

PROJET CORRIDOR SUD DJIBOUTI-ETHIOPIE (PCSDE)



Agence Djiboutienne des Routes
Avenue MOHAMED DJAMA ELABEH
Rue de Singapour-Plateau du serpent
Djibouti - PO Box : 2511 République de Djibouti

Évaluation environnementale et sociale du projet

VERSION PRELIMINAIRE DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Octobre 2021



**ÉVALUATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL
DU PROJET DE CORRIDOR ROUTIER SUD (RN1 – RN5 – RN19)**

INDEX DES RAPPORTS

Document d'analyse environnementale et sociale

Analyse de l'imagerie satellitaire et relevé kilométrique

Document Opérationnel

Étude d'impact environnementale et sociale (EIES) NES 1	Plan de gestion de la main d'œuvre PGMO NES 2	Plan de mobilisation des parties Prenantes PMPP NES 10	Plan de réinstallation NES 5	Plan de prévention des violences basées sur le genre (VBG)	Plan de sécurité routière NES 1
---	---	---	--	--	--

Rapport de Consultation

Ali Sabieh 4 Août 2021	Arta 8 août 2021	Hameau de Jaban As 8 août 2021	Djibouti ville 12 août 2021
---------------------------	---------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Document de référence et d'analyse

PAD et PID de la Banque Mondiale	
ESSR	Étude de conception préliminaire
Termes de référence	

TABLE DES MATIERES

Section I.	INTRODUCTION	5
Section II.	Description du projet.....	7
II.1	Phase de planification.....	8
II.2	Phase de réalisation (TRAVAUX).....	8
II.2.1	Préparation	9
II.2.2	Travaux	9
II.2.3	dÉmobilisation	10
Section III.	IDENTIFICATION DES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS ASSOCIES AU PROJET	11
III.1	Catégories de travailleurs associés au projet.....	12
III.1.1	Travailleurs directs.....	12
III.1.2	Travailleurs contractuels.....	12
III.1.3	Travailleurs de FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	12
III.2	Applicabilité des Procédures de Gestion du Personnel (PGP).....	12
Section IV.	EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A L'EMPLOI ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	15
IV.1	TravailleurS directS.....	16
IV.1.1	Equipe UGP	16
IV.1.2	Equipe DPCR.....	16
IV.2	Travailleurs contractuels	16
IV.2.1	Employés des bureaux d'études.....	16
IV.2.2	Entreprises de travaux.....	17
IV.2.3	Ingénieur de supervision.....	17
Section V.	APERÇU DU CADRE LEGISLATIF RELATIF A L'EMPLOI ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.	18
V.1	Conventions Internationales.....	19
V.2	Législation nationale	19
Section VI.	MESURES DU PGMO.....	26
VI.1	MesureS et règleS applicableS.....	27
VI.2	GESTION DES DIFFERENTES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS.....	31
Section VII.	Gestion des plaintes	32
VII.1	introduction	33
VII.2	Principes de la gestion des plaintes	33

VII.3 Mécanisme de la gestion des plaintes	34
VII.3.1 Divulgence de la procédure de règlement des plaintes :	35
VII.3.2 Réception et enregistrement des plaintes :	35
VII.3.3 Enquête et consultation :	35
VII.3.4 Communication de la réponse et clôture :	35
VII.3.5 Suivi :	36
VII.3.6 La prise en considération des abus et exploitation sexuelle	36
VII.3.7 ROLES ET RESPONSABILITES.....	37
VII.3.8 ROLES ET RESPONSABILITES DANS L'APPLICATION DES MESURES DE SAUVEGARDES	37
Section VIII. Annexe	38
VIII.1 Annexe 1– Conditions Générales Applicables telles que décrites dans le Code de Travail 39	
VIII.2 Annexe 2– Mesures pertinentes relatives au Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation de LA COVID-19. 40	
VIII.3 Annexe 3- Code de conduite	44
VIII.3.1 Introduction.....	44
VIII.3.2 Exigences clés.....	45
VIII.3.3 Sanctions	47
VIII.3.4 Principes du code de conduite.....	47
VIII.3.5 Code à faire signer par chaque employé	49
VIII.4 Annexe 4 : texte d'application et texte associée au code du travail de 2006(Texte en bleu dirige vers le site et les textes)	52

Section I. **INTRODUCTION**

Dans le cadre de l'initiative pour la Corne de l'Afrique, l'Association Internationale de Développement du Groupe de la Banque mondiale (acronyme IDA en anglais) prévoit de financer un projet de corridor routier entre Djibouti et Addis-Abeba.

