambiguïté en interdisant la VBG/EAS/HS et avec des sanctions claires en cas de non-respect.

Le présent manuel des procédures de gestion de la main d'œuvre recommande l'utilisation des modèles de contrats types recommandés par les procédures de passation de marchés de la Banque mondiale et prévus par la législation internationale.

X. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales, fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les relais communautaires, les groupements de femmes, de jeunes et/ou d'autres associations de développement.

Ce recrutement sera fait sur la base des directives de recrutement validées par la Banque mondiale.

Les travailleurs communautaires seront employés directement par l'UGP, ils seront soumis aux procédures de gestion de la main-d'œuvre précédemment énoncées.

Toutefois, l'entreprise qui aura jugé opportun de recourir à des travailleurs communautaires devra en ce cas fournir la documentation nécessaire justifiant ce choix. La documentation devra exposer, entre autres éléments :

- Les mesures à mettre en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire ;
- La nature et l'envergure des activités spécifiques du projet auxquelles vont contribuer les travailleurs communautaires ;
- Les procédures de gestion de la main d'œuvre ;
- Les conditions de travail ;
- La santé et sécurité au travail ;
- Le système de rémunération ;
- Les modalités de paiement ;
- Les horaires de travail ;

Le système de gestion des plaintes (les travailleurs communautaires seront informés de la possibilité de soumettre des doléances. Le système de gestion des plaintes respectera les principes, modes et étapes de traitement des plaintes développés dans le cadre du MGP des travailleurs directs et contractuels).

L'UGP procédera alors à l'analyse de la documentation fournie afin de vérifier sa conformité avec les PGMO du Projet et sollicitera l'avis de non-objection de la Banque mondiale sur ledit document.

Étant entendu que :

- L'âge minimum d'emploi des travailleurs communautaires est fixé à 18 ans ;
- Les travailleurs communautaires recrutés percevront un salaire journalier ou mensuel défini conformément au code de travail en vigueur au Tchad.
- Le salaire sera indiqué dans le contrat ou la fiche d'embauche. Il sera calculé de telle sorte qu'il procure au travailleur un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

- Modalités de sélection des travailleurs communautaires.

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- se faire sans discrimination de genre et ne pas exclure les candidatures des personnes vulnérables;
- être démocratique, c'est-à-dire avec l'adhésion et la participation de toutes les couches sociales ;
- se dérouler sous la responsabilité de l'autorité communale, ou préfectorale en présence des chefs de localités ou quartiers, des leaders d'opinion, des organisations communautaires de base (OCB) dans les zones couvertes par les activités du Projet ;
- respecter la parité homme – femme ;
- ne forcer personne à participer ou travailler.

Conditions de renouvellement des travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires sont choisis pour une durée variable mais précise (en fonction de la durée de la tâche à exécuter). En cas d'incapacité d'exercer, d'insuffisance de rendement, de faute grave (non-respect du cahier de charge), de démission ou de décès, le renouvellement se fait dans un délai maximal de sept (07) jours, en se référant à la liste de réserve.

L'UGP déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes, que les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail.

Le responsable des sauvegardes environnementales et sociales de l'UGP fera au travers d'un diagnostic social, s'il existe un risque de travail des enfants, l'âge minimum d'emploi étant fixé à 18 ans, ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire.

Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, elle prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Le système d'examen prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du Projet.

Il vérifiera le respect des normes de santé et de sécurité pour les travailleurs communautaires et leur accès libre au mécanisme des plaintes.

XI. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES ET REGLEMENTS DES GRIEFS

Pour gérer les éventuelles situations contentieuses/plaintes dans le cadre du Projet, il sera mis en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) proportionné au contexte de préoccupations des travailleurs directs et contractuels qui seront amenés à exprimer leurs plaintes sur leur lieu de travail...

C'est un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers qui auraient estimé avoir été lésés par les moyens et conditions de travail.

Un grief est une expression d'insatisfaction au sujet du niveau ou de la qualité du service rendu ou de l'aide fournie, qui se rapporte aux actions ou aux inactions de la part du personnel ou des fonctionnaires bénéficiaires du projet qui crée directement ou indirectement un désagrément à autrui.

