



# **MINISTÈRE DE LA SANTÉ PUBLIQUE ET DE LA SOLIDARITÉ NATIONALE**

## **PROJET DE RENFORCEMENT DE LA PERFORMANCE DU SYSTÈME DE SANTÉ (PRPSS)**

### **PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)**

**FEVRIER 2021**

## TABLE DE MATIERES

<b>ACRONYMES .....</b>	<b>5</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX.....</b>	<b>6</b>
<b>I INTRODUCTION.....</b>	<b>7</b>
1.1 Contexte et objectif du Projet.....	7
1.2 Objectif du Projet .....	8
1.3 Unité de mise en œuvre du projet.....	8
1.4 Objectifs du Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO).....	8
1.5 Contenu du rapport .....	10
<b>2 GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET .....</b>	<b>10</b>
2.1 Types de travailleurs dans le cadre du Projet .....	10
2.2 Caractéristiques des travailleurs du Projet :.....	11
2.3 Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre : .....	12
<b>3 ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES SUSCEPTIBLES D'AFPECTER LES TRAVAILLEURS DU PROJET .....</b>	<b>16</b>
3.1 Composantes et Activités du Projet : .....	16
3.2 Les activités du projet.....	16
3.3 Principaux risques liés à la main-d'œuvre.....	17
3.4 Les mesure de minimisation et de gestion des risques .....	21
<b>4 LA LÉGISLATION DU TRAVAIL ET CONDITIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>24</b>
4.1 Cadre juridique national .....	24
4.2.1 Les conventions internationales sur le travail.....	28
4.3 Norme Environnementale et Sociale n°2 "Main-d'œuvre et conditions de travail" et le cadre juridique National.....	29
<b>5 HYGIENE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....</b>	<b>30</b>
5.1 Âge minimum d'admission à l'emploi .....	31
5.2 Politiques et procédures de traitement des cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles	32
5.3 Politiques et procédures et conditions générales .....	34
5.3.1 Système de rémunération et horaire de travail.....	34
5.3.2 Règle générale.....	35
5.3.3 Contrat de travail.....	36

5.3.4	Liberté syndicale et liberté d'association.....	36
5.3.5	Licenciement.....	36
5.3.6	Non-discrimination et égalité des chances.....	36
5.3.7	Protection des mains d'œuvre : Travail forcé.....	37
<b>6</b>	<b>ROLE ET RESPONSABILITES.....</b>	<b>37</b>
6.1	La mise en œuvre du PGMO.....	37
6.2	Recrutement et gestion des travailleurs du Projet.....	37
6.3	Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires .....	37
6.4	Recrutement de la main d'œuvre locale.....	37
6.5	Santé et sécurité au travail.....	38
6.6	Formation des travailleurs du projet.....	38
6.7	Gestion des plaintes des travailleurs.....	38
<b>7</b>	<b>MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS .....</b>	<b>38</b>
7.1	Principes généraux .....	38
7.2	Catégories de plaintes pouvant touchées les travailleurs .....	39
7.3	Porte d'entrée des plaintes.....	39
7.4	Dispositifs de traitement de plaintes (sauf les plaintes de catégorie 5).....	40
7.5	Mode de traitement (sauf les plaintes de catégorie 5 relatives aux VBG) .....	40
7.5.1	Etape de traitement des plaintes (sauf les plaintes de catégorie 5).....	41
7.5.2	Mode de traitement des cas spécifiques :.....	42
7.5.3	Surveillance, suivi et consolidation des données sur les plaintes et les litiges .....	43
7.5.4	Rapports périodiques .....	43
<b>8</b>	<b>GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....</b>	<b>44</b>
8.1	Procédures de sélection .....	44
8.2	Procédures régissant les employés des fournisseurs de services directs du projet .....	44
8.3	Suivi des performances des fournisseurs .....	45
8.4	Protection des travailleurs .....	45
<b>9</b>	<b>EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX .....</b>	<b>45</b>
<b>10</b>	<b>AGENTS DE L'ETAT NON TRANSFERES .....</b>	<b>45</b>
	<b>ANNEXE 1 : TERMES DE REFERENCE .....</b>	<b>47</b>
	POUR L'ELABORATION DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO).....	47

**ANNEXE 2. CODE DE BONNE CONDUITE A UTILISER DANS LE CADRE DU  
PROJET PRPSS..... 52**

**ANNEXE 3 : TEXTES LEGISLATIFS..... 55**

**ANNEXE 4: MODELE POUR LES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN  
D’OEUVRE ..... 56**

**ANNEXE 5 : ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITE ..... 61**

**ANNEXE 6 : AUTORISATION DE COMMUNIQUER DES INFORMATIONS ..... 62**

**ANNEXE 7 : FORMULAIRE DE RAPPORT D’INCIDENT VBG..... 63**

## **ACRONYMES**

ASC : Agent de Santé Communautaire  
CEFOD : Centre d'Etude et de Formation pour le Développement  
CNPS : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale  
EAS : Exploitation et Abus Sexuel  
HCR : Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés  
HMIS : Homeless Management Information System  
HS : Harcèlement Sexuel  
HSE : Hygiène Sécurité Environnement  
MGP : Mécanisme de Gestion des Plaintes  
MGF : Mutilation Génitale Féminine  
NES : Norme Environnementale et Sociale  
NIF : Numéro d'Identification Fiscale  
ODD : Objectifs de Développement Durable  
OIT : Organisation Internationale du Travail  
ONG : Organisation Non Gouvernementale  
PARCA : Projet d'Appui aux Réfugiés et la Communauté d'Accueil  
PBF : Performance Basée Sur le Financement  
PGMO : Plan de Gestion de la Main d'Œuvre.  
PPLS 2 : Projet Population et Lutte contre le SIDA.  
PROADEL : Projet d'Appui au Développement Local.  
PROPAD : Projet d'Appui à la Production Agricole et Développement.  
PRPSS : Projet de Renforcement de la Performance du Système de Santé.  
PRSSMI : Projet de Renforcement des Services de Santé Maternelle et Infantile  
RCCM : Registre du Commerce et du Crédit Mobilier  
REDISSE : Regional Disease Surveillance Systems Enhancement  
(Programme Régional d'Amélioration des Systèmes de Surveillance des Maladies)  
RMNCAH-N : Reproductive Maternal Newborn, Child and Adolescent Health  
SMAG : Salaire Minimum Agricole Garanti  
SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti  
SST : Sécurité et Santé au Travail  
SWEDD : Sahel Women's Empowerment and Demographics Project  
UCP : Unité de Coordination du Projet  
VBG : Violences Basées sur le Genre

## **LISTE DES TABLEAUX**

Tableau n°1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au titre de CNT PBF du projet

Tableau n°2 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au titre de l'UCP

Tableau n°3 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter pour les services sanitaires

Tableau n°4 : Catégories des fournisseurs de biens et services

Tableau n°5 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du projet

Tableau n°6 : Catégories des plaintes

## I INTRODUCTION

### 1.1 Contexte et objectif du Projet

Le Tchad est l'un des pays au monde qui accusent les taux de mortalité maternelle les plus élevés. Les données actuellement disponibles montrent qu'il y a 860 décès maternels pour 100 000 naissances vivantes et 34 décès néonataux pour 1000 naissances vivantes. En conséquence, le pays s'est engagé à fournir des efforts considérables pour atteindre les Objectifs de Développement Durable (ODD), et réduire les décès maternels à moins de 140 pour 100.000 naissances vivantes et les décès néonataux à moins de 12 pour 1000 naissances vivantes en 2030. Pour y parvenir, le Tchad doit réduire son taux de mortalité maternelle d'au moins 15% par an. Pour le moment cette tendance est de 2,5% et si la situation actuelle suit son cours, la mortalité maternelle annuelle sera à 622 décès pour 100 000 naissances vivantes en 2030.

Plusieurs facteurs expliquent les mauvais indicateurs du Tchad en matière de mortalité maternelle et néonatale : la grande étendue du pays avec une proportion significative de nomades défie l'accessibilité géographique des structures de santé, une population pauvre ne bénéficiant pas de couverture sanitaire et qui fait face à des difficultés financières pour l'accès aux services, une faiblesse en quantité et qualité des prestataires de soins, mais aussi un manque de matériels et médicaments des services de santé de la mère et de l'enfant. Pour relever ces défis, le gouvernement a déployé d'énormes efforts en termes de construction d'infrastructures sanitaires, d'équipements biomédicaux, de moyens logistiques, de formation, de mobilisation de personnel qualifié, de financement des services, de gratuité des soins d'urgence, de mise en œuvre de nouveaux programmes de santé, etc. Dans ce contexte, l'approche Financement Basé sur la Performance (FBP) est apparue comme une alternative permettant d'améliorer durablement la qualité et la quantité des prestations et soins au bénéfice des populations, y compris les plus vulnérables.

Au Tchad, l'approche FBP a été expérimentée à titre pilote par le Projet Population et Lutte contre le SIDA, phase 2 (PPLS 2) entre 2011 et 2013 dans huit districts sanitaires de quatre délégations sanitaires. L'évaluation qui s'en est suivie à la fin du programme a montré des résultats encourageants, notamment dans le renforcement des piliers du système de santé, la motivation des agents de santé, la réduction des cas de rupture en médicaments, l'amélioration de l'environnement de travail, etc. Ces résultats bien qu'intermédiaires ont contribué globalement à améliorer certains indicateurs de santé dans les zones bénéficiaires dudit programme. Dans un contexte où l'Etat, à travers sa politique de santé, entend créer des conditions d'accélération de la réduction de la mortalité maternelle et infantile, cette expérience du FBP et les résultats qu'elle a produit ont été à la base du « Projet de Renforcement des Services de Santé Maternelle et Infantile (PRSSMI) » financé par la Banque mondiale et mis en œuvre entre 2017 et 2019.

Après la clôture du PRSSMI en mars 2019, le gouvernement du Tchad et la banque mondiale ont convenu d'un nouveau projet dénommé « Projet de Renforcement de la Performance du Système de Santé » (PRPSS). Ce projet devra permettre de capitaliser les résultats et les acquis des interventions

basées sur le FBP dans l'optique non seulement de les consolider mais aussi dans une perspective de mise à l'échelle afin de toucher le maximum de bénéficiaires.

## **1.2 Objectif du Projet**

L'objectif du projet est d'accroître l'utilisation et la qualité des services de santé avec un accent particulier sur la santé de reproduction, maternelle, infantile, adolescente et les services de nutrition pour la population de la zone du projet. En cas d'événement d'urgence éligible, fournir une réponse immédiate et efficace dans les cinquante-huit districts sanitaires répartis dans huit Provinces : Le Batha, le Guéra, le Logone Oriental, le Mandoul, la Tandjilé, le Mayo Kebbi Est, le Wadi Fira et l'Ennedi Est.

## **1.3 Unité de mise en œuvre du projet**

Le projet PRPSS, actuellement préparé par le Ministère de la Santé Publique et de la Solidarité Nationale a pour objectifs suivants: (i) renforcer les capacités intersectorielles nationales et régionales en matière de surveillance collaborative des maladies et de préparation aux épidémies dans les pays participants; et (ii) fournir, en cas de crise ou d'urgence éligible, une riposte immédiate et efficace à ladite crise ou à l'urgence éligible.

Dans un souci d'améliorer l'efficacité des projets gérés par l'UCP du Projet REDISSE IV, le gouvernement et la Banque Mondiale se sont entendus pour mettre en place une Unité de Coordination du Projet, qui sera responsable de la mise en œuvre du projet au niveau national et les unités de gestion locale ou des antennes au niveau des provinces.

## **1.4 Objectifs du Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)**

L'objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) du PRPSS est d'identifier et de clarifier les risques spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet que les acteurs nationaux et principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du projet. En ce sens, l'actuel PGMO servira de base pour la gestion globale des employés qui seront recrutés pour la mise en œuvre du projet.

Le Plan de Gestion de la Main d'Œuvre du PRPSS facilitera la planification du projet et identifiera les ressources nécessaires pour s'adresser aux questions de travail au niveau du projet afin de créer un environnement de travail positif permettant de :

- Protéger et de promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs en favorisant, notamment, des conditions de travail sûres et saines y compris les environnements sans harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuel ;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet y compris les mesures pour éviter et faire face aux discriminations des femmes ;



- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES n°2) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant<sup>1</sup> ;
- 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 conformité avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Les risques sociaux liés à la Santé et à la Sécurité au Travail pourraient être faibles, pour la simple raison que la quantification de la main-d'œuvre à employer par les entreprises et fournisseurs contractants du projet n'est pas possible à ce stade précoce du processus de préparation du projet.

L'afflux de la main-d'œuvre, n'étant pas élevé, le projet fera appel à des entrepreneurs locaux et à la main d'œuvre locale pour la construction, la réfection et l'installation des bâtiments.

Le type de main-d'œuvre comprendra : le travail manuel, les maçons, les électriciens, les peintres et les plombiers. Les risques liés à la Santé et à la Sécurité au Travail pourraient être induits par des travaux de génie civil. Les mesures de Santé et de Sécurité au Travail porteront sur les risques potentiels pour les travailleurs. Par rapport à l'exploitation et abus sexuel (EAS), et le harcèlement sexuel (HS) les travailleurs (en dehors de leur sphère sociale) pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées, au EAS/HS à l'égard des femmes et des enfants. En plus, les milieux de travail étant majoritairement masculin puissent créer les dynamiques de harcèlement sexuel au travail, et les chantiers devraient inclure les mesures telles que les éclairages, les toilettes séparées qui puissent être fermés à clés à partir de l'intérieur, et les affichages dans les endroits publics interdisant la EAS/HS et en décrivant comment se plaindre au cas de non-respect. Les entreprises de construction identifieront les dangers potentiels, élaboreront des mesures de prévention et de protection et proposeront un programme de formation.

Les travailleurs directs de l'Unité de Coordination du projet (UCP) seront des fonctionnaires ou non fonctionnaires remplissant les conditions de recrutement. Le projet tiendra compte du présent PGMO et les entrepreneurs prépareront leurs plans de gestion du travail. Le plan de gestion de la main d'œuvre et le plan de gestion du travail des entreprises définiront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés conformément aux exigences de la législation nationale de travail et de la Norme Environnementale et Sociale n°2. Les procédures comprendront des exigences concernant : les conditions de travail et les conditions d'emploi ; la non-discrimination et l'égalité des chances ; les organisations des travailleurs ; le travail des enfants et l'âge minimum ; le travail forcé ; la

---

<sup>1</sup> Ceci comprend les personnes indirectement liées au projet qui se trouvent sur les sites du projet telles que les vendeuses

rémunération et les mécanismes de réclamation ; la tenue des dossiers et la documentation, la notification des maladies et accidents professionnels, l'atténuation et réponses aux risques de VBG/EAS/HS, la prévention des urgences et les recours en cas de blessure, de handicap et de maladie.