La mise en œuvre de ce projet nécessite la préparation **d'un Plan Gestion de la main d'œuvre (PGMO)**, le présent plan de gestion de mise en œuvre remplace le plan intérimaire de gestion du personnel qui avait été produit pour les besoins de l'unité de gestion du projet dans le cadre de la mise en œuvre du fonds de préparation.

Le but du **PGMO** est de définir des procédures de gestion et protection des travailleurs associés à la mise en œuvre des activités du projet qui se conforment aux exigences de la NES n° 2 et à la législation nationale. Le PGMO vise donc à identifier les différentes catégories de travailleurs qui interviendront sur le projet au fur et à mesure de son évolution et les risques auxquels ceux-ci sont confrontés, et de proposer des mesures pertinentes pour assurer leur gestion

Le **PGMO** permettra, d'assurer une saine gestion des ressources humaines et des risques tout au long le cycle du projet de manière à :

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

Section II. **DESCRIPTION DU PROJET**

II.1 PHASE DE PLANIFICATION

Dans la phase de préparation de projet il existe un certain nombre d'études qui permettront de mettre en place le cadre de gestion du projet. Ces études sont réalisées par des consultants indépendants.

Ci-après la liste des études planifiées qui sont obligatoires pour le respect des engagements financiers avec la Banque mondiale, d'autres études non mentionnées ci-après pourraient être nécessaires au fur et à mesure du développement du projet. Une fois toutes ces études finalisées et validées, elles pourront être consultées sur le site web de l'ADR « www.adrdjibouti.com »

- Études d'Avant-projet sommaire (APS), d'Avant-projet détaillé (APD) et du dossier d'appel d'offres (DAO) pour les RN1-RN5-RN19
- Études d'impact environnemental et social (EIES), Cadre de réinstallation (CR), Plan de Réinstallation (PR), Plan de gestion de la main-d'œuvre (PGMO), du Plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP) et du Plan de gestion de la sécurité routière
- Suivi des instruments environnementaux et sociaux et élaboration du plan d'engagement environnemental et social (PEES)
- Études sur les corridors intelligents et diagnostic des flux transfrontaliers
- Audit de Sécurité Routière du corridor
- Élaboration de la stratégie de passation des marchés pour le développement (PPSD) et Assistance technique en passation des marchés
- Élaboration du Manuel des opérations
- Élaboration du Manuel de procédures administratives, budgétaires, financières, comptables et audit
- Élaboration du Manuel de procédures de passation des marchés

Un certain nombre de ces études nécessitent les acquisitions de données sur le terrain au niveau de la RN 1, RN 5 et RN 19 mais également au niveau des potentiels gîtes d'emprunt de matériaux. Les activités qui seront réalisés sont de ce type

- Arpentages ;
- Sondage géomorphologique /hydrogéologique ;
- Enquêtes ;
- Inventaires ;
- Comptage de véhicules ;

II.2 PHASE DE RÉALISATION (TRAVAUX)

La phase de travaux vise essentiellement la réhabilitation et/ou élargissement de la route. Les activités qui seront réalisés se résument comme suit :

II.2.1 PRÉPARATION

- Installation des bases vie et des sites de stockage de matériaux
- Mobilisation du personnel et des équipements
- Préparation des sites chantiers
- Commande et importation des équipements et matériel

II.2.2 TRAVAUX

- Activités communes aux différents travaux
 - Transport de carburant
 - Transport de matériel et d'équipement
 - Entretien des équipements et du matériel au moulin
 - Gestion des bases-vie
 - Restauration des travailleurs
- Élargissement ou non de la plate-forme existante (terrassements, fondations et couche de base, fossés longitudinaux).
 - Travaux en carrière.
 - Transport des matériaux avec des camions bennes
 - Disposition des matériaux
 - Remblais/déblais
 - Déviation/contrôle du trafic
 - Utilisation de compacteur
- Prolongation ou non des ponceaux existants ou démolition/reconstruction des ponceaux
 - Réalisation d'ouvrages d'art
 - Manipulation de matière corrosive
 - Utilisation de bétonnière et/ou de camion mixeur
 - Utilisation de camions de manutention avec grue
 - Remblai/ déblai
- Parcours de surface sur profil entier
 - Étalement des couches de base
 - Étalement du bitume
 - Utilisation le compacteur
 - Déviation/contrôle du trafic
- Marquage routier, signalisation et accessoires