Les griefs sont directement liés aux engagements pris par le projet, en ce qui concerne le type et les modalités de l'aide et du soutien promis. Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle

qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Un grief officiel exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

En vertu des exigences des paragraphes 21 à 23 de la NES N° 2, le MGP dans le cadre du PGMO du Projet de filets de sécurité adaptatifs et productifs au Tchad comprend les éléments ci-après :

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

11.1. Modes de règlements des conflits de travail au Tchad

Au Tchad, d'une façon générale, le Code du travail distingue les différends individuels des différents collectifs. Pour ce qui est du règlement des différends individuels, il en ressort que :

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

peut être prononcé sauf accord des parties ; mais le Tribunal peut toujours par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information.

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

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

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

11.2. Procédure de traitement des plaintes

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

- **Étape 1 : Enregistrement de la plainte**

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

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

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

- **Étape 2 : Examen des plaintes**

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

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

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

Les plaintes non sensibles regroupent :

- Les demandes d'information sur les conditions de travail dans le projet ;
- Les questions sur les procédures de travail du projet.
- Les suggestions ou propositions de la communauté sur les questions de travail.

Les plaintes sensibles comprennent :

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

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

Cette étape très importante permettrait de recueillir les informations et les preuves devant affirmer ou infirmer le grief et à retenir les solutions en réponse aux préoccupations du plaignant. Des compétences spécifiques peuvent être sollicitées si elles ne sont pas disponibles au sein des organes du MGP. Un délai maximal de cinq (05) jours ouvrables après la classification et l'analyse préliminaire est retenu pour cette étape pour toutes les plaintes dont la résolution nécessite des investigations plus approfondies. Les plaignants concernés devront être informés des délais supplémentaires par écrit du président de l'organe. La vérification des plaintes EAS / HS ne visera qu'à confirmer le lien entre la plainte et le projet et ne tentera jamais d'établir la culpabilité ou l'innocence de l'auteur présumé, car cela relève de la compétence des autorités judiciaires (si le survivant choisit pour poursuivre cette voie).

- **Étape 4 : Propositions de réponse**

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

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

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

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

Les mesures revues doivent être notifiées au plaignant par écrit. Lorsque le plaignant n'est pas satisfait, il engage à ses frais, la procédure judiciaire.

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

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

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

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

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

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

- **Étape 8 : Rapportage**

Toutes les plaintes reçues dans le cadre du MGP du Projet seront enregistrées dans un registre de traitement, dans une limite de cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la résolution, pour les instances locales ou intermédiaires et sept (07) jours ouvrables pour l'instance

nationale. Cette opération permettra de documenter tout le processus de gestion des plaintes et de tirer les leçons nécessaires à travers une base de données simple et adaptée conçue à cet effet. La base de données signalera également les problèmes soumis le plus fréquemment et les zones géographiques dont émanent le plus de plaintes, les résolutions appliquées, les suggestions ou meilleures pratiques.

- **Étape 9 : Archivage**

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

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

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

11.3. Dispositif

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

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

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

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

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

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

- Si la décision épouse la satisfaction du plaignant, c'est la fin du processus ;

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

Le mécanisme doit être vulgarisé à tous les travailleurs du projet et doit garantir à travers sa mise en œuvre, une réponse efficace, rapide et sans représailles de la hiérarchie. Le Comité de gestion des plaintes proposé est composé comme suit :

- Le coordonnateur des Unités de Coordination du Projet (UCP) ;
- Un représentant des UCP ;
- Un représentant des fournisseurs/prestataires pour les plaintes leur concernant.

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

REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUE

- Plan de Gestion de la main d'œuvre Projet d'Amélioration des Résultats d'Apprentissage de l'Éducation de Base (PARAEB), Tchad, janvier 2022, 47 pages.
- Plan de Gestion de la main d'œuvre Projet d'accroissement d'accès à l'énergie au Tchad (PAAET), Société Nationale d'Electricité, décembre 2021, 55 pages.
- Plan de Gestion de la main d'œuvre Projet de protection sociale, Madagascar, novembre 2022, 105 pages.
- Plan de Gestion de la main d'œuvre du Projet REDISSE IV/COVID19/ FA COVID19, Tchad, juillet 2021, 91 pages.
- Plan de Gestion de la main d'œuvre Projet de Protection Sociale Adaptative au Sénégal, janvier 2022, 48 pages.