Le Ministère de la santé Publique et de la Solidarité Nationale qui assure la Tutelle du projet et l'UCP intégreront les exigences de la NES n°2 dans les ententes contractuelles avec les entrepreneurs et les mesures correctives appropriées en cas de non-conformité.

### **1.5 Contenu du rapport**

Pour répondre à l'esprit des TDR, nous avons organisé le contenu du rapport autour des points suivants :

Résumé analytique

1. Introduction
2. Description du projet
3. Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet
4. Évaluation des principaux risques qui pourraient affecter les travailleurs du projet
5. Législation du travail, NES n°2 et conditions générales
6. Rôle et Responsabilités
7. Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs
8. Gestion des fournisseurs et prestataires
9. Employés des fournisseurs principaux
10. Annexes

## **2 GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET**

Ce Projet sera mis en œuvre au niveau national par l'unité de coordination du Projet Renforcement de la Performance du Système de Santé (PRPSS) au sein du Ministère de la Santé Publique et de la Solidarité nationale.

### **2.1 Types de travailleurs dans le cadre du Projet**

Conformément à la catégorisation de la NES n°2, le projet PRPSS emploiera des travailleurs directs et des travailleurs contractuels.

**A. Travailleurs directs.** Cette catégorie inclut toutes les personnes employées directement par le gouvernement pour ce projet (y compris le promoteur du projet et / ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet.

Les travailleurs directs du Projet sont constitués de : (i) **personnel de l'Unité de Coordination du Projet (UCP)** dont le nombre est estimé à quatorze (14) personnes réparties ainsi qu'il suit : un Coordonnateur National, un Responsable Administratif et Financier, un Responsable du Suivi-Evaluation, un Responsable en passation de marché, un Responsable en sauvegarde environnementale, un spécialiste en développement Social, un comptable principal, Trois chauffeurs, une assistante de direction; un agent de liaison; et (ii) d'autres **consultants** que le projet va contracter directement pour effectuer les travaux ponctuels du projet et des agents d'entretien.

**B. Travailleurs contractuels :** Ce sont les personnes employées ou recrutées par des tiers (par des cabinets, ou des parties prenantes du projet,, des fournisseurs des biens mobiliers, équipements, des produits pharmaceutiques fournisseurs de services tels que les experts étrangers et nationaux pour les formations et les consultants qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés à la construction et réhabilitation des centres de santé et districts, au nettoyage, à la livraison des équipements. Etc.

A ce stade du projet, le nombre indicatif n'est pas encore défini (voir le tableau N°3, page 16).

**C. Travailleurs directs :** Le Projet mobilisera des fonctionnaires dans les ministères de la santé publique et de la Solidarité Nationale, de la Femme de la Petite Enfance et les parties prenantes. Ils seront chargés de maintenir les acquis du PRSSMI et anciens systèmes gouvernementaux de santé fournis et d'améliorer davantage les activités du Projet.

Il est à noter que ces fonctionnaires ne seront pas transférés au Projet. Ainsi ils resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat en vigueur dans le secteur public. Tous les personnels du Projet seront sous contrat de travail.

## 2.2 Caractéristiques des travailleurs du Projet :

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet utilisera directement avec les indicateurs sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PRPSS, peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La personne physique désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la personne morale, elle désigne toute entité (ONG, Cabinet, Bureau d'étude, entreprises prestataires...etc..) régulièrement constituée la législation tchadienne en matière d'emploi. Pour la mise en œuvre du Projet, ces personnes seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et appartenance politique, ethnique et raciale, au handicap, et cela conformément aux dispositions du présent plan de gestion de la main d'œuvre :

- Compétences requises pour les cadres de l'UCP et les consultants temporaires ;
- Diplôme niveau universitaire de Baccalauréat plus 3 ans minimum ;
- Bonne maîtrise de la bureautique et des langues française et anglaise.

### 2.3 Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre :

La durée de couverture des Travailleurs du Projet est de 05 ans, délai de mise en œuvre du Projet et ponctuelle pour les consultants, experts et travailleurs des fournisseurs, entreprises et communautaires dans le cadre de la réhabilitation des districts et des dispensaires. Les cadres seront affectés à l'UCP à Ndjama, Le personnel de mise en œuvre (personnel soignant) sur le terrain sera affecté dans les provinces couverts et Districts concernés par le Projet. La durée du travail dépend des activités y relatives.

Effectif du Comité de pilotage du PRPSS

- Président : le Direction Général du MSPSN ;
- Vice-président : Ministère de l'Economie, de la Planification du Développement

Membres :

- le Ministère des Finances et du Budget ;
- Le Ministère de la Femme et de la Protection de la Petite Enfance ;
- Le Ministère en charge de l'état civil ;
- L'Inspecteur Général ;
- Les 6 Directeurs Généraux Techniques du MSPSN ;
- Le Direction de la Cellule de suivi de la Couverture Sanitaire Universelle ;
- La CTN FBP ;
- L'UCP du PRPSS ;
- Une Délégation Sanitaire Provincial ;
- Un Manager des ACV ;
- Le point focal GFF du Gouvernement
- L'officier de liaison GFF
- Les Représentants des Partenaires techniques et financiers

**Tableau 1 : Effectif Prévisionnel des compétences à recruter pour la CTN**

Période de recrutement	Type d'emploi	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Dès le début du projet (à définir)	Coordonnateur	01	Connaissance et expérience avéré en FBP	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Un expert International en FBP	01	Connaissance et expérience avéré en FBP	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Un expert national en FBP	01	Connaissance et expérience avéré en FBP	N'Djamena

Dès le début du projet	Un administrateur du portail FBP	01	Connaissance en statistiques et gestion informatisée des données	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Une assistante administrative	01	Connaissance et expérience en secrétariat bureautique	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	un personnel d'appui (chauffeur, agents d'entretien, coursier...)	3	Connaissances et expériences dans leur domaine	N'Djamena

**Tableau n° 2 : Effectif Prévisionnel des compétences à recruter pour l'UCP**

Période de recrutement	Type d'emploi	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Dès le début du projet (à définir)	Coordonnateur	01	Connaissance et expérience avéré et gestion des projets	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Coordonnateur Technique Adjoint	01	Connaissance en gestion avérée des projets sanitaires	N'Djaména
Dès le début du projet (à définir)	Spécialiste en Gestion Administrative et Financier	01	Spécialiste en administration, gestion des ressources humaines et finances	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Comptable Principal	01	Maîtrise des procédures comptables	N'Djaména
Dès le début du projet (à définir)	Comptable	01	Maîtrise des procédures comptables	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Auditeur Interne	01	Spécialiste en audit comptable	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Spécialiste en passation de marchés	01	Connaissance en procédures de passation de marchés	N'Djamena
Dès le début du projet	Spécialiste en communication	01	Spécialiste en communication et de la gestion des bases de données	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Spécialiste en communication Assistant	01	Spécialiste en gestion de base de données	N'Djamena

Dès le début du projet (à définir)	Spécialiste en Suivi évaluation	01	Maîtrise des outils, Logiciels et Connaissances en suivi évaluation	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Assistant au suivi évaluation assistant informaticien	01	Connaissance en suivi évaluation et des outils informatiques	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Spécialiste en Sauvegarde Environnementale	01	Environnementaliste, connaissance des Politiques de sauvegarde de la Banque Mondiale	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Spécialiste en Développement Social	01	Sociologue, connaissance en Genre, normes environnementales et sociales, santé, sécurité au Travail	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Assistant(e) du Coordonnateur	01	Connaissance en gestion du secrétariat	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Chauffeurs	05	Permis de conduire avec expérience avérée en conduite des véhicules administratifs	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Technicien de surface	01	Aptitude physique ; être instruit avec niveau secondaire	N'Djamena
Dès le début du projet (à définir)	Coursier	01	Aptitude physique avec niveau secondaire	N'Djamena

**Tableau n°3 : Effectif Prévisionnel des compétences à recruter pour les services sanitaires**

Période de recrutement	Type d'emplois	Nombre	Compétence requises	Lieu d'affectation
Après lancement du projet	Médecins, Infirmiers, Sage-femme et les TS	PM	Connaissances avérées en soins infirmier et VBG	Antenne provinciale ; structures sanitaire
Après lancement du projet	Agent de santé communautaire	PM	Connaissance en soins infirmier, nutrition et VBG	Antenne provinciale ; structure sanitaire

**Tableau n°4 : Catégories des fournisseurs de biens et services**

Catégories	Type d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieu de travail
<b>Fournisseurs de biens et mobiliers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incinérateurs</li> <li>• Kits des ASC, équipements de radiologie, équipement de service d'état civil, médicament et produits contraceptifs, de laboratoires, supplément nutritionnel, « équipement de chaîne de froid ; équipement du système de stockage ;</li> <li>• Moyens roulants</li> <li>• Matériels informatiques</li> <li>• Kits solaires</li> <li>• Incinérateurs</li> <li>• Kits des ASC, équipements de radiologie, équipement de service d'état civil, médicament et produits contraceptif, de laboratoires, supplément nutritionnel ; équipement de chaîne de froid ; équipement du système de stockage ;</li> <li>• Matériels informatiques</li> <li>• Kits solaires</li> </ul>	P M	Détention des documents administratifs	N'djaména et Antennes
<b>Fournisseurs des immobiliers ou Entreprises de construction</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De bâtiments</li> <li>• Laboratoire</li> <li>• Incinérateurs</li> </ul>	PM	Construction des bâtiments publics	Antennes
<b>Fournisseurs de services</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experts international en PBF</li> <li>• Experts nationaux</li> <li>• Cabinets de formation en gynécologie</li> <li>• Formateurs des ASC</li> </ul>	PM PM PM PM	Qualifications requises en renforcement de capacités	N'djaména et Antennes

### **3 ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES SUSCEPTIBLES D'AFPECTER LES TRAVAILLEURS DU PROJET**

La présente section décrit les composantes et activités du projet, les risques potentiels et les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du Projet.

#### ***3.1 Composantes et Activités du Projet :***

Le projet sera mis en œuvre par les trois (3) composantes suivantes :

**Composante 1** : Renforcement du financement basé sur les résultats pour une meilleure prestation des services de santé. La sous composante 1.1 fournira des paiements fondés sur la performance aux établissements de santé sous réserve de la quantité et de la qualité des services fournis à la population par le biais de ces établissements mais aussi par les agents de santé communautaire. La sous composante 1.2 paiera une subvention pour les patients identifiés comme pauvres ou vulnérables.

**Composante 2** : Renforcement de la préparation de la prestation de services pour des services RMNCAH-N de qualité. Dans la sous composante 2.1, elle se concentrera sur le renforcement de la capacité du système à fournir des services de santé de qualité. Les investissements cette sous composante comprennent l'acquisition et la maintenance des équipements. La sous composante 2.2 concerne le renforcement des plates formes communautaires pour la prestation de service fournis par les agences de santé communautaire qui comprendront un soutien pour les visites proactives et les soins à domicile, la distribution des médicaments vermifuges et la vitamine A, le dépistage nutritionnel et le suivi de la croissance pour les moins de cinq ans. Cette sous composante fournira également un soutien supplémentaire pour renforcer les services de nutrition afin de garantir que les services soutenus soient de haute qualité et à fort impact. La sous composante 2.3 entreprendra des activités au niveau communautaire axées sur la prévention de la violence sexiste et la promotion de l'engagement des citoyens. La sous composante 2.3 financera le développement des personnels de santé, le HMIS et la réglementation et la gouvernance de la santé. Et la sous composante 2.4 appuiera la construction du système CVRS du Tchad.

**Composante 3** : Gestion du projet et vérification des résultats.

La sous composante 3.1 assurera la gestion du projet, le suivi et évaluation et les couts de supervision du projet. Sa sous composante 3.2 concerne la vérification et la supervision de la performance basée sur le financement. Elle financera aussi les couts des contrats avec les CDVA.

#### ***3.2 Les activités du projet***

Les activités à exécuter dans le Projet concernent l'amélioration durable de la qualité et de la quantité des prestations de service au bénéfice des populations y compris les plus vulnérables.

Les activités consisteront principalement à : (i) renforcer les soins de qualité dans les centres de santé au profit des pauvres et vulnérables ;(ii) faciliter l'accès des plus vulnérables aux services de



soins ; (iii) cibler et identifier les ménages pauvres et vulnérables pour l'accès aux services de santé ; (iv) sensibiliser les ménages sur la planification familiale et nutrition ; (v) enregistrer et numériser les nouvelles naissances et les décès dans les hôpitaux ; (vi) assurer les soins infirmières d'urgence aux personnes vulnérables ; (vii) sensibiliser en matière de nutrition, de prise en charge des enfants malnutris et femmes enceintes ; (viii) sensibiliser sur le cas du COVID -19 ; (ix) sensibiliser la population sur les normes sociales, les MGF, les VBG et prendre en charge les victimes des VBG ; (x) former les ASC en soins adéquat de qualité aux communautés ; (xi) installer et entretenir les équipements médicaux ; (xii) construire des plates-formes communautaires ; (xiii) fournir des intrants essentiels pour les services de nutrition ; (xiv) assurer une formation cliniques et gestion aux agents de santé et une formation non clinique délégués sanitaire ; (xv) identifier et référer les enfants non vaccinés, abandonnés et malnutris pour une prise en charge, aussi suivre la croissance des nourrissons et dépister les cas de malnutrition pour les moins de cinq ans enfin (xvi) assurer la gestion du projet et vérifier les résultats du PBF. Toutes ces activités seront réalisées dans les bureaux, les hôpitaux et districts des provinces concernées. Les principaux acteurs seront les cadres de l'UCP, les personnels soignants et les agents de santé communautaires.

### **3.3 Principaux risques liés à la main-d'œuvre**

Au vu de toutes composantes confondues du projet et les activités à mener le risque professionnel est la probabilité que le potentiel de nuisance du travail soit atteint dans les conditions d'exposition et/ou d'utilisation du personnel du projet. Les risques potentiels pouvant affectés les travailleurs dans le cadre de ce projet peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain. Ainsi la mauvaise gestion de ces risques professionnels peut conduire à un accident de travail, les maladies professionnelles et les Violences Basées sur les Genres.