- Utilisation de produits chimiques
- Utilisation d'équipements spécialisés
- Déviation/contrôle du trafic

II.2.3 DÉMOBILISATION

- Fermeture et enlèvement des bases-vie
- Repli des équipements et du matériel
- Remise en état des sites

Section III. **IDENTIFICATION DES
CATEGORIES DE
TRAVAILLEURS
ASSOCIES AU PROJET**

III.1 CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS ASSOCIÉS AU PROJET.

Conformément à la classification de la NES (norme environnementale et sociale) n°2 sur les conditions du travail et de la main d'œuvre, le projet d'avance s'appuiera sur différents types de travailleurs¹ :

- Des travailleurs directs,
- Des travailleurs contractuels
- Les travailleurs des fournisseurs principaux,

III.1.1 TRAVAILLEURS DIRECTS

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

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

III.1.2 TRAVAILLEURS CONTRACTUELS.

Les travailleurs contractuels sont les personnes employées ou recrutées par les entreprises des travaux (il est prévu deux lots de travaux donc la possibilité d'avoir deux entreprises de travaux, et les cabinets pour effectuer les diverses études.

III.1.3 TRAVAILLEURS DE FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Les fournisseurs principaux sont les fournisseurs qui, sur une base continue, fournissent directement au projet des biens ou des matériaux essentiels aux fonctions de base du projet. Les fonctions essentielles d'un projet constituent les processus de production et/ou de service essentiels à une activité de projet spécifique sans lesquels le projet ne peut se poursuivre.

Les travailleurs des fournisseurs principaux seront les travailleurs des fournisseurs des entreprises de construction (agrégat, bitume, ciment, eaux, etc.). La plupart des fournisseurs seront nationaux et devront se conformer à la législation nationale.

III.2 APPLICABILITÉ DES PROCÉDURES DE GESTION DU

¹ Dans le cadre de ce projet il n'y a pas selon la définition donnée à la NES2 de travailleurs communautaires

PERSONNEL (PGP)

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, le présent PGMO s'applique intégralement aux travailleurs contractuels notamment : les personnels de bureaux d'études les entreprises de génie civiles qui réaliseront les travaux, les ingénieurs qui assureront la supervision et aussi les consultants individuels recrutés dans l'UGP.

Les catégories de travailleurs « fonctionnaires » resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat de travail existant. Seules les mesures du PGMO de gestion des risques associées à la santé et sécurité au travail, y compris la gestion des risques liés au virus de la COVID-19, s'appliqueront à ces deux catégories de travailleurs. Tableau 1 suivant présente le nombre estimé et catégories de travailleurs associés au projet.

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

Type de travailleurs	Nombre approximatif de personnes intervenant dans le projet	Statut (fonctionnaires, conventionnés, consultants, autres)	Activités principales
Travailleurs directs			
Equipe UGP	10	Fonctionnaires et conventionnés	Recrutement et supervision des cabinets, visite de chantiers
Personnel de DPCR	2	Fonctionnaires et conventionnés	Réunion, prise de décision
Travailleurs contractuels			
Employés des cabinets	40	Contractuels	Conduite des diverses études
Entreprise de travaux	300	Contractuel	Coordination et réalisation de travaux
Sous-traitant de l'entreprise de travaux	60	Sous-traitant de contractuel	, Transport des matériaux, chauffeurs
Ingénieur de supervision	6	Contractuel	Supervision des travaux de l'entreprise de construction sur le chantier
Sous-traitant de l'ingénieur de supervision	10	Sous-traitant de contractuel	Service pour l'ingénieur (technicien, chauffeur, employé de bureau, etc.)
Travailleur communautaire			
Non prévu			
Fournisseurs principaux			
Fournisseurs principaux de l'entreprise	A déterminer	Fournisseurs	Matériaux de construction, ciment, bitume, Carburant, Entretien

Section IV. **EVALUATION DES
PRINCIPAUX RISQUES
LIES A L'EMPLOI ET AUX
CONDITIONS DE
TRAVAIL**

IV.1 TRAVAILLEURS DIRECTS

Selon la définition de la NES 2 un travailleur direct est toute personne employée directement par l’Emprunteur (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

IV.1.1 EQUIPE UGP

- **Risques SST génériques** (risque électrocution, risque incendies, risques liés à la mauvaise ergonomie des postes de travail, risques d’accidents de voitures et risques physiques surtout lors des visites de terrain/chantier).
- **Risques de contamination du personnel exposé à la COVID-19** : ce risque a été identifié comme un risque transversal. Ce risque est particulièrement élevé pour le personnel à haut risque de complication de la COVID-19 (personnel avec maladies chroniques, personnel de plus de 60 ans, femmes enceintes).
- **Risques associés aux conditions de travail et d’emploi.**
 - **Risques de non-respect des conditions de travail et des droits des travailleurs** : Risques de non-respect des droits des travailleurs (documentation et information claires en matière de droit de temps de travail, salaire, heures supplémentaires, assurance maladie, etc...);
 - **Risque d’abus et d’harcèlement sexuel** : Ce risque s’applique à tous les travailleurs du projet.
 - **Risque de discrimination et égalité des chances** : Ce risque s’applique aux différents processus de recrutement, d’accès aux formations, promotions.
 - **Risque de non-respect du droit d’organisation des travailleurs.** Ce risque est transversal bien que ce droit soit garanti par la législation nationale.

IV.1.2 EQUIPE DPCR

Même risque que pour l’Équipe de l’UGP

IV.2 TRAVAILLEURS CONTRACTUELS

Selon la définition de la NES 2 les travailleurs contractuels sont les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

IV.2.1 EMPLOYÉS DES BUREAUX D’ÉTUDES

Même risque que pour Équipe UGP auxquelles s’ajoutent les risques suivants

- Risque d’accident corporel pour les travailleurs qui auront à réaliser des travaux en bord de route
- Risque lié à la chaleur (coup de chaleur, déshydratation, brûlures, etc.)
- Risque lié aux serpents, de chiens errant, scorpions, araignées dont les morsures ou piqûres peuvent engendrer des risques d’hospitalisation/mort
- Risque de maladies liées à l’eau et covid-19

IV.2.2 ENTREPRISES DE TRAVAUX

Mêmes risques que les bureaux d'études auxquels s'ajoutent les risques suivants :

- Risques liés aux équipements de levage et de manutention;
- Risques liés aux excavations et aux travaux en tranchés;
- Risques liés aux équipements de transport de matériaux, d'épandage et de bitumage;
- Risques liés à la circulation des véhicules à proximité de la zone de chantier pendant les travaux;
- Risques de travail des enfants et de travail forcé ;
- Risque lié à l'usage des produits chimiques ;

IV.2.2.1 SOUS-TRAITANT ET FOURNISSEURS D'ENTREPRISE DE TRAVAUX

Mêmes risques que pour les entreprises de travaux, plus :

- Risques liés à l'utilisation des explosifs
- Risques liés aux équipements de concassage et de tamisage de matériaux géologique
- Risques liés à la conduite des camions bennes
- Risques liés au transport de matière dangereuse
- Risques liés à la manipulation des produits corrosifs (ciment)

IV.2.3 INGÉNIEUR DE SUPERVISION

Mêmes risques que les entreprises de travaux

IV.2.3.1 SOUS-TRAITANT DE L'INGÉNIEUR DE SUPERVISION

Mêmes risques que l'ingénieur de supervision

Section V. **APERÇU DU CADRE
LEGISLATIF RELATIF A
L'EMPLOI ET AUX
CONDITIONS DE
TRAVAIL.**

V.1 CONVENTIONS INTERNATIONALES

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

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

V.2 LÉGISLATION NATIONALE

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

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

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

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

Le **Code du Travail** (Loi n°133/AN/05/5ème L portant Code du Travail) applicable aux relations professionnelles entre travailleurs et employeurs ². Sont exclues du champ d'application du présent Code les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre de l'administration publique et qui relèvent, à ce titre, du Statut Général de la Fonction Publique ainsi que ceux relatifs aux militaires, aux gendarmes, à la police et à la protection civile. Des conventions collectives peuvent par ailleurs être conclues à condition d'être plus favorables que les lois et règlements publics (article 254 du Code du Travail). Les principales dispositions du Code du Travail relatives à la NES n°2 sont reproduites à l'Annexe 1. L'annexe 4 donne la liste et des hyperliens vers des textes qui ont permis de réviser le code du travail et ceux qui orientent sa mise en œuvre.