#### **Tableau n°05: Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PRPSS**

Composante	Les activités du projet	Principaux risques liés à la main d'œuvre
<p><b>Composante 1 :</b> Renforcement du financement basé sur les résultats pour une meilleure prestation des services de santé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration des services de soins aux pauvres et personnes vulnérables par les établissements ;</li> <li>• Fourniture des soins préventifs de base par les ASC ;</li> <li>• Identification des ménages pauvres et vulnérables pour les soins ;</li> <li>• Prestation des services dans les zones d'insécurité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques de Conflits d'intérêt entre le personnel soignant</li> <li>• Risques de discrimination basée sur le genre</li> <li>• Risques d'exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS)</li> <li>• Risques d'attaque sur le chemin de travail</li> <li>• Risques de maladies professionnelles</li> </ul>
<p><b>Composante 2 :</b> Renforcement de la préparation de prestation des services pour des services RMNCAH-N de qualité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation sur la planification familiale et la nutrition ;</li> <li>• Renforcement de capacités des agents de santé, des équipements et leur maintenance</li> <li>• Enregistrement des naissances et des décès survenus dans la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques de corruption</li> <li>• Risques d'accidents de travail</li> <li>• Risques d'utilisation de la main d'œuvre mineure</li> <li>• Risques de contamination par les produits chimiques</li> <li>• Risques d'électrocution ou d'électrisation</li> </ul>

	<p>communauté, dont la formation appropriée des ASC ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visites proactives et les soins à domiciles, la distribution des médicaments, le dépistage nutritionnel et le suivi de la croissance des enfants de moins de 5 ans par les ASC ;</li> <li>• Sensibilisation sur le développement communautaire, le changement social et comportemental par les ASC ;</li> <li>• La formation Clinique du personnel de santé à différents niveaux du système de santé et les ASC.</li> <li>• La formation des sages-femmes et La</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques de conflits sociaux entre les agents de santé et les membres de la communauté</li> <li>• Risques liés au déplacement et à la circulation des agents de sensibilisation</li> <li>• Risques de discrimination basée sur le genre</li> <li>• Risques d'exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS)</li> <li>• Risques de corruption et d'abus de pouvoir</li> <li>• Risques d'empiètement sur les normes sociales lors de la sensibilisation par les ASC</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques de conflits sociaux entre le personnel de santé et les membres de la communauté</li> </ul>
--	---	---

	<p>formation non Clinique pour les competences techniques et managériales, sur la supervision, le soutien et le coaching aux délégués de santé de district et régionaux;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement de la construction du système CRVS du Tchad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques de conflits entre ouvriers et membres des communautés</li> <li>• Risque de santé et de sécurité liés au travail et/ou à la communauté</li> <li>• Risque d'accidents aussi bien pour les ouvriers que les communautés</li> <li>• Risque de mauvaise gestion de la main d'œuvre locale</li> <li>• Risque de transmission des MST VIH/SIDA</li> <li>• Risque d'exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS)</li> <li>• Risque d'accident de travail lors de l'enquête</li> <li>• Risque de corruption et de détournement</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque de conflits sociaux entre les personnels ;</li> <li>• Risque de conflits entre le personnel et la population ;</li> <li>• Contamination du personnel soignant lors des activités dans les hôpitaux ;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des cas de blessures peuvent survenir chez les employés des chantiers ;</li> <li>• Risque d'exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS) y compris chez les personnes qui fréquentent les chantiers telles que les vendeuses</li> <li>• Contamination du personnel soignant par la COVID 19 ;</li> <li>• Développement des maladies professionnelles ;</li> <li>• Risque d'emploi des mineurs</li> </ul>
<p><b>Composante 3 :</b> Gestion du projet et vérification des résultats</p>	<p>Gestion de projet, suivi évaluation des activités, Vérification et supervision du PBF</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque de conflits sociaux entre les employés</li> <li>• Violence physique, morale et intimidation ;</li> <li>• Harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuel,</li> <li>• Risque du travail des enfants</li> </ul>

### 3.4 Les mesures de minimisation et de gestion des risques

Le projet mettra en place des mesures spécifiques pour minimiser ou prendre en charge ces risques à savoir :

- Utilisation des équipements adéquats pour réduire les risques de contamination par les maladies transmissibles ;
- Mise en place d'un Mécanisme de Gestion de Plaintes accessible à tous et qui traite également les incidents liés aux travailleurs et les EAS/HS ;
- Inscription dans tous les contrats la clause sur la protection des enfants, la prévention de VBG/EAS/HS ;

- Intégration dans tous les contrats des travailleurs d'une **''clause de code de conduite''**<sup>2</sup> (voir Annexe 2);
- Respect les honoraires légales de travail en vigueur à la place ;
- Sensibilisation à la VBG/EAS/HS auprès de tous les travailleurs des partenaires et les communautés qui entrent en contact avec les travailleurs du projet ;
- Se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent sur le chantier. Les vestiaires et/ou latrines doivent être situés dans des zones séparées et bien éclairées, et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur ;
- Installation de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes d'EAS/HS sont interdits sur ce site ;
- S'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés ;

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs, et les populations riveraines, il est important pour tous les employeurs d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST) , conformément aux Directives Environnementales sanitaires et sécuritaires générales et aux Directives spécifiques au secteur d'activités et suivant l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

Les employeurs qui ont déjà élaboré des plans de prévention des pandémies de grippe, en prévoyant la COVID-19 se doivent de mettre régulièrement à jour ces plans, pour prendre en compte les risques et les sources d'exposition, les voies de transmission, et d'autres caractéristiques uniques du SRAS-CoV-2 (c'est-à-dire différents de celles des virus de la grippe pandémique).

Quant aux employeurs qui n'ont pas pu se préparer aux événements pandémiques, ils doivent se préparer et préparer leurs travailleurs (aussi longtemps à l'avance que possible), aux risques d'aggravation des conditions de la pandémie, en élaborant des procédures de protection des travailleurs et de lutte contre les infections. Ces procédures doivent comprendre les mesures et précautions suivantes :

- **Formation immédiate et continue de toutes les catégories de travailleurs sur les procédures**

---

<sup>2</sup> En plus, de s'assurer que les codes de conduite contre la VBG/EAS/HS sont signés et bien Compris :

- S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions.
- S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet.
- Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite.
- Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines.

Toutes les catégories de travailleurs devront être formées sur les procédures dans tous les espaces publics, et encouragés à les mettre en œuvre. De plus, une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) sera mise en œuvre.

- **Equipment de protection individuel.**

Des équipements de protection individuelle comprenant des gants, lunettes de protection, écrans faciaux, masques, et une protection respiratoire le cas échéant, seront mis à la disposition des travailleurs du projet pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions.

Au cours d'une épidémie infectieuse, telle que la COVID-19, des recommandations pour les EPI spécifiques à certaines professions ou tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation géographique, de la mise à jour des évaluations des risques pour les travailleurs et des informations sur les EPI, ainsi que de l'efficacité de la prévention de la propagation de COVID-19. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 dépendent du risque d'être infecté par le CoV-2 du SRAS.

Les Employeurs devront par conséquent consulter régulièrement le Comité Santé et Sécurité au Travail, l'UCP et la Banque mondiale pour des mises à jour sur les EPI recommandés.

Par ailleurs, tous les types d'EPI doivent être :

- ✓ Sélectionnés en fonction du danger auquel sont exposés les travailleurs ;
- ✓ Correctement ajustés et périodiquement réajustés, le cas échéant ;
- ✓ Portés de manière cohérente et appropriée lorsque cela est nécessaire ;
- ✓ Inspectés, entretenus et remplacés régulièrement, si nécessaire ;
- ✓ Enlevés, nettoyés et stockés ou éliminés de façon appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou l'environnement.

- **Élaboration de politiques et de procédures pour un traitement rapide des éventuels cas.**

Outre les mesures préventives, les employeurs doivent informer et encourager les employés à s'auto-surveiller en vue de détecter les signes et symptômes de la COVID-19, s'ils soupçonnent une éventuelle exposition. Ainsi, toute personne, qui présente des signes/symptômes de la COVID ou qui se sent malade suite à une exposition, doit se signaler pour une prise en charge immédiate. Les employeurs prendront également des mesures pour limiter la propagation des sécrétions respiratoires des personnes qui peuvent avoir le COVID-19 en leur fournissant un masque facial, si cela est possible et disponible, et en les encourageant à les porter. Le cas échéant, les employeurs devront prévoir un dispositif pour isoler immédiatement les personnes qui présentent des signes et/ou symptômes de la COVID-19, et les personnes potentiellement infectieuses.

- **Organisation des séances de sensibilisation permanente des ASC et autres travailleurs aux mesures préventives pour éviter de retomber dans les habitudes et se faire contaminer du COVID-19 ;**

Ces différentes procédures doivent être revues toutes les semaines pendant la durée de la Pandémie afin de s'assurer qu'elles sont efficaces et ne deviennent pas obsolètes. Par ailleurs, le projet devra s'assurer du respect des mesures barrières (port du masque, distance d'au moins 1m à respecter par tous les employés, installation de dispositifs de lavage des mains). En outre, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale.

Le projet appliquera la flexibilité offerte par le cadre environnemental et social en adoptant un management adaptatif en fonction de l'évolution de la pandémie. Une attention particulière sera faite aux endroits où les risques seront exacerbés comme les grandes villes où la densité de la population augmentera le risque d'interaction et donc de contamination. Dans tous les cas, les décisions seront prises en accord avec l'UCP et les équipes de la Banque mondiale.

## 4 LA LÉGISLATION DU TRAVAIL ET CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section décrit le cadre juridique national, normes et directives pour le travail au Tchad, les conventions internationales du travail et la norme environnementale et sociale NES n°2 de la Banque Mondiale en matière de travail.

### 4.1 Cadre juridique national

Le Tchad dispose de lois, décrets, arrêtés et des conventions collectives nationales qui régissent les conditions des travailleurs mais aussi des normes et directives pour les employeurs.

**La loi n° 038/PR/96 du 11 Décembre 1996 portant code du travail suivant l'article 1 de ce code** : « il est institué un code du travail en République du Tchad, applicable sur tout le territoire National ». A ce titre, est assujetti aux dispositions de la présente Loi, tout employeur quels que soient sa nationalité, son statut ou son secteur d'activité.

Le code préserve les intérêts essentiels du travailleur (contrat de travail, conditions d'emploi, conditions d'exécution du travail : salaire, durée, repos et congés, ...).

Ce code de travail tchadien comporte 6 Livres, 23 titres, 58 chapitres et définit les prescriptions suivantes :

- ✓ Le contrat du travail : sa conclusion, son exécution, sa forme, sa suspension, sa modification, sa rupture et les pénalités ;
- ✓ Les types de travail : apprentissage, travail déplacé, travail intérimaire, travail à temps partiel, travail journalier, travail à domicile, sous-traitance, travail saisonnier et le contrat de tâcheronnat ;
- ✓ Les conditions d'exécution du travail : salaire, durée, repos et congés, transports ;
- ✓ Les conditions particulières de travail de certains travailleurs : femmes, enfants, personnes handicapées, étrangers.



- ✓ Les conditions d'hygiène, de sécurité et d'environnement du travail : discipline générale, propreté, ambiance des locaux de travail, installation individuelle des travailleurs, protection contre certains risques liés au travail ;
- ✓ Les relations professionnelles entre travailleurs et employeurs : en termes d'organisation par les organisations des travailleurs, délégués du personnel, comité d'entreprise ; en termes d'outils avec le règlement intérieur, les accords d'établissement et la convention collective ; en termes institutionnels par le biais du conseil national du patronat, de l'inspection du Travail et de l'Office National pour la Promotion de l'emploi ;
- ✓ La formation professionnelle : formation dont bénéficient les travailleurs, congé-formation ;
- ✓ Les différends de travail : différend individuel devant l'inspection du travail et des juridictions du travail ; différend collectif et les modalités de son règlement (négociation, médiation, arbitrage), la grève ;
- ✓ Les organismes et moyens de contrôle du travail :
  - Administration du travail par l'inspection du travail,
  - L'emploi et le placement par l'Office National pour l'Emploi,
  - Moyens de contrôle notamment à travers la tenue du registre de l'employeur.
  - Médecine du travail,
  - Inspection de travail ;
  - Organes de concertation et de contrôle ;

**Loi N° 007/PR/2015 du 10 février 2015**, portant sur la protection des données à caractère personnel. Cette loi a pour objectif de mettre en place un dispositif de protection de la vie privée et professionnelle consécutive à la collecte, au traitement, à la transmission, au stockage et à l'usage des données à caractère personnel, sous réserve de la protection de l'ordre public.

La loi n°17/PR/2001 portant statut général de la fonction public dans sa section 1 relative au activités et article 73, 74 ; puis section 3 relative au détachement en ses articles 78, 79, 79 et 80, 81, 84, 88 ainsi que la section 4 Article 93 relative à la mise en disponibilité d'un fonctionnaire tchadien en activité pourront être appliqués dans le cadre du projet PRPSS.

**La Constitution de la République du Tchad promulguée le 04 mai 2018**, dans son titre II, chapitre 1 relative aux libertés et droits fondamentaux, stipule dans son article 17 que « *la personne humaine est sacrée et inviolable* ». Tout individu a droit à la vie, à l'intégrité de sa personne, à la sécurité, à la liberté, à la protection de sa vie privée et de ses biens. L'article 18 de poursuivre que « *nul ne peut être soumis, ni à des sévices ou traitements dégradants et humiliants, ni à la torture* ».

L'article 19 va un peu loin en ce terme que « *l'esclavage, la traite des êtres humains, le travail forcé, la torture physique ou morale, dégradante et humiliante, les violences physiques, les mutilations génitales féminines, les mariages précoces ainsi que toutes les autres formes d'avilissement de l'état humain sont interdits* ».

Par conséquent, les actes suivants sont réprimés :

- **Du Harcèlement moral**

Aucun Employé ne doit subir ou faire subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Est donc passible d'une sanction disciplinaire tout Employé qui aura commis de tels actes répréhensibles.

- **Des violences physiques et morales**

Aucun Employé ne doit subir ou faire subir des violences physiques ou morales, sous toutes ses formes, des voies de faits, des coups et blessures volontaires, des mutilations physiques à l'endroit de tout être humain ou ses biens personnels.

- **Du harcèlement, des violences sexuelles et la pédophilie**

Conformément aux textes nationaux, dont la loi n°006/PR/2002 du 15 avril 2002 portant promotion de la santé de reproduction, le principal texte législatif aux mutilations génitales féminines. Son article 9 interdit expressément toutes les violences y compris les MGF, les mariages précoces, les violences domestiques et les sévices sexuels. Et son article 18 érige en infraction pénale toute transgression des dispositions de la loi sur la santé de reproduction par pratique, par écrit, discours, publicité ou propagande ; et les textes internationaux sur le harcèlement et les violences sexuelles contre les femmes, la pédophilie et le respect des us et coutumes des populations et des relations humaines d'une manière générale, tout acte de harcèlement, abus, violences sexuelles ( cfr : (i) Résolution 48/104 des Nations Unies relative à la déclaration sur l'élimination des violences contre les femmes et (ii) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants) ; sanction : licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour des poursuites judiciaires par l'autorité publique compétente s'il y a échec. En effet, le code pénal tchadien de 1967 érige en infraction pénale tout acte de violence ou d'agression sur autrui, y compris les mutilations.