²<https://www.presidence.dj/texte.php?ID=133&ID2=2006-01-28&ID3=Loi&ID4=3&ID5=2006-02-28&ID6=sp>

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

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

Tableau 3 : Comparaison des normes

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

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
		les fonctionnaires		
Harcèlement sexuel	?????	Amendement 133 du code de travail interdit le harcèlement sexuel en milieu de travail Le Statut général de la fonction publique n'aborde pas la question de harcèlement sexuel	Pas de manquement observé	Code du Travail Note de service pour les fonctionnaires impliqués dans le projet
Travail forcé	Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé	L'Article 2 interdit le travail forcé ou obligatoire. Statut général de la fonction publique pour les fonctionnaires	Pas de manquement observé	Code du Travail
Travail des enfants	Age minimum de 14 ans ou plus si exigé par la législation nationale Interdiction du travail des enfants de moins de 18 ans – pour travail dangereux, interdiction de travail	Loi n°133/AN/05/5ème du 26 janvier 2006 portant Code du Travail stipule que l'âge minimum d'accès au marché du travail est fixé à 16 ans révolus . Ratification des Conventions fondamentales OIT Statut général de la fonction publique pour les fonctionnaires	Bien que la législation Djiboutienne ait des mesures pour le travail de nuit, il n'y a aucune interdiction de travail des mineurs pour le travail dangereux	Interdiction du travail des mineurs de moins de 16 ans Pour tout travail dangereux, interdiction du travail des mineurs de moins de 18 ans.
Mécanisme de gestion de plaintes	Mécanisme doit être disponible pour tous les types de contrat	Article 159 du Code du Travail contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre des différends en cas de désaccord avec l'employeur. Tout litige entre travailleur et employeur pourra être soumis à l'arbitrage de l'Inspection du Travail	Pas de mesure prévue en cas de représailles des employeurs	Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs du projet. Conforme à la NES 2

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
Santé et Sécurité au Travail	Existence de procédures détaillées pour le projet Exigences de protection de travailleurs, Suivi de procédures de sécurité au travail	La Loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 donne des indications en matière de santé et de sécurité de travail. Elle fixe les règles relatives à la protection de la santé et la sécurité des travailleurs à assurer un service médical, garantir, un salaire minium à régler les conditions de travail. L'Article 122 stipule que tout employeur est tenu d'organiser une information pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés Article 135 du Code de l'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'Inspection du Travail et à l'Organisme de Protection Sociale en cas d'accident Le statut général de la fonction publique pour les fonctionnaires n'aborde pas les questions de santé et sécurité au travail	Les mesures du Code du Travail restent génériques (cf., annexe 1) La mise en œuvre de la législation demeure un problème Aucune mesure SST dans le corpus législatif relatif aux droits et devoirs des fonctionnaires et des agents conventionnés de l'Etat	Demande au consultant et à l'entreprise de produire un plan de santé sécurité sur la base des risques identifiés qui comprend la gestion des risques pour les visiteurs des chantiers. Plan qui sera validée selon les cas par le maître d'ouvrage ou par l'ingénieur de supervision Pour les fonctionnaires et agents conventionnés : application de mesures sanitaires (port du masque, lavage de main), et application des mesures de santé et sécurité de l'Entreprise lors des visites sur les chantiers
Risque de contamination à la covid-19	Série de prescription indépendante de la NES2	Protocoles et mesures nationales pour la gestion de la COVID-19 <ul style="list-style-type: none"> • Le Décret N° 2020-066/PRE a institué le 26/03/2020 le cadre institutionnel de gestion de crise liée 	Non application des protocoles au vu du contexte sanitaire (peu de cas).	Application du Décret N° 2020-066/PRE a institué le 26/03/2020 le cadre institutionnel de gestion de crise liée à la

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
		<p>à la pandémie de COVID-19</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 (cf. annexe 4) 		<p>pandémie de la COVID-19</p> <p>Pour toutes catégories de travailleurs, mise en place de protocoles en cas de cas suspects et confirmés (isolation, diagnostic, traitement)</p>
Droit d'association	Respect du droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence	<p>Article 212 : Les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent.</p> <p>Article 4 du Code prévoit l'interdiction à tout employeur d'user de moyens de pression à l'encontre d'un travailleur ou à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de salariés, quel que soit, ou d'un de ses membres.</p>	Pas de manquement observé	Code du Travail
Salaires Minimum, durée du travail et type de contrat	Demande à ce que la législation nationale soit observée	<p>SMIG fixé à 35 000 FDJ à partir du 1^{er} janvier 2018</p> <p>La semaine de travail est des 48 heures du dimanche au jeudi. Des règles s'appliquent aux temps supplémentaires</p> <p>Les emplois prévus pour la durée d'une mission, la durée d'un projet sont réputées être des contrats à durée déterminée</p>	Pas de manquement observé	Le SMIG date du 1 janvier 2018, il doit être minimalement majoré en lien avec l'inflation depuis cette date

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
Fonctionnaire dont les fonctions sont liées à la mise en œuvre du projet	Maintien son statut de fonctionnaire	Le code du travail ne s'applique pas aux fonctionnaires	Mesure de santé sécurité	Seules les dispositions relatives à la santé et à la sécurité, au travail des enfants et au travail forcé de l'ESS2 s'appliquent aux fonctionnaires.
Emploi de fonctionnaire comme travailleur contractuel	Les fonctionnaires qui sont impliqués dans les actions d'un projet demeurent sous le régime de la fonction publique	Il est interdit au fonctionnaire de l'état de travailler en dehors de la fonction publique sans avoir obtenu au préalable un détachement de l'administration	Aucun	Statut général de la fonction publique pour tout agent de la fonction publique qui compte devenir travailleur contractuel. Documentation /preuve de son détachement

Section VI. **MESURES DU PGMO**

VI.1 MESURES ET RÈGLES APPLICABLES

Le projet se doit de suivre les mesures et règles existantes dans les lois, protocoles, directives et plans nationaux.

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

En effet et avec l'objectif de se conformer aux standards internationaux ainsi qu'au Cadre Environnementale et Sociale de la Banque mondiale, le PGMO propose également des mesures d'atténuation complémentaires.

L'analyse des manquements, mesures d'atténuation existantes et mesures d'atténuation complémentaires proposées sont présentées dans le tableau 3 ci-dessous. Pour résumer, ces mesures complémentaires sont les suivantes

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

Des obligations s'ajoutent pour les entreprises de travaux et les ingénieurs de supervision

- Réalisent une évaluation des risques santé sécurité et prépare un plan de gestion santé-sécurité (PGSS) pour les besoins du projet. Ce plan fera partie du Plan de Gestion Environnemental et Social des Entreprises (PGES-E). Ce plan doit être soumis par l'Entreprise dans les trois mois après la signature du contrat et validé par le maître d'ouvrage. Les travaux ne pourront commencer sans que le PGES-E ne soit validé par l'ADR.
- Obligation de déclarer tous les sous-traitants et fournisseurs principaux (indiquer par écrit au maître d'ouvrage les noms et les contacts de tous les sous-traitant qui seront utilisés pour les travaux et autres activités)
- Obligation d'imposer des règles relatives à la santé occupationnelle, prévention et gestion de la COVID-19 et interdiction de travail des mineurs de moins de 16 ans et de travail forcé à tous les sous-traitants et fournisseurs principaux. L'entreprise qui est en contrat avec le projet est responsable d'assurer la mise en place des mesures nécessaires auprès de ses sous-traitants et fournisseurs principaux.
- Obligation de déclarer au maître d'ouvrage tout accident qui a entraîné une blessure nécessitant un arrêt de travail dans les 24h suivant la survenance de cette dernière. En cas d'hospitalisation ou de décès la déclaration doit se faire dans les plus brefs délais (dans les heures qui suivent l'évènement). Tout accident grave devra être signalé à la BM et retranscrit dans les rapports de suivi à la BM.