Cependant le Code Pénal du 08 mai 2017 (Loi 001/PR/2017) en son article 318 relatif à l'intégrité de l'organe génital d'une personne de sexe féminin précise que : « Est puni d'un emprisonnement de un à cinq ans et d'une amende de 10.000 à 100.000 FCFA quiconque porte atteinte à l'intégrité de l'organe génital d'une personne de sexe féminin par :

a) ablation totale ou partielle du clitoris et ou des petites lèvres ;

b) ablation totale des grandes suivie de la suture totale ou partielle ou du rétrécissement total ou partiel de l'orifice vaginal ;

c) perforation, incision ou étirement du clitoris et ou des lèvres, cautérisation, introduction de substances corrosives ou de plantes dans le vagin pour provoquer son rétrécissement ou un saignement ;

d) tout autre procédé.

La peine est l'emprisonnement de cinq à dix ans et l'amende de 50.000 à 500.000 FCFA :

- a) si la mort de la victime en résulte ;
- b) si l'auteur se livre habituellement à cette pratique.

La juridiction ordonne également la fermeture du local professionnel et l'interdiction d'exercer la profession en cas de commission des faits, soit dans un établissement médical, soit dans un centre de soins, soit en qualité de personnel médical ou paramédical. L'article 341 du même code pénal stipule dans le domaine du harcèlement sexuel que : Est puni d'un emprisonnement de six mois à deux ans et d'une amende de 100.000 à 1.000.000 FCFA, quiconque impose à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle qui soit, portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les peines sont un emprisonnement d'un à trois ans et d'une amende de 200.000 à 2.000.000 FCFA ou une de ces deux peines seulement, si les faits sont commis :

- a) Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- b) Sur une personne âgée de moins de dix-huit ans ;
- c) sur une personne particulièrement vulnérable, en raison, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou l'état de grossesse, lorsque cette situation est connue de l'auteur des faits ou est apparente ;
- d) sur une personne particulièrement vulnérable ou dépendante en raison de la précarité de sa situation économique ou sociale, connue de l'auteur des faits ou apparente ;
- e) par plusieurs personnes agissant en coaction ou lorsque l'une est l'auteur et l'autre complice.

L'article 342, portant sur les traitements dégradants propose une peine suivante : Est puni d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 20.000 à 200.000 FCFA ou de l'une de ces deux peines seulement quiconque :

a) de quelque manière que ce soit, sans porter atteinte à l'intégrité physique de son conjoint ou d'une personne, soumet ledit conjoint ou ladite personne à des traitements dégradants, humiliants ou inhumains de nature à lui causer un trouble psychologique, un traumatisme ou une affection mentale ;

b) exerce des violences de même nature sur son conjoint, son concubin, un parent ou un allié.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits de violence sont commis sur des personnes autres que celles visées à l'alinéa 1 ci-dessus, en vue d'atteindre psychologiquement celles qui y sont visées.

Les peines visées à l'alinéa 1 sont doublées lorsque les faits sont :

- a) commis sur une femme enceinte ;
- b) commis dans le cadre de rites de veuvage, sur un veuf ou sur une veuve ;
- c) accompagnés de privation d'aliments, de destruction ou confiscation des effets personnels de la

victime ;

d) accompagnés de privation de tout autre droit ou toute prérogative liée au statut de la victime.

- **De l'exploitation des enfants**

Conformément aux textes nationaux, Article 35 de la Constitution du Tchad de 1996, modifiée dernièrement en 2005; Articles 52, 190 & 238 du Code du Travail de 1996 (Loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du Travail); Article 1er du Décret n° 55 / PR-MTJS-DTMOPS du 8 Février 1960 sur le travail des enfants ; L'âge minimum pour l'emploi dans le travail dangereux est de 18 ans. Le code du travail interdit le travail de nuit pour les enfants de moins de 18 ans. Il faut ajouter à ces textes les résolutions internationales telles que : ((i) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants et (ii) Résolution 44/25 du 20 novembre 1989 sur les droits des enfants), l'emploi et l'exploitation des enfants sont strictement interdits au sein de l'entreprise. De même le travail de nuit de femmes interdit par l'article 205 du code du travail.

Les conventions nationales (convention collective générale 2002 applicable aux travailleurs de la République du Tchad, convention de 2012 relative à la fonction publique en son article 48 relative à la mise en disposition ; article 57 relative à la démission et article 58 relative à l'abandon de poste pourront être appliqués) ;

#### **4.2.1 Les conventions internationales sur le travail**

Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (**OIT**) et plus particulièrement la Convention n°29, 105 sur le travail forcé, Convention (n° 138/1973) sur l'âge minimum, Convention (n° 111/1958) concernant la discrimination à l'emploi et la profession.

- La Convention (n°29/1930) sur le travail forcé dans son article 1 stipule que tout membre de l'OIT qui ratifie cette convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toute ses formes dans le plus bref délai possible. Son article 2 alinéas1, définit le travail forcé et obligatoire comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.
- La Convention 105 relative à l'abolition du travail forcé a dans son article 1 mentionné que tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie cette convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme :
  - (a) en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ;
  - (b) en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ;
  - (c) en tant que mesure de discipline du travail ;
  - (d) en tant que punition pour avoir participé à des grèves ;
  - (e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

L'article 2 précise que tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie cette convention s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire tel qu'il est décrit à l'article 1 de la présente convention.

- La convention n°138/1973 relative à l'âge minimum de travail dans son article 1 dit que :  
Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental. Et l'article 3 prescrit :

1) L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans ;

2) Les types d'emploi ou de travail visés au paragraphe 1 ci-dessus seront déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe.

Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la législation nationale ou l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, autoriser l'emploi ou le travail d'adolescents dès l'âge de seize ans à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle.

**Conclusion pour le projet PRPSS :** Les lois, décrets et politiques nationales relatifs au travail au Tchad et les conventions internationales que le pays a ratifiées, précitées ci-haut sont bien applicables au projet.

#### **4.3 Norme Environnementale et Sociale n°2 ‘Main-d’œuvre et conditions de travail’ et le cadre juridique National.**

Une analyse comparative de la Norme Environnementale et Sociale n°2 et le cadre juridique national relatif au travail fait ressortir les constats ci-après :

**La Norme Environnementale et Sociale n°2 de la Banque Mondiale et les législations nationales relatives au travail sont concordantes** sur les conditions de travail et d'emploi (la rémunération et les salaires, les congés), les mesures de protection des catégories vulnérables de travailleurs, le travail d'enfants et l'âge minimum des travailleurs, le caractère du mécanisme de la gestion des plaintes et autres moyens de recours, la santé et la sécurité du travail (y compris la protection d'EAS/HS) tels que sa mise en œuvre, installations sanitaires, les zones de repos, les services d'hébergement, la collaboration des employeurs en matière de Santé et Sécurité au Travail et le système d'examen de Santé et Sécurité au Travail.

**La Norme Environnementale et Sociale n°2 et les législations nationales relatives au travail se complètent sur la protection de toutes les catégories de travailleurs régis ou non par la loi 038,** les conditions de travail et la gestion de la relation de travail surtout l'élaboration de procédure de gestion de ressources humaines, les informations et documents sur les conditions de l'emploi

qui sont plus explicites et personnelles pour la Norme Environnementale et Sociale n°2, l'information sur les indemnisations de départ lors d'un licenciement ou fin de la relation de travail, l'application des principes de non-discrimination, d'égalité des chances dans les relations de travail et la lutte contre les harcèlements y compris les harcèlements sexuels

**Elles se complètent également sur la conception du travail forcé où la Norme Environnementale et Sociale n°2** touche le plus de types de travail que le cadre national, mais aussi sur le mécanisme de gestion de plaintes au profit des travailleurs qui sont : la mise à disposition et l'utilisation d'un mécanisme de gestion des plaintes au profit des travailleurs permettant le règlement de leurs problèmes au niveau même de leur lieu de travail, de l'entreprise, ou du projet, et la conception du mécanisme de gestion des plaintes plus adapté et accessible aux travailleurs.

**La santé et la sécurité au travail possède également des points de complétude comme les mesures et la conception de mesures de Santé et Sécurité au Travail** dont les exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 sont meilleures que les normes nationales, et le mécanisme de communication interne, de situations de travail dangereuses et droit de retraite qui sont plus profitables aux travailleurs. Et enfin, les exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 procurent plus de bénéfices aux travailleurs contractuels, communautaires et les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement. A cet effet, elles sont aussi bénéfiques aux travailleurs du projet PRPSS.

**La Norme Environnementale et Sociale n°2 et les législations nationales relatives au travail sont divergents sur la proposition de la Norme Environnementale et Sociale sur le versement de prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite au travail à la fin de la relation de travail.** Cette disposition est moins protectrice des droits des travailleurs et son application est quasi-impossible car est contradictoire avec le droit tchadien, ainsi que les exceptions sur les mesures non discriminatoires que le droit tchadien ne permet pas. Toutefois sur ces éléments, les dispositifs nationaux sont plus avantageux en raison de la réalité du pays.

**Conclusion pour le projet PRPSS** : Une combinaison des dispositions de la Norme Environnementale et Sociale n°2 et des lois tchadiennes en matière de travail est considérée dans le cas du PRPSS pour une meilleure considération des travailleurs du projet.

Bien que les travailleurs du projet soient des experts recrutés par le Projet, leurs conditions générales de travail sont soumises aux dispositions décrites dans ce PGMO et plus particulièrement l'ensemble de la section 5.

## **5 HYGIENE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

Cette section donne des indications sur la législation nationale de la santé et sécurité au travail au Tchad des agents de l'Etat comme des travailleurs du secteur privé.

En matière de santé et sécurité des agents de l'administration publique et des collectivités locales, la loi 038 du 11 décembre 1996 portant code du travail, stipule en son article 224, alinéas 2 que : Les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail sont définies par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale, après avis du

comité technique consultatif. Ce décret assure aux travailleurs tout en prenant en considération les conditions locales, 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.

L'alinéa 3 précise dans quels cas et dans quelles conditions, l'Inspecteur ou le Médecin-Inspecteur du Travail doit recourir à la procédure de mise en demeure. Toutefois, en cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'Inspecteur ou le Médecin-Inspecteur du Travail ordonne des mesures immédiatement exécutoires.

L'Article 226 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail stipule aux alinéas 3 et 4 que l'employeur doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents de travail et des maladies professionnelles.

En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent. Les machines mécaniques, appareils de transmission, outils et engins mécaniques ou manuels doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection à moins qu'ils ne soient hors de portée des travailleurs. Que « *les lieux où s'exécute le travail seront tenus en état constant de propreté et devront présenter les conditions d'hygiène et de salubrité, nécessaires à la santé du personnel* », et en son article 228 précise « *qu'il est interdit d'introduire et de consommer des boissons alcooliques sur les lieux et pendant les heures de travail* ».

La distribution d'eau et des boissons non alcooliques sur les lieux et pendant les heures de travail est assurée par l'employeur. Ces boissons doivent faire l'objet de contrôles périodiques par l'Inspecteur ou le Médecin-Inspecteur du Travail.

En outre, il est précisé à l'article 233 que : « 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 Sécurité Sociale au cours de l'année écoulée ».

### **Conclusions pour PRPSS :**

Pour les consultants personnels du projet, tous les coûts de prestations comprendront la totalité des coûts (charges sociales y compris l'assurance santé...) et des bénéfices du consultant ainsi que toute obligation fiscale dont il pourrait être redevable. Cette disposition sera mentionnée dans le contrat. Ces dispositifs de sécurité s'appliquent aussi à tous les fonctionnaires ou les employés travaillant dans le cadre du projet.

#### **5.1 Âge minimum d'admission à l'emploi**

Au niveau national, l'âge minimum pour un travail professionnel est de plus de 14 ans suivant l'article 52 du Code de travail tchadien : cet article 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 de la santé publique, compte tenu des tâches qui peuvent être demandées à ces enfants ». Dans les établissements assujettis à la présente Loi, les enfants mineurs et les apprentis âgés de moins de treize (13) ans de l'un ou de l'autre sexe ne peuvent être employés à un travail effectif. Ainsi, jusqu'à nos jours aucun décret n'a été pris par les Ministères concernés pour une application.

Selon la NES 2 : au point 18, un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes : a) Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 ci-dessous ; b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence; et c) L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.

Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

Et donc l'article 52 du code de travail tchadien ne sera pas considéré dans l'évaluation des dossiers de candidature.

## **5.2 Politiques et procédures de traitement des cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles**

Ce volet décrit brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordées dans les sections suivantes. La loi du 11 novembre 1966 sur les pensions civiles et son texte d'application organisent un régime spécial de réparation pécuniaire accordée au fonctionnaire en cas d'invalidité résultant de maladie ou d'accident survenus dans l'exercice de ses fonctions. Le statut général de la Fonction Publique prévoit en ses articles 65 et suivants, un régime de congé maladie en faveur du fonctionnaire atteint d'une maladie non professionnelle ou professionnelle et du fonctionnaire victime d'un accident de travail.

Au Tchad, l'organisation de la prise en charge des victimes de lésions professionnelles dans le secteur public repose sur deux textes essentiels : le décret n°07/PR/68 du 9 février 1968 et le décret n°05 du 25 juin 1971. La procédure de réparation comporte trois phases : la demande, l'instruction et la décision d'indemnisation. La demande accompagnée des justificatifs est formulée par écrit, adressée à la direction des pensions et des risques professionnels des personnels civils de l'Etat. L'instruction du dossier est respectivement conduite par le conseil de santé (volet médical) et par la commission de réforme (volet administratif). Ce dernier volet est basé sur la recherche du lien de causalité entre



la lésion et l'activité de la victime. Enfin, la décision qui précise le montant et les modalités de versement des allocations émane exclusivement du ministre de la fonction publique.

Les étapes préliminaires à la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle (risques professionnels) se présentent comme suit :

- Faire constater l'accident par les services compétents (police, gendarmerie) ;
- Faire constater la maladie par un Médecin spécialisé dans la pathologie en cause ;
- Informer le supérieur hiérarchique immédiat dans les 24 heures qui suivent l'accident ou la première constatation médicale de la maladie ;
- Faire la demande d'allocation pour infirmité : l'introduction la demande d'allocation pour infirmité est la déclaration de l'accident ou de la maladie professionnelle. Elle doit se faire dans un délai de 5 ans, à partir de la date de l'accident, de début de la maladie ou du décès auprès de la direction des pensions et des risques professionnels des personnels civils de l'Etat du ministère de la fonction publique. En cas d'invalidité ou de décès, les ayant droits de la victime peuvent faire la déclaration dans le même délai ;
- Soumettre un dossier à la direction des pensions et des risques professionnels des personnels civils de l'Etat.