Tableau 4 : Principaux risques identifiés selon la catégorie de travailleurs

CATEGORIE	TYPES DE TRAVAILLEURS	TYPES DE RISQUES APPLICABLES	DIRECTIVES, PLANS ET PROTOCOLES EXISTANTS PERMETTANT DE GERER LES RISQUES IDENTIFIES	MANQUEMENTS ET MESURES COMPLEMENTAIRES
RISQUES SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL				
Travailleurs directs	Fonctionnaires de l'UGP et de la DPCR	Risque SST génériques (risques physiques, accidents de voiture, risques d'électrocution et d'explosion, incendies, inondations, séismes etc.) et risques de contamination à la COVID-19 en milieu du travail	Application du Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 ³ .	<ul style="list-style-type: none"> • Achat d'équipement de sécurité pour les visites de chantier • Formation sur les mesures de sécurité sur les chantiers • Installation d'extincteur dans les bureaux • Code de conduite
Travailleurs Contractuels	Personnel des cabinets d'étude	Risque d'accident de la route Risques de contamination à la COVID-19 Risques génériques SST	Application du Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19.	<ul style="list-style-type: none"> • Les employés des cabinets situés à Djibouti devront mettre en place les mesures de prévention précisées à l'Article 7 du Décret N° 2020-080/PR/PM. • Soumettre un plan de mission avec le nom des personnes, la durée des travaux, les activités à réaliser, les équipements utilisés et les mesures de sécurité mise en place • Code de conduite -application de l'amendement 133 du code de travail concernant l'interdiction du harcèlement sexuel
Travailleurs Contractuels	Personnel entreprise de travaux	Risques d'accidents de la route Risques d'accidents liés aux activités de construction Risques de contamination à la COVID-19	Application du Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation de la COVID-19. Les entreprises ont habituellement un processus	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation et mise en œuvre par l'entreprise de procédures de gestion de la main d'œuvre qui fait partie du PGES-entreprise (PGES-Entreprise): Il sera exigé des entreprises de faire une évaluation des risques des travaux qu'ils ont à réaliser incluant ceux qui sont réalisés par le sous-traitant et d'établir un plan de gestion santé sécurité qui sera appliqué pour le projet par les employés et les sous-traitants.

³Ou tout autre décret visant le même objectif qui sera applicable à la date de réalisation des activités

CATEGORIE	TYPES DE TRAVAILLEURS	TYPES DE RISQUES APPLICABLES	DIRECTIVES, PLANS ET PROTOCOLES EXISTANTS PERMETTANT DE GERER LES RISQUES IDENTIFIES	MANQUEMENTS ET MESURES COMPLEMENTAIRES
		Risques génériques SST	interne pour assurer la santé sécurité de leurs employés	<p>Le PGES-E) devra être soumis à l'ADR trois mois après la signature du contrat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Code de conduite -application de l'amendement 133 du code de travail concernant l'interdiction du harcèlement sexuel • Assurer une formation des employés sur les risques et la violence basée sur le genre • Mise en place d'un système de gestion des réclamations
Travailleurs Contractuels	Personnel de l'ingénieur de supervision	Risques d'accidents de la route Risques d'accidents liés aux activités de construction Risques de contamination à la COVID-19 Risques génériques SST	Application du Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation de la COVID-19. Les entreprises d'ingénierie ont habituellement un processus interne pour assurer la santé sécurité de leurs employés	<ul style="list-style-type: none"> • Les employés des cabinets situés à Djibouti devront mettre en place les mesures de prévention précisées • Mise en place d'un plan de gestion sanitaire pour gérer les impacts associés à la COVID-19. • Il sera exigé de L'ingénieur de supervision de faire une évaluation des risques de ces actions en fonction des lieux de travail incluant ceux qui sont réalisés par le sous-traitant et d'établir un plan de gestion santé sécurité qui sera appliqué pour le projet par les employés et les sous-traitants • Code de conduite -application de l'amendement 133 du code de travail concernant l'interdiction du harcèlement sexuel • Assurer une formation des employés sur les risques liés à leur sécurité et la définition des cas d'abus et d'harcèlement sexuel et les conséquences • Mise en place d'un système de gestion des réclamations et sa promotion
CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROTECTION DE LA MAIN D'ŒUVRE				
Travailleurs directs	Fonctionnaires de l'UGP	Exigence y relatives de la NES 2 ne s'appliquent pas ⁴	Législation relative au droit des fonctionnaires	<ul style="list-style-type: none"> • Signature par chaque employé du code de conduite contre le harcèlement sexuel en milieu de travail