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans la loi N° 07/66 du 04 mars 1966 portant Code du Travail et de la Prévoyance Sociale. Par cette loi, les prestations familiales, la maternité, les risques d'accidents du travail et les maladies professionnelles sont pris en compte.

Cette loi est complétée par le décret N° 99/P-CSM/78 du 26/04/1978, instituant le régime d'assurance pensions. Ainsi, les risques pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès sont couverts :

- L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident de travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise.
- La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

Décret 1634/PR/PM/MFPT/09 du 04 décembre 2009 fixant le taux des cotisations dues au titre des accidents du travail et maladies professionnelles (4 % exclusivement en charge de l'employeur).

Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles sont de deux sortes :

#### **A- Prestations en nature et en espèces.**

Les prestations en nature comprennent les soins médicaux que requiert l'état de la victime à savoir :

- a) assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- b) fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;

- c) entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- d) fourniture, entretien et renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la CNPS comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- e) réadaptation fonctionnelle, rééducation professionnelle et reclassement de la victime ;
- f) transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- g) frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

#### **B- Prestations en espèce,**

Elles comprennent :

- a) les indemnités journalières ;
- b) les allocations et rentes d'incapacité ;
- c) les rentes de survivants.

### **5.3 Politiques et procédures et conditions générales**

Cette section décrit les systèmes de rémunération, des horaires journaliers et semestriels de travail et les conditions des retenues sur salaire.

#### **5.3.1 Système de rémunération et horaire de travail**

Selon les dispositions du code de travail tchadien, la durée de travail hebdomadaire ne peut excéder trente-neuf (39) heures par semaine, soit huit (8) heures par jour du lundi au vendredi (**Article 194**). Sauf décrets pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du travail et de la sécurité sociale fixant les modalités de répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude et la durée maximale journalière du travail<sup>3</sup>.

Le Décret n° 129/PR-MTJS-DTMOPS du 6 mai 1969 fixe les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations et la réglementation des heures supplémentaires pour les établissements relevant du régime de la semaine de quarante heures. Il contient des dispositions communes à tous les établissements relatifs à la répartition du travail sur les jours de la semaine, à l'horaire de travail, aux activités ne pouvant être interrompues, à la récupération des heures perdues et aux heures supplémentaires. Ce décret prévoit également des dispositions particulières applicables aux différentes branches d'activité (travaux publics, transport, commerces, etc.).

Les rémunérations des employés seront en fonction des postes occupés et de leurs compétences et suivant une grille salariale définie pour le projet et ayant l'aval du Partenaire technique et financier. Le Décret n° 11-055 PR/PM/MFPT du 21 janvier 2011 portant relèvement du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) et du Salaire Minimum Agricole Garanti (SMAG) est précis.

---

<sup>3</sup>Article 194. La durée légale du travail qui était de quarante heures dans le code du travail du 4 mars 1966 est abrogée par l'actuel code en vigueur qui dit qu'elle ne doit pas dépasser trente-neuf heures. Sous l'ancien code de travail, le décret n° 129/PR/MTJS/DTMOPS du 6 mai 1969 fixant les modalités d'application, des dérogations et la réglementation des heures supplémentaires par les établissements du régime de la semaine de 40 heures

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et le salaire minimum agricole garanti (SMAG) sont fixés d'un commun accord par les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs.

Le salaire doit être payé par l'employeur en monnaie ayant cours légal sur le lieu de travail ou à proximité. Si un travailleur est absent le jour de la paie, il peut le retirer le lendemain pendant les heures de travail et conformément au règlement intérieur de l'entreprise.

L'employeur est tenu de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie dont la contenance est fixée par décret sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale. L'employeur doit également conserver un document attestant le paiement du salaire qui pourrait être présenté à la demande de l'Inspecteur du Travail.

Les salaires sont payés sur une base horaire, journalière ou mensuelle. Le paiement mensuel du salaire doit être effectué dans les huit jours après la fin de la période qui donne droit au salaire. En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités sont versés à la cessation du service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du Président du Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale, la retenue temporaire de tout ou partie des sommes dues.

Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national et les travailleurs du Projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

Les salaires des fonctionnaires seront à la charge de chaque Ministère. Cependant les indemnités en cas de déplacement en mission seront prises en charge par le Projet.

### **5.3.2 Règle générale**

Mis à part le présent PGM, l'Unité de Coordination du Projet (UCP), ainsi que chaque entreprise travaillant pour le projet développeront un règlement intérieur propre et en conformité avec ce PGM.

Ce règlement intérieur qui régira l'organisation technique du travail du projet sera affiché dans les locaux du projet pour l'unité de coordination du projet (UCP).

Il comprendra au minimum les détails suivants :

Les conditions générales de travail ;

- Horaires de travail ;
- Gestion de l'absence ;
- Hygiène et sécurité
- Utilisation des matériels : mobiliers et immobiliers ;
- Discipline et sanctions
- Volet social ;
- Les sanctions.
- Voie de recours

### 5.3.3 Contrat de travail

Tous les personnels du projet seront sous contrat de travail en bonne et due forme et seront informés sur les règles générales et conditions de travail telles que décrites dans le présent PGMO.

Le contrat sera établi en quatre (04) exemplaires : le premier étant tenu par l'employeur, le second doit être remis immédiatement au travailleur, le troisième sera remis au bailleur de fond tandis que le quatrième soumis à l'autorité compétent au contrôle (ONAPE pour visa) après signature et paraphage des deux parties.

### 5.3.4 Liberté syndicale et liberté d'association

La liberté syndicale et la liberté d'opinion sont garanties par la constitution tchadienne et relayée par l'article 294 du Code de Travail tchadien qui précise que « *L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garanties par la Constitution* », les conventions 87 et 98 ainsi que par la NES n° 2. Les travailleurs du projet sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Toutefois l'exercice de ce droit devrait être conforme aux dispositions de la loi stipulant en son article 140 que « *dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus de respecter la légalité* ». Le syndicat est libre de la désignation de ses représentants dans les entreprises dans les conditions précitées par le code du travail.

### 5.3.5 Licenciement

Avant d'aborder la question du licenciement, il convient de clarifier que le code du travail a distingué les formes de licenciement. Il s'agit de licenciement pour fautes professionnelles ; licenciement pour des raisons économiques et des licenciements pour la faute technique. En cas de licenciement d'un employé pour une faute constatée, justifiée et motivée l'employé recevra par écrit un préavis de licenciement et des informations sur ses indemnités de départ. Le Responsable Administratif et Financier assure le règlement du solde de tout compte. Cependant, l'article 122 stipule « *qu'en dehors du cas de faute lourde ou du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier un salarié dont le contrat se trouve suspendu par application de l'article 121* ». La réalité de ces situations est soumise au contrôle préalable de l'inspecteur du Travail auprès duquel une autorisation de licenciement doit être sollicitée. Le défaut de réponse de ce dernier dans le délai de trente jours vaut autorisation.

Pour l'article 156, tout licenciement prononcé en violation de l'une quelconque de ces règles de procédure entraîne condamnation de l'employeur, au profit du salaire licencié, au versement d'une indemnité égale à deux mois de salaire calculée selon les modalités définies à l'alinéa 2 de l'article 148. (Section 2, Chapitre III, Livre II du Code de travail).

Les articles 118, 119, 120 sont aussi applicables pour le projet.

### 5.3.6 Non-discrimination et égalité des chances

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. Toute discrimination fondée sur la couleur, le sexe, la religion,

l'appartenance politique ou syndicale etc., est interdite. L'Article 6 du Code de Travail stipule que : « *Sous réserve des dispositions expresses du présent code, ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge ou la nationalité des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail* ». cet article est entériné par l'ordonnance 012/PR/18 instituant la parité dans les fonctions nominatives et électives, ceci pour renforcer le statut et la position des femmes.

### **5.3.7 Protection des mains d'œuvre : Travail forcé**

En matière de protection des mains d'œuvre, l'article 05 du code de travail tchadien interdit le travail forcé ou obligatoire au Tchad. De même, le Tchad a ratifié la Convention N°29 de l'Organisation Internationale du Travail sur le travail forcé en Novembre 1962 stipulant en son article premier que *tout membre l'ayant ratifié s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible*, en son article 2, le terme **travail forcé ou obligatoire** désignera 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.

## **6 ROLE ET RESPONSABILITES**

Cette section met en lumière la mise en œuvre du PGM0, le recrutement et la gestion des travailleurs du projet, recrutement et gestion des travailleurs des fournisseurs.

### **6.1 La mise en œuvre du PGM0**

La garantie de la mise en œuvre de ce PGM0 relève de la responsabilité du Coordonnateur National du projet. Il est appuyé par le Responsable Administratif et Financier du projet et par la personne en charge des aspects environnementales et sociales.

### **6.2 Recrutement et gestion des travailleurs du Projet**

Ont la charge du recrutement et gestion des travailleurs de l'Unité de Coordination du Projet : le Ministère de la Santé Publique à travers un bureau d'étude ou une ONG spécialisée ; les résultats seront entérinés par la Banque Mondiale

### **6.3 Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires**

Auront la charge du recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

- Coordonnateur national du Projet,
- Responsable de suivi évaluation nationale,
- Responsable passation de marché,
- Responsable Administratif et Financier (gestion des fournisseurs).

### **6.4 Recrutement de la main d'œuvre locale**

Le recrutement de la main d'œuvre locale relève de la compétence des partenaires opérationnel ayant gagné les marchés avec le projet PRPSS sur la base des compétences définies le prestataire.

## 6.5 Santé et sécurité au travail

Auront la charge de la Santé et de la sécurité au travail

- Le Coordonnateur National du PRPSS,
- Le Responsable Administratif et Financier : qui cumule la fonction de Responsable des ressources humaines,
- Le Responsable du suivi évaluation nationale.

## 6.6 Formation des travailleurs du projet

La formation des cadres du projet pour le renforcement de capacités dans leur domaine est à la charge du projet. Quant à la formation des agents de santé des districts et délégations sanitaires provinciales, la formation est à la charge de la coordination et sera réalisée par des Experts et Spécialistes en matière de santé humaine suivant les thèmes de formation identifiés.

## 6.7 Gestion des plaintes des travailleurs

En cas de litiges survenus dans le projet et selon les catégories, la charge de la Gestion des plaintes incombe au :

- Coordinateur du projet ;
- Spécialiste en sauvegarde sociale ;
- Responsable Administratif et Financier assurant la fonction de responsable des ressources humaines.

# 7 MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

Cette section aborde les principes généraux et les dispositions de gestion des conflits survenus dans le projet

## 7.1 Principes généraux

Au cours de l'exécution du projet les conflits peuvent survenir au cours des opérations et un mécanisme de gestion de plaintes, des conflits litiges, prévoyant des voies de recours et qui permettra de gérer les éventuelles plaintes doit être mis en place. Il est clairement défini et divulgué aux personnes affectées au PRPSS.

Les dispositions dans cette section 7 sont applicables à l'UCP ainsi qu'aux entreprises travaillant pour le projet. Les détails du mécanisme de règlement des plaintes concernant les travailleurs seront consignés dans les contrats de travail. **Des procédures séparées seront développées et annexées au document de MGP pour les plaintes liées à la EAS/HS qui suivront un processus de réception, gestion, et clôture différent en mettant l'accent sur la confidentialité, la rapidité de référencement et prise en charge (dans les 72 heures sans vérification de si l'incident est liée au projet), et l'approche centrée sur les vœux de/la survivante.**

En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur portera à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des plaintes.

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 la récompense reçue ne respecte pas les termes du contrat promis par l'employeur ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Une plainte officielle exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Il sera de la responsabilité du cadre recevant les plaintes d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle ou à l'amiable par le comité mise en place. En cas d'échec l'inspection du Travail est saisie pour arbitrage.

### 7.2 Catégories de plaintes pouvant touchées les travailleurs

Tous les travailleurs dans le cadre du projet peuvent faire appel au Mécanisme de Gestion de Plaintes du projet pour le cas ci-après et en lien avec les conditions de travail dans le tableau ci-après.

**Tableau n°5: Catégories des plaintes**

Catégorie	Type	Exemple
<b>Catégorie 1</b>	Gouvernance du projet	– Entrave à l'application du présent PGMO
<b>Catégorie 2</b>	Application des procédures	– Entrave à l'application du Règlement Intérieur de l'UCP ou de l'entreprise dans laquelle travaille l'employé
<b>Catégorie 3</b>	Contrat des travaux	– Le non-respect des dispositifs de contrat des travailleurs
<b>Catégorie 4</b>	Respect des droits humains	– Plaintes liées aux non-respects des droits humains ; – Inclusion/exclusion de travail – Discrimination à l'emploi et au lieu de travail
<b>Catégorie 5</b>	VBG	– Abus de pouvoir et d'autorité, – Harcèlement sexuel, moral ou autre forme de VBG tel que l'exploitation et abus sexuel – Représailles à l'encontre des travailleurs – Extorsion et corruption

### 7.3 Porte d'entrée des plaintes

Toutes les plaintes peuvent être collecté via le spécialiste en sauvegarde sociale par une lettre, un courrier électronique, un sms, par un appel téléphonique d'un numéro vert qui sera créé avant la mise en œuvre du projet et sera communiqué aux bénéficiaires par le projet, une rencontre directe avec la personne plaignante. Toute plainte de catégorie 5 sera immédiatement référée à un point focal EAS/HS du MGP et suivra les procédures différentes de traitements que celles décrit ci-bas.

Les lettres peuvent être adressées aux responsables de la gestion des plaintes via les boîtes de doléances, les adresses physiques de l'UCP.

#### 7.4 Dispositifs de traitement de plaintes (sauf les plaintes de catégorie 5)

Un comité de Gestion de plaintes doit être mis en place pour traiter l'ensemble de plaintes concernant les travailleurs. L'UCP, ainsi que chaque entreprise travaillant pour le projet doit mettre en place un Comité de Gestion de plaintes propres.

Le Comité de gestion des plaintes de l'UCP est constitué de :

- Le Coordonnateur de l'UCP ;
- Spécialiste en sauvegarde sociale (Rapporteur) ;
- Spécialiste en Environnement ;

#### 7.5 Mode de traitement (sauf les plaintes de catégorie 5 relatives aux VBG)

D'une manière générale, il existe trois modes de règlement des litiges dans le cadre du travail :

- **Le règlement à l'amiable** : cette première étape est constituée d'une tentative de règlement à l'amiable de la plainte entre le comité de gestion et la personne affectée. La plainte est traitée en interne dans un délai n'excédant pas 10 jours. Des solutions ou orientations sont proposées au plaignant. En dehors des plaintes de catégories 5 relatives aux VBG, quand une solution a été approuvée par les deux parties, la fermeture de la plainte est sanctionnée par un procès-verbal qui détaille les résolutions proposées. Ce document est signé pour accord par les parties. En cas d'échec une médiation est mise en place.

- **La médiation /arbitrage.** Elle sera menée par l'inspection de travail ou l'office de la main d'œuvre en présence du RAF ou du spécialiste en communication et genre. L'objectif est de favoriser le règlement à l'amiable et limiter le recours systématique au système judiciaire. La commission de médiation est mise en place par un arrêté du Directeur Général du Ministère de la santé publique qui nomme les membres. La commission de médiation tient une réunion en cas de désaccord sur la solution. Une telle commission permet de régler un bon nombre de litiges, sans devoir passer par la voie judiciaire. Ceci est par ailleurs la technique habituellement mise en place dans le cadre des procédures de gestion des conflits au Tchad. Cette commission n'est pas rémunérée. L'instance de médiation est saisie d'office par le Directeur Général du Ministère de la santé publique si la plainte n'a pas été traitée en interne sous 30 jours.

Toute plainte enregistrée doit, si besoin est, faire l'objet d'une visite d'inspection par un spécialiste avisé au plus tard sept (7) jours après la réception. 75% des plaintes doivent être fermées dans les 30 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles. Enfin toutes les plaintes doivent être enregistrées et les investigations y relatives documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'entrepreneur aura à soumettre à l'UCP pour sa documentation. Si aucune solution n'est trouvée dans un délai de 15 jours après



la saisie de la commission de médiation, le dossier de plainte est transmis par l'UCP ou l'inspection de travail à la justice.

- **La saisine du juge d'instance ou recours juridictionnel** : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable et du règlement par médiation. Cela consiste à régler le litige devant un tribunal de travail compétent. C'est le tribunal de grande instance qui est compétent pour connaître des litiges relatifs aux accidents de travail, maladies professionnelles et les Violences Basée sur les Genre.

Le Livre 4 du code de travail dans le Titre II, les chapitres I, II, III et IV pour le règlement des différends relatifs au travail et à l'emploi au Tchad sont applicables pour le projet.

### **7.5.1 Etape de traitement des plaintes (sauf les plaintes de catégorie 5)**

La procédure de gestion des plaintes des travailleurs du projet comporte sept (07) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

**Etape 1 - Réception et enregistrement des plaintes** : Collecte des plaintes via la Boîte à plaintes, des lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance et enregistrement dans le registre de plaintes.

**Etape 2 - Catégorisation des plaintes** : Il se fait selon le « type » de plainte (voir 7.1)

**Etape 3 - Examen des plaintes et enquêtes de vérification** : Il consiste à déterminer la validité des plaintes traitées ; établir clairement quel engagement ou quelle promesse n'a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite

**Etape 4 - les réponses et les prises de mesures.** Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé ;

**Etape 5 - la Procédure d'appel.** Si la réponse n'est pas acceptée et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen. Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'amiable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire ;

**Etape 6 - la résolution.** Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.

**Etape 7 - le Suivi et l'enregistrement des plaintes.** Cette phase permet d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permet d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des plaintes. Le délai de traitement des plaintes sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes. Pour les plaintes non sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures, ...) qui ne demandent pas d'enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à une semaine.

#### **La clôture d'un cas (feedback) :**

Un cas est classé comme clos au niveau de ce mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs selon les cas suivants :

- 1) *Une décision "finale"* a été prise par l'UCP sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
- 2) *Une décision "finale"* a été prise par l'UCP et les *"mesures décrites"* dans la décision ont été effectuées par "le responsable dédié ;
- 3) *Pour une plainte collective*, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.

#### **Recours à la justice**

Les plaignants peuvent à tout moment engager des actions administratives ou en justice en recours lorsque leurs préoccupations n'ont pas eu de suite satisfaisante. Cependant, pour les plaintes sensibles comme les VBG et relativement graves ( fraude, discrimination, harcèlement sexuel, ...), le délai pourrait aller à un mois et demi, délai de rigueur.

#### **7.5.2 Mode de traitement des cas spécifiques :**

##### **Cas de l'exploitation, abus et harcèlement sexuel**

Le projet va travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de violence basée sur le genre ou exploitation et abus sexuel enregistrées dans le cadre du projet seront directement transférées et traités par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le Projet (ex. Cellule d'écoute et de Conseils juridiques auprès du Ministère de la Santé Publique ; du Ministère la Femme, la Protection de la Petite Enfance et Solidarité Nationale, 1, les ONG et associations nationales telles que l'AFJT et la CELIAF et la justice...).

Pour les cas de EAS/HS, la procédure de gestion des plaintes commence par :

- La réception et l'enregistrement des plaintes dans le registre spécial ;
- La catégorisation du cas ;
- Le référencement immédiat de la victime vers les cellules d'écoute spécialisées des parties prenantes du projet ;

- La vérification des faits par une équipe restreinte ;
- Le référencement du ou de la survivant(e) vers les services de prise en charge psychosocial et et/ou médical ;
- La résolution par le mode de traitement traditionnel ou judiciaire selon le veut de la victime ;
- Le suivi et la documentation du dossier ;
- La sanction prononcée après les enquêtes par la cellule d'écoute et de conseils juridiques du service de gestion d'EAS/HS du MFPPSN. A ce niveau le projet n'entamera aucune investigation et laissera la justice dire le droit sur le cas.

Puis le code Pénal en vigueur au Tchad est applicable pour les différentes formes de VBG. En vertu de l'article 252 du Code pénal, quiconque porte des coups, blesse ou commet volontairement toute autre violence ou voie de fait sera puni d'un emprisonnement de six jours à un an et d'une amende de 500 à 50 000 francs CFA (environ 1-62US\$7). En outre, en vertu de l'article 253, si la victime est malade ou incapable de travailler pour plus de 20 jours en raison de la violence ou de voies de fait, l'auteur est passible d'une amende similaire et d'un emprisonnement plus long, allant d'un à cinq ans. Chapitre 2 - Des atteintes volontaires à l'intégrité corporelle prévoit en son Art.307 que : Tout individu qui aura volontairement porté des coups ou fait des blessures ou commis toute autre violence ou voie de fait sur la personne d'autrui et occasionné sa mort, sans intention de la donner, sera puni d'un emprisonnement de cinq à dix ans et d'une amende de 50.000 à 500.000 FCFA. Lorsqu'il y aura eu préméditation ou guet-apens, la peine sera de dix à vingt ans d'emprisonnement. Lorsque les faits ont été commis sur les père et mère légitimes, naturels ou adoptifs ou sur tout autre ascendant légitime du coupable, la peine sera de vingt à trente ans d'emprisonnement.

L'Art.320 va un peu plus loin en stipulant que « *Ceux qui auront exposé ou fait exposer, délaissé ou fait délaissé un enfant ou un incapable majeur hors d'état de se protéger lui-même en raison de son état physique ou mental, seront pour ce seul fait, condamnés à un emprisonnement de six mois à cinq ans et à une amende de 50.000 à 500.000 FCFA. La peine est un emprisonnement de un à dix ans et une amende de 10.000 à 500.000 FCFA s'il est résulté de l'exposition ou du délaissement une maladie ou incapacité de plus de vingt jours ou une mutilation, la privation de l'usage d'un membre, la cécité, la perte d'un œil ou d'autres infirmités. Lorsque l'exposition ou le délaissement auront occasionné la mort de la victime, la peine sera l'emprisonnement de dix à quinze ans* ».

### **7.5.3 Surveillance, suivi et consolidation des données sur les plaintes et les litiges**

Le Projet établira une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du projet. L'UCP assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes.

### **7.5.4 Rapports périodiques**

Le Projet établira des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des

plaignants, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités du projet à la Banque, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du projet.

Le Projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps

## **8 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

Il peut s'agir de fournisseurs et prestataires, de sous-traitants, de négociants, d'agents ou d'intermédiaires

### **8.1 Procédures de sélection**

- Les fournisseurs et prestataires seront sélectionnés selon les procédures de sélection compétitive et leurs prestations seront régies par le code de travail et le code des impôts.
- Les fournisseurs devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises / Attestation d'exercice commercial, Registre du Commerce et du Crédit Mobilier(RCCM), Numéro d'Identification Fiscal (NIF), Immatriculation de l'Entreprise à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale(CNPS), copies de contrats signés auparavant avec des projets, ONGs ou Etat).
- En outre, le Projet fera un suivi particulier pour s'assurer que les employés des Fournisseurs et Prestataires du projet respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, gestion de la main d'œuvre, les droits et avantages sociaux des travailleurs, etc...
- Ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles des fournisseurs.

### **8.2 Procédures régissant les employés des fournisseurs de services directs du projet**

Les informations recueillies dans le cadre du processus de passation de marchés dans la sélection des fournisseurs devront mentionner si les conditions générales de travail des employés des fournisseurs sont soumises à la **loi numéro 038|PR|96 du 11 Décembre 1996 portant Code du travail en République du Tchad**. Cela pour éviter les risques d'accident de travail des travailleurs des fournisseurs lors du déchargement des produits livrés par les fournisseurs.

En effet, l'article 69 du nouveau Code du travail du 16 octobre 2018 modifié du code du travail de 1996 portant traitement des contrats soumis au visa de l'Office National pour la Promotion de l'Emploi, stipule que "*Si l'Office n'a pas fait connaître sa décision dans les sept jours ouvrables qui suivent la réception du contrat et des pièces justificatives, le visa est réputé avoir été accordé*". Quant à l'Article 84 du nouveau code du travail, relative à l'exécution, à la suspension et à la modification du contrat de travail, indique que "*L'Inspecteur du Travail examine les dispositions du règlement intérieur et peut exiger, dans le délai de sept jours, le retrait ou la modification de celle d'entre elles qui seraient contraires aux lois, règlements et conventions collectives en vigueur. Il transmet au Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale compétent une copie du règlement intérieur*

*définitif. Après ce délai d'un mois les éventuelles contestations relatives au règlement intérieur sont de la compétence du Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale".*

### **8.3 Suivi des performances des fournisseurs**

Le Projet fixera un délai de 7 jours après notification d'exécution du contrat pour vérifier la prise en compte des sécurités sociales des travailleurs des fournisseurs tels que les contrats d'embauche ainsi que les mesures de Santé et Sécurité au Travail appliquées au Tchad.

### **8.4 Protection des travailleurs**

Le Projet mettra en place des procédures pour vérifier et s'assurer de l'existence d'un mécanisme de recours/gestion de plaintes des travailleurs des fournisseurs en respect de la législation de travail en vigueur au Tchad et en cas de non-respect des droits des travailleurs.

- Nombre des séances de formation des travailleurs sur le code de conduite organisées ;
- Pourcentage des travailleurs ayant participé à une séance de formation sur le Code de Conduite ;
- Pourcentage des travailleurs ayant signé le code de conduite ;
- Pourcentage des répondants femmes au cours des consultations du projet ;
- Pourcentage des plaignantes en EAS/HS ayant été référés au service de prise en charge.

Le cas échéant, le PMGO du Projet sera applicable aux fournisseurs et mis à la disposition des travailleurs.

## **9 EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

Les fournisseurs devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables par l'existence des Attestations d'exercice commercial, RCCM, NIF et l'immatriculation de l'entreprise à la CNPS des agréments d'entreprises, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires, projets et ONGs), et qu'il n'y a pas eu travail des enfants, travail forcé non seulement de leur côté mais aussi du côté de leurs fournisseurs. De ce fait, ils devraient **s'engager par écrit qu'il n'y a pas eu travail des enfants ou travail forcé liés aux activités de fabrication ou transport des fournitures et produites livrées chez eux.**

Il sera mentionné dans la clause de contrat signé avec le fournisseur que lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux seront effectués.

## **10 AGENTS DE L'ETAT NON TRANSFERES**

Des fonctionnaires dans les Ministères parties prenantes du Projet seront chargés de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi du projet. En effet, ces fonctionnaires seront soumis aux termes et conditions de leur régime de travail en vigueur dans le secteur public. Ils ne seront en aucun cas transférés effectivement au projet.

Les points 2, 3, 4 du présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre, relatifs à la protection de la main d'œuvre, la législation du travail, conditions générales et santé et sécurité au travail s'appliquent à ces agents de l'Etat non transférés.

## ANNEXE 1 : TERMES DE REFERENCE

### Termes de référence

POUR L'ELABORATION DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

PROJET DE RENFORCEMENT DE LA PERFORMANCE DU SYSTEME DE SANTE (PRPSS)

#### I. Contexte et justification

Le Tchad est l'un des pays au monde qui accusent un taux de mortalité maternelle très élevé. Les données actuellement disponibles montrent qu'il y a 860 décès maternels pour 100 000 naissances vivantes et de 34 décès néonataux pour 1000 naissances vivantes. Le pays s'est engagé à fournir des efforts considérables pour atteindre les Objectifs de Développement Durable (ODD), et réduire les décès maternels à moins de 140 pour 100.000 naissances vivantes et les décès néonataux à moins de 12 pour 1000 naissances vivantes en 2030. Pour y parvenir, le Tchad doit réduire son taux de mortalité maternelle d'au moins 15% par an. Pour le moment cette tendance est de 2,5% et si la situation actuelle suit son cours, la mortalité maternelle annuelle sera à 622 décès pour 100 000 naissances vivantes en 2030.

Plusieurs facteurs expliquent les mauvais indicateurs du Tchad en matière de mortalité maternelle et néonatale : la grande taille du pays avec une bonne proportion de nomades défient l'accessibilité géographique des structures de santé, une population pauvre ne bénéficiant pas de couverture sanitaire qui fait donc face à des difficultés financières pour l'accès aux services, une faiblesse en quantité et qualité des prestataires de soins, mais aussi le manque de matériels et médicaments des services de santé de la mère et de l'enfant. Pour relever ces défis, le gouvernement a déployé d'énormes efforts en termes de constructions d'infrastructures sanitaires, d'équipements biomédicaux, de moyens logistiques, de formation, de mobilisation du personnel qualifié, de financement des services, de gratuité des soins d'urgences, de la mise en œuvre de nouveaux programmes de santé, etc. Dans ce contexte, l'approche FBP est apparue comme une alternative permettant d'améliorer durablement la qualité et la quantité des prestations et soins au bénéfice des populations y compris les plus vulnérables.

Au Tchad, l'approche FBP a été expérimentée à titre pilote par le Projet Population et Lutte contre le SIDA, phase 2 (PPLS 2) entre 2011 et 2013 au niveau de huit districts sanitaires de quatre délégations sanitaires. L'évaluation qui s'en est suivie à la fin du programme a montré des résultats encourageants, notamment dans le renforcement des piliers du système de santé, la motivation des agents de santé, la réduction des cas de ruptures en médicaments, l'amélioration de l'environnement de travail, etc. Ces résultats bien qu'intermédiaires ont contribué globalement à améliorer certains indicateurs de santé dans les zones bénéficiaires dudit programme. Dans un contexte où, l'Etat à travers sa politique de santé, entend créer des conditions d'accélération de la réduction de la mortalité

maternelle et infantile, cette expérience du FBP et les résultats qu'elle a produits ont été à la base du « Projet de Renforcement des services de santé maternelle et infantile (PRSSMI) » financé par la Banque mondiale et mis en œuvre entre 2017 et 2019.

Après la clôture du PRSSMI en mars 2019, le gouvernement du Tchad et la banque mondiale ont encore convenu d'un nouveau projet dénommé « Projet de Renforcement de la Performance du Système de Santé » (PRPSS). Ce projet devra permettre de capitaliser les résultats et acquis des interventions basées sur le FBP dans l'optique non seulement de les consolider mais aussi dans une perspective d'une mise à l'échelle afin de toucher le maximum de bénéficiaires possible.

L'objectif du projet est d'accroître l'utilisation et la qualité des services de Santé avec un accent particulier sur la santé de reproduction, maternelle, infantile, adolescente et, les services de nutrition pour la population de la zone du projet. En cas d'événement d'urgence éligible, fournir une réponse immédiate et efficace dans les cinquante-huit districts sanitaires répartis dans huit Provinces : **Le Batha, le Guéra, le Logone Oriental, le Mandoul, la Tandjilé, le Mayo Kebbi Est, le Wadi Fira et l'Ennedi Est**. Pour atteindre cet objectif, le projet est structuré en trois composantes principales qui sont : (i) Extension du financement basé sur la performance (FBP) pour améliorer l'offre des services, (ii) Renforcement de la prestation des services de santé de reproduction, maternelle, infantile, adolescente et, les services de nutrition (SRMNIA-N), et (iii) Gestion de projet et vérification des résultats de l'extension du FBP.

C'est dans le cadre de la préparation de ce nouveau Projet de Renforcement de la Performance du Système de Santé (PRPSS) qu'une étude doit être réalisée pour l'élaboration du Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO). Les présents termes de référence en définissent les contours et les modalités de l'étude à réaliser.

## **II. CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE (CES)**

Le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, qui est devenu opérationnel depuis octobre 2018, définit les exigences applicables aux emprunteurs en matière d'identification et d'évaluation des risques et des impacts environnementaux et sociaux associés aux projets soutenus par la Banque dans le cadre du financement de projets d'investissement. En se concentrant sur l'identification et la gestion des risques environnementaux et sociaux, le cadre vise à aider les emprunteurs à réduire la pauvreté et à accroître la prospérité d'une manière durable au profit de l'environnement et de leurs citoyens.

Les normes permettront de : a) Aider les emprunteurs à mettre en œuvre de bonnes pratiques internationales en matière de viabilité environnementale et sociale ; b) Aider les emprunteurs à s'acquitter de leurs obligations environnementales et sociales nationales et internationales ; c) Renforcer la non-discrimination, la transparence, la participation, la responsabilisation, la gouvernance et inclusion ; et d) Améliorer les résultats des projets en matière de développement durable par un engagement continu des parties prenantes.



- **Le Cadre Environnemental et Social (ESF)** peut être consulté au lien suivant:<http://pubdocs.worldbank.org/en/936531525368193913/Environmental-Social-Framework-French.pdf>
- Les notes d'orientations pour les Emprunteurs peuvent être consultées au lien suivant: <https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/wbunits/opcs/Pages/pc/Environmental-and-Social-Framework-08032018-113059/About-the-ESF-08212018-150852.aspx>
- Les lignes directrices pour Environnement, Santé et Sécurité peuvent être consultées au lien suivant : [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/multilingual\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/about-ifc-fr](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/multilingual_ext_content/ifc_external_corporate_site/about-ifc-fr)
- Note des Bonnes Pratiques 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 :[pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf](http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf)

### III. Objectifs de la mission

#### 3.1. Objectif général

L'objectif du présent recrutement est de mettre à la disposition de l'UCP un Consultant ayant les compétences nécessaires pour appuyer l'UCP dans l'élaboration du Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) ;

#### 3.2. Objectifs spécifiques

Dans le cadre de la préparation du Projet Renforcement de Performance du Système de Santé (PRPSS), le Gouvernement du Tchad se propose de réaliser un plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) est nécessaire. Les instruments relatifs aux normes environnementales et sociales font l'objet d'une procédure de consultation et de divulgation. Une revue sommaire environnementale et sociale (ESRS) (stade du concept) a été préparée par la Banque Mondiale et sera partagée avec le consultant une fois recruté. La classification des risques environnementaux et sociaux a été jugée Modérée. Cependant, le niveau du risque peut changer en fonction des informations supplémentaires qui seront disponibles lors de la préparation des documents relatifs aux sauvegardes.

### III. Étendue du travail à réaliser

Au cours de cette mission, le Consultant aura à :

1. Elaborer le PGMO conformément à l'annexe A.

Le **PGMO** facilitera la planification du projet et identifiera des ressources nécessaires pour s'adresser aux questions du travail au niveau du projet pour :

- ✚ Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- ✚ Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;

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

## Livrables

**Produits et Rapports préliminaires.** Présenter une version préliminaire de rapport final du PGM pour observations des autorités et du Client.

**Rapport final.** Le rapport préliminaire devra être révisé en fonction des commentaires du Gouvernement, de la Banque mondiale, et des autres partenaires, et le rapport final devra être soumis après incorporation des modifications demandées au Consultant.

## IV. SUIVI DE L'ETUDE ET CALENDRIER

Le travail du Consultant sera supervisé par l'Unité de Coordination du Projet (UCP) du Ministère de la Santé du Tchad. L'UCP assurera la coordination avec les autres Directions du Ministère de la Santé et les autres Ministères actifs dans le secteur.

Le Consultant commencera son travail après la signature du contrat. Il est estimé que le Consultant devra fournir les produits de son travail (tâche IV) au terme d'une durée ne devant pas excéder Vingt (20) Jours. Cette période inclut aussi les activités sur le terrain pour la collecte des données. Après la mission de terrain, il est estimé qu'une semaine est suffisante pour la préparation et la soumission de la version préliminaire du rapport. Il est estimé qu'après la finalisation du rapport avec les commentaires de la Banque, du Gouvernement et des autres partenaires, il aura un atelier de validation de la proposition (potentiellement de manière virtuelle) et pour la finalisation du rapport définitif. Le Consultant devra proposer un calendrier clair avec des dates limites et faire tous les efforts nécessaires pour les respecter.

Le Consultant devra avoir les compétences requises en sciences, santé, chimie, environnement et technologie, en particulier dans l'ingénierie sanitaire, et dans le domaine de la gestion des déchets dangereux. Il devra avoir également des compétences en matière de participation du secteur privé et des compétences dans le domaine de la formation et du renforcement institutionnel. Le Consultant devra fournir huit exemplaires d'un rapport relié avec toutes les figures, photos et cartes nécessaires ainsi qu'une version électronique de ces documents.

Le Consultant doit :

- ✚ Faire parvenir, à temps, la liste des personnes qu'il/elle souhaite mobiliser pour lui faciliter le déroulement de sa mission ;
- ✚ Faire parvenir la liste des responsables qu'il/elle souhaite rencontrer ;
- ✚ Faire un briefing au début de la mission sur le terrain (potentiellement de manière virtuelle) et un débriefing de sa mission à la fin (potentiellement de manière virtuelle) ;

- ✚ Remettre un projet des recommandations et du plan opérationnel suffisamment tôt avant la fin de la mission sur le terrain pour laisser à l'administration le temps nécessaire pour faire des commentaires ;
- ✚ Valider les documents produit ;
- ✚ Remettre le document final validé au plus tard une semaine après la validation.

## V. Profils et expériences requis.

**Le /la consultant(e) social** doit être un(e) expert(e) en évaluation sociale possédant au moins une maîtrise dans un domaine pertinent lié à l'évaluation des impacts environnementaux et sociaux (par exemple, science politique, sociologie, anthropologie, sciences sociales, e etc.), avec une expérience avérée d'au moins 5 ans dans la préparation des instruments de sauvegarde environnementale et sociale. (CGES, PGES, PAR, CPR, PGMO et PMPP).

Il (elle) devra :

- Avoir une bonne connaissance du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale et des exigences relatives aux procédures et opérations dans le domaine des études environnementales et sociales et une excellente connaissance des normes et réglementations environnementales dans le domaine des études environnementales et sociales ;
- Avoir une connaissance des politiques, lois et règlements tchadiens pertinents en matière sociale et du travail, y compris les procédures d'acquisition de terres et de réinstallation involontaire ;
- Avoir une bonne compréhension des problèmes impliquant la compréhension des problèmes et des caractéristiques, et des emplacements des pasteurs et des communautés traditionnelles, les risques de conflit, les pratiques d'engagement inclusif, les risques liés au genre et d'autres groupes vulnérables
- Comprendre comment impliquer les communautés traditionnelles et comprendre les sensibilités autour des moyens d'existence traditionnels y compris ceux qui pratiquent la transhumance, leurs langues, et des coutumes
- Avoir de l'expérience en matière de consultations publiques inclusives et accessibles, y compris les mécanismes de gestion des griefs et la divulgation ;
- Avoir une connaissance du contexte tchadien sur la violence sexiste, l'exploitation et les abus sexuels (y compris l'exploitation et les abus sexuels des enfants, y compris dans le contexte du travail), les questions de travail (y compris le travail des enfants, la traite et l'exploitation du travail, et les impacts des flux de travail), la santé et la sécurité communautaires, les problèmes de subsistance (y compris le pastoralisme), et les questions relatives à la propriété et aux moyens d'occupation, notamment leurs aspects liés à l'inégalité entre les sexes, les éléments de conflits et la précarité dans les régions où le projet intervient, les problèmes d'accès aux terres et ressources naturelles, les disparités en termes d'occupation des sols et de conditions de vie, les problèmes de chômage, notamment chez les jeunes et les femmes, le manque de travail, la pauvreté, la violence familiale, l'exploitation des ressources humaines, etc.
- Avoir une connaissance des risques de sécurité dans la région, y compris ceux liés à un conflit potentiel (énumérer les zones de conflit potentiel, en indiquer les raisons et inclure tout conflit actif actuellement en cours et à quels endroits ? La zone du projet recoupe-t-elle des zones potentielles de conflit Y a-t-il des forces de sécurité présentes ?)

- Avoir une connaissance des risques liés à la pandémie mondiale de COVID-19
- Avoir une connaissance pratique de l'anglais et du français (à l'écrit et à l'oral).

#### **VI. Processus de sélection**

Un Consultant sera recruté sur la base de son expertise conformément aux procédures de sélection des consultants individuels de la Banque Mondiale version révisée de juillet 2016 ; 2018.

#### **VII. Durée de la consultation**

La durée de la prestation sera de 20 jours à partir de la date de notification du contrat.

#### **VIII. Propositions financières**

La proposition financière devra présenter les coûts de :

- Réalisation de visites sur le terrain ;
- L'assistance technique;
- Elaboration des documents.

## **ANNEXE 2. CODE DE BONNE CONDUITE A UTILISER DANS LE CADRE DU PROJET PRPSS**

### **CODE DE CONDUITE DU PROJET**

## INTRODUCTION

Ce Code de Bonne Conduite s'applique à tous les travailleurs engagés dans le cadre du projet PRPSS.

L'ensemble du projet PRPSS considère que le non-respect des normes HSSE et SST(art 228 du Code de Travail au Tchad au titre 4 portant Pénalités sur les comportements) ou la participation à des activités de formation et sensibilisation sur la violence basée sur le genre (VBG), l'exploitation et abus sexuel (EAS), et le harcèlement sexuel (HS), que ce soit sur le lieu de travail, sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constitue une faute grave, donc des motifs pour des sanctions et pénalités ( Art 252, 253, 307 et 320 du Code Pénal tchadien en vigueur) ou une éventuelle cessation d'emploi. Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de VBG/EAS/HS peuvent être poursuivies si nécessaire.

## ENGAGEMENT

Je, \_\_\_\_\_, reconnais qu'il est important de respecter les normes environnementales, sociales et de santé (HSSE), de respecter les exigences de santé et de sécurité au travail du projet et de prévenir la VBG/EAS/HS.

J'accepte qu'en travaillant au projet PRPSS, et dans l'exercice de ma fonction :

1. Je dois assister et participer activement aux différentes séances de formation et de renforcement de capacités liés à HSSE, VIH / SIDA, VBG/EAS/HS comme programmé par le projet ou par l'entité mandaté par le projet.
2. J'adhérerai à toutes les mesures pratiques pour le respect des aspects environnemental et social du projet ;

### **Mise en œuvre de plan de gestion HSSE.**

3. J'adhérerai à une politique sans alcool pendant les activités de travail et s'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
4. Je dois traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut.

### **Prévention et lutte contre les VBG/EAS/HS**

5. Je m'engage à ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soient inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié.

6. Je m'engage à ne pas me livrer au harcèlement sexuel ( par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).
7. Je m'engage à ne pas demander des faveurs sexuelles dans la réalisation des actions du projet - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
8. Je m'engage à ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
9. A moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code.
10. Envisager de signaler à mon directeur toute VBG/EAS/HS suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

- **En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans**

11. Dans la mesure du possible, je dois m'assurer qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.
12. Je ferai attention de telle sorte de ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
13. Je n'utiliserai pas d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantine.
14. Respecter toutes les lois locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum.

- **Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles**

15. Lorsqu'on photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles et dans le cadre du projet, je dois :

- Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles ;

- Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.
- Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.
- Assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.
- Assurer- que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

- **Sanctions**

16. Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

- Avertissement informel.
- Avertissement formel.
- Formation supplémentaire.
- Perte d'un maximum d'une semaine de salaire.
- Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire), pour une période minimum de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois.
- Cessation d'emploi.
- Faire rapport à la police si nécessaire.

Nom en majuscules : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

### **ANNEXE 3 : TEXTES LEGISLATIFS**

- 1- Loi n° 038/PR/96 du 11 Décembre 1996 portant code de travail
- 2- Loi du 16 octobre 2018 portant modification de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail
- 3- Loi n°2017-01/PR/2017 du 08 mai 2017 portant Code Pénal
- 4- Loi n° 007/PR/2015 du 10 février 2015, portant sur la protection des données à caractère personnel ;
- 5- La Constitution de la République du Tchad promulguée le 04 mai 2018 ;
- 6- Loi n°006/PR/2002 du 15 avril 2002 portant promotion de la santé de reproduction ;

- 7- Décret No. 55 / PR-MTJS-DTMOPS du 8 Février 1960 sur le travail des enfants ;
- 8- Décret N° 99/P-CSM/78 du 26/04/1978, instituant le régime d'assurance pensions ;
- 9- Loi N° 07/66 du 04 mars 1966 portant Code du Travail et de la Prévoyance Sociale ;
- 10- Décret 1634/PR/PM/MFPT/09 du 04 décembre 2009 fixant le taux des cotisations dues au titre des accidents du travail et maladies professionnelles ;
- 11- Décret n°129|PR|MTJS|DTMOPS du 6 mai 1969 fixant les modalités d'application, des dérogations et la réglementation des heures supplémentaires par les établissements du régime de la semaine de 40 heures ;
- 12- Décret n° 11-055 PR/PM/MFPT du 21 janvier 2011 portant relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et du salaire minimum agricole garanti (SMAG) n est précis ;
- 13- Décret n° 051|PR–MTJS–DTMOPS du 22 février 1968 relatif aux délégués du personnel et la liberté syndicale, négociation collective et les relations professionnelles ;
- 14- Ordonnance 012/PR/18 instituant la parité dans les fonctions nominatives et électives, ceci pour renforcer le statut et la position des femmes ;
- 15- Loi N° 011/PR/2002 portant régime des répressions, de la corruption et des infractions connexes ;
- 16- Ordonnance N°011/PR/2012 portant régime des répressions, de la corruption, de l'enrichissement illicite et des infractions connexes ;
- 17- Loi N° 004/PR/2000 Portant Répression des Détournements des Biens Publics, de la Corruption, de la Concussion, des Trafics d'Influence et des Infractions Assimilées
- 18- Convention collective générale de 2002 applicable aux travailleurs de la République du Tchad ;
- 19- Loi n°17/PR/2001 portant statut général de la fonction publique ;

## **ANNEXE 4: MODELE POUR LES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE**

### **MODELE DE PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

#### ***Comment utiliser ce modèle***

***En vertu de la NES n° 2 sur l'Emploi et les conditions de travail, les Emprunteurs sont tenus d'élaborer des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Ces procédures ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet. Elles permettent de déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au projet, et aident l'Emprunteur à évaluer***



***les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au projet. Elles constituent un document vivant établi au tout début de la préparation du projet, et qui est réexaminé et mis à jour au fur et à mesure de l'élaboration et la mise en œuvre de celui-ci.***

***Le présent modèle est conçu pour aider les Emprunteurs à déterminer les principaux éléments de planification et gestion de la main-d'œuvre. Il n'est fourni qu'à titre indicatif : en effet, si les questions abordées sont pertinentes pour un projet, les Emprunteurs devraient en tenir compte dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre. Cependant, il peut arriver que certaines questions abordées ici ne s'appliquent pas au projet ; par contre, certains projets peuvent rencontrer d'autres problèmes qu'il faudra prendre en compte à des fins de planification. Lorsque le droit national intègre des dispositions de la NES n° 2, les procédures de gestion de la main-d'œuvre peuvent y faire référence sans qu'il soit nécessaire de les reprendre. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre peuvent être consignées dans un document autonome ou être intégrées directement dans d'autres documents de gestion environnementale et sociale.***

***Des procédures concises et à jour permettront aux différentes parties prenantes d'un projet, par exemple le personnel de l'unité d'exécution du projet, les fournisseurs et prestataires ainsi que les sous-traitants et les travailleurs du projet, de se faire une idée claire des dispositions à prendre concernant une question particulière relative à la main-d'œuvre. Le niveau de détail indiqué dépendra de la nature du projet et des informations disponibles. Lorsque des informations pertinentes ne sont pas disponibles, cela devrait être indiqué et les procédures mises à jour aussitôt que possible.***

***Pour préparer et mettre à jour les procédures de gestion de la main-d'œuvre, les Emprunteurs se réfèrent aux dispositions du droit national et de la NES n° 2 ainsi qu'à la Note d'orientation correspondante. Ce modèle fait référence à la fois à la NES n° 2 et à la Note d'orientation.***

## **1 GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET**

La présente section décrit ce qui suit, sur la base des informations disponibles :

***Effectifs de travailleurs du projet :*** Indiquer le nombre total de personnes devant être employées sur le projet, et les différents types de travailleurs : directs, contractuels et communautaires. Lorsque les effectifs ne sont pas encore arrêtés, une estimation devrait être fournie.

***Caractéristiques des travailleurs du projet :*** Dans la mesure du possible, faire une description générale et donner une indication des caractéristiques probables des travailleurs du projet : p. ex. travailleurs locaux, travailleurs migrants nationaux ou étrangers, femmes, travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans.

***Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre :*** Indiquer les délais et l'ordre de couverture des besoins de main-d'œuvre en termes d'effectifs, de lieux d'affectation, de types d'emplois et de compétences requises.

**Travailleurs contractuels** : Décrire l'organisation contractuelle envisagée ou connue pour le projet, accompagnée du nombre et du type de fournisseurs/prestataires et sous-traitants ainsi que du nombre probable de personnes qui seront employées ou engagées par chaque fournisseur/prestataire ou sous-traitant. Si l'on s'attend à ce que des travailleurs du projet soient engagés par des négociants, des intermédiaires ou des agents, cela devrait être indiqué en même temps qu'une estimation du nombre de personnes qui devraient être recrutées de cette manière.

**Travailleurs migrants** : Si l'on s'attend à ce que des migrants (nationaux ou étrangers) travaillent sur le projet, cela doit être indiqué et des détails correspondants fournis.

## 2 ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

La présente section décrit ce qui suit, sur la base des informations disponibles :

**Activités du projet** : Indiquer la nature et l'emplacement du projet, ainsi que les différentes activités que les travailleurs du projet vont entreprendre.

**Principaux risques liés à la main-d'œuvre** : Identifier les principaux risques qui pourraient être associés à la main-d'œuvre du projet (voir par exemple ceux énoncés dans la NES n° 2 et dans la Note d'orientation). Ceux-ci peuvent comprendre, par exemple :

- La réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés, le maniement d'équipements lourds ou la manipulation de matières dangereuses
- Des cas probables de travail des enfants ou de travail forcé, en indiquant le secteur ou la localité où ceux-ci pourraient être observés
- La présence probable de migrants ou de travailleurs saisonniers
- Le risque d'afflux de main-d'œuvre ou des cas d'EAS/HS dans la communauté et aux lieux de services.
- Des accidents ou des situations d'urgence, en indiquant le secteur ou la localité où ceux-ci pourraient se produire
- La compréhension et la mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail

## 3 BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section décrit les *principaux aspects* de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs recensées à la section 1. Le tour d'horizon porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées au paragraphe 11 de la NES n° 2 (rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux).

## 4 BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Cette section décrit les *principaux aspects* de la législation nationale du travail concernant la santé et la sécurité au travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs identifiés à la section 1. Le tour d'horizon porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées aux paragraphes 24 à 30 de la NES n° 2.

## **5 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
- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants
- Santé et sécurité au travail y compris la gestion des risques d'EAS/HS
- Formation des travailleurs
- Gestion des plaintes des travailleurs

Dans certains cas, ces fonctions et/ou personnes peuvent être identifiées chez des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants, particulièrement lorsque les travailleurs du projet sont employés par des tiers.

## **6 POLITIQUES ET PROCÉDURES**

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.

Si des risques importants pour la sécurité sont recensés à la section 2, la présente section décrit comment ceux-ci seront gérés. Si le travail forcé est considéré comme un risque, cette section décrit comment celui-ci sera géré (voir le paragraphe 20 de la NES n° 2 et les sections correspondantes de la Note d'orientation). Et lorsqu'il est déterminé qu'il existe un risque de travail des enfants, celui-ci est examiné à la section 7.

Si l'Emprunteur dispose de politiques ou procédures particulières, elles peuvent être citées dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre ou annexées à celles-ci, ainsi que tout autre document pertinent.

## **7 ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI**

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet
- La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet
- La procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet
- La procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans
- Voir les paragraphes 17 à 19 de la NES n° 2 ainsi que les sections correspondantes de la Note d'orientation.

## **8 CONDITIONS GÉNÉRALES**

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- Les salaires, les horaires de travail et autres dispositions s'appliquant au projet
- Le nombre maximal d'heures de travail qui peuvent être effectuées dans le cadre du projet

- Toute convention collective applicable au projet. Le cas échéant, en dresser la liste et décrire les principales caractéristiques et dispositions de ces conventions.
- Toute autre condition particulière

## **9 MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES**

Cette section fournit des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes qui sera mis à la disposition des travailleurs directs et contractuels, et décrit de quelle manière ces travailleurs seront informés de son existence.

Lorsque des travailleurs communautaires sont engagés dans le cadre du projet, des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes concernant ces travailleurs sont fournies à la section 11.

## **10 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES n° 2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante.
- Les dispositions contractuelles qui seront mises en place 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 n° 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 n° 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

## **11 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

Lorsque le projet prévoit le recours à des travailleurs communautaires, cette section donne des informations détaillées sur leurs conditions de travail et indique les mesures à prendre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est fournie à titre bénévole. Elle donne aussi des détails sur la nature des accords qui devront être conclus et les modalités d'enregistrement de ces accords. Voir le paragraphe 34.4 de la Note d'orientation correspondante.

Cette section fournit des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes concernant les travailleurs communautaires ainsi que sur les rôles et responsabilités en matière de suivi de ces travailleurs. Voir les paragraphes 36 et 37 de la NES n° 2.

## **12 EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

Lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, cette section énonce la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux.

**ANNEXE 5 : ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITE**

**MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE ET DE LA SOLIDARITE  
NATIONALE**

**PROJET DU RENFORCEMENT DE LA PERFORMANCE DU SYSTEME  
DE SANTE  
(PRPSS)**

**ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITE**

Je soussigné(e)

.....m'engage à ne relever aucune information dont je pourrais avoir connaissance dans le cadre de mes fonctions à des personnes tierces aux activités de gestion des plaintes relatives aux violences sexuelles et sexistes.

J'accepte d'être tenu(e) à l'obligation de confidentialité et ce, même après la fin de l'exercice de mes fonctions dans le cadre des activités du projet. Je suis informé(e) que cet engagement signé sera conservé par le Ministère tutelle du projet et dans la banque de données du projet.

J'ai également été informé(e) que toute violation des termes de cet engagement conduira à une suspension de mes fonctions dans le cadre des activités de gestion des plaintes relatives aux VBG.

**J'ai lu et j'accepte le présent engagement de confidentialité**

Signature.....

Date :.....

Lieu :.....

## **ANNEXE 6 : AUTORISATION DE COMMUNIQUER DES INFORMATIONS**

### **AUTORISATION DE COMMUNIQUER DES INFORMATIONS**

A l'attention du personnel qui remplit le présent formulaire

***Lire la totalité du formulaire à la personne concernée, en lui expliquant qu'elle peut choisir n'importe laquelle, voire aucune des énumérations ci-après. Demandez-lui d'y apposer sa signature ou empreinte du pouce, et faire signer le témoin.***

Je soussigné(e), ..... autorise le personnel suivante

(Nom et prénom de la victime en caractère d'imprimerie)

A partager les informations relatives à l'incident que j'ai signalé dans le présent formulaire, ainsi qu'à mes besoins actuels. Je sais que cette autorisation est nécessaire afin que je puisse recevoir la meilleure assistance possible. Je suis conscient(e) du fait que ces informations seront traitées avec confidentialité et respect et qu'elles ne seront partagées qu'aux fins de l'assistance dont j'ai besoin et que je demande à recevoir.

(Cocher toutes les cases choisies et le/la soussigné(e) met la signature ou l'empreinte du pouce avec chaque organisation autorisée).

- 1) Centre médical (nom de l'organisation).....
- 2) Cellule d'écoute (nom de l'organisation).....
- 3) Autres (préciser).....

Signature ou empreinte du pouce :

Signature du témoin (en cas d'empreinte du pouce)

Date :

## ANNEXE 7 : FORMULAIRE DE RAPPORT D'INCIDENT VBG CONFIDENTIEL

Numéro de dossier	
<b>Instructions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Formulaire à remplir par du personnel formé et désigné.</b></li><li>• <b>Original à conserver dans le bureau du projet</b></li><li>• <b>Si c'est le personnel d'un partenaire du projet qui remplit le formulaire, l'original doit parvenir dans les plus brefs délais à l'expert chargé du volet communication et Genre de l'UCP du projet sous enveloppe cachetée (24 heures maxi).</b></li><li>• <b>Joindre si nécessaire des pages supplémentaires pour la description des faits.</b></li></ul>
<b>Remarques</b>	<i>Le présent formulaire n'est pas un guide destiné à la conduite des entretiens. Le personnel qui procède aux entretiens avec les victimes doit avoir reçu une</i>

<i>formation adéquate dans ce domaine. Il peut exister des formulaires séparés pour le conseil psychosocial et les examens/traitements médicaux.</i>
--

<b>Type d'incident :</b>		
<b>Type d'incident secondaire :</b>		
Numéro de dossier	Organisation : ..... .....	Date et heure d'enregistrement de la plainte ..... .....

<b>INFORMATIONS SUR LA VICTIME</b>			
Nom :	Age	Année de naissance	Sexe
Adresse	Origine ethnique	Situation matrimoniale :	Emploi :
Si la victime est un enfant. Nom de la personne qui en a la charge :		Lien avec la victime :	
<b>INFORMATIONS SUR L'INCIDENT</b>			
Lieu :	Date : Jour :	Heure :	
Description de l'incident (résumer les faits, ce qui s'est exactement produit, ce qui s'est passé après) :			

**CONFIDENTIEL**

<b>INFORMATIONS SUR L'AUTEUR(S) DE LA VIOLENCE</b>			
Nom :	Prénom :	Sexe :	
adresse	Nationalité :	Age :	Origine ethnique :
Lien avec la victime :	Situation matrimoniale :	Emploi :	
Lieu où se trouve actuellement l'auteur, si connu :			
<b>TEMOINS :</b> Noter la présence de tout témoin(s) y compris d'enfants :			



Noms et adresses :			
<b>ACTIONS ENTREPRISES : Toute action ayant déjà entreprise à la date rédaction du présent formulaire</b>			
Déclaré à	Date	Action entreprise	Date
Au projet Nom :			
Cellule d'écoute Nom :			
Soin de santé Nom :			
Appui psychosocial Nom :			
Autres : Nom :			
<b>AUTRES ACTIONS NECESSAIRES ET ACTIONS PREVUES- à la date de rédaction du présent formulaire</b>			
La victime a-t-elle bénéficié d'un conseil psychosocial ? Nom Si oui, de quelle nature ?		Oui	
La victime va-t-elle déclarer l'incident à la Police ? Nom		Oui	
La victime veut-t-elle saisir le tribunal/cour traditionnelle ?		Oui	Nom
Quelles autres actions doit entreprendre l'UCP du projet ?			
<b>Formulaire rempli par (Nom en caractère d'imprimerie) :</b>			
<b>Signature :</b> .....			
<b>Date de la dernière formation en SGBV du soussigné :</b> .....			