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

CATEGORIE	TYPES DE TRAVAILLEURS	TYPES DE RISQUES APPLICABLES	DIRECTIVES, PLANS ET PROTOCOLES EXISTANTS PERMETTANT DE GERER LES RISQUES IDENTIFIES	MANQUEMENTS ET MESURES COMPLEMENTAIRES
Travailleurs contractuels	Consultants	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de travail/interdiction du droit associatif • Harcèlement sexuel • Violence basée sur le genre 	<ul style="list-style-type: none"> • Code du Travail⁵ • Conventions collectives⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat formel avec chaque employé • Signature par chaque employé du code de conduite contre le harcèlement sexuel en milieu de travail
Travailleurs Contractuels	Personnel de/s l'entreprise/s recrutée/s pour les travaux Personnel de l'ingénieur conseil	<ul style="list-style-type: none"> • Risques des travaux dangereux pour les moins de 18 ans • Risques de travail forcé • Risques de harcèlements sexuel au travail • Violence basée sur le genre 	<ul style="list-style-type: none"> • Code du Travail • Conventions collectives 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat formel avec chaque employé • Vérification de l'âge des travailleurs • Signature par chaque employé du code de conduite contre le harcèlement sexuel en milieu de travail • Mise en place d'un système de gestion des réclamations
Fournisseur principaux	Personnel de fournisseur de matériaux, carburant, service, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Risques de travaux dangereux aux moins de 18 ans • Risques de travail forcé • Risques de harcèlements sexuels au travail • Violence basée sur le genre 	<ul style="list-style-type: none"> • Code du Travail • Conventions collectives 	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration par l'entreprise de ses fournisseurs principaux • L'entreprise intègre des clauses contractuelles spécifiques au risque applicable dans les contrats avec ses fournisseurs principaux

⁵ Loi n°48/AN/83 du 26 juin 1983 portant statut général des fonctionnaires ; Décret n°89-062/PRE relatif aux Statuts Particuliers des fonctionnaires.

⁶ Convention Collective applicable aux agents contractuels de l'Administration publique et aux Etablissements Publics de la République de Djibouti » du 26/12/2011

VI.2 GESTION DES DIFFERENTES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS

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

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

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

Les travailleurs contractuels : Le personnel des cabinets recrutés pour les études et situés à Djibouti devront se conformer à la législation nationale dont le Code du Travail et le Décret N° 2020-080/PR/PM et particulièrement à son Article 7. Ces exigences incluent des mesures pour minimiser la propagation et l'impact de la COVID-19, y compris la mise à disposition d'EPI, de station de lavage des mains et d'un protocole de détection, d'isolation et de référence pour les travailleurs suspectés ou confirmés d'être atteints de la COVID-19. Ils devront adopter un mécanisme de gestion des plaintes, le harcèlement sexuel et l'abus et l'exploitation sexuelle, l'âge minimum et l'interdiction du travail forcé et l'exigence d'avoir un responsable santé, sécurité et environnement dans l'équipe de l'entreprise.

Travailleur des fournisseurs principaux : devront se conformer à la législation nationale dont le Code du Travail et le Décret N° 2020-080/PR/PM et particulièrement à son Article 7. Ces exigences incluent des mesures pour minimiser la propagation et l'impact de la COVID-19, y compris la mise à disposition d'EPI, de station de lavage des mains et d'un protocole de détection, d'isolation et de référence pour les travailleurs suspectés ou confirmés d'être atteints de la COVID-19 Il devront également être en mesure de démontrer leur procédure contre : le harcèlement sexuel, l'abus et l'exploitation sexuelle, l'âge minimum et l'interdiction du travail forcé. L'entreprise devra ajouter des prescriptions aux contrats de ces fournisseurs principaux de manière à s'assurer du respect de ces éléments tout au long de leurs activités pour la réalisation projet.

Section VII. **GESTION DES PLAINTES**

VII.1 INTRODUCTION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Email : contentieux_adr@adr.dj

Téléphone+253 77 17 36 83

VII.2 PRINCIPES DE LA GESTION DES PLAINTES

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

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

travailleurs de manière systématique.

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

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

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

VII.3 MÉCANISME DE LA GESTION DES PLAINTES

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

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

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

- Le suivi.

VII.3.1 DIVULGATION DE LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES PLAINTES :

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

VII.3.2 RÉCEPTION ET ENREGISTREMENT DES PLAINTES :

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

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

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

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

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

VII.3.3 ENQUÊTE ET CONSULTATION :

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

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

- Obtenir le plus possible d'informations auprès de la personne qui a reçu la plainte
- Rencontrer le plaignant, si le plaignant le souhaite
- Déterminer si la plainte est légitime
- Clôturer la plainte si celle-ci n'est pas justifiée ou proposer une solution qui conduira à une autre visite
- Classifier la plainte en fonction de son ampleur

VII.3.4 COMMUNICATION DE LA RÉPONSE ET CLÔTURE :

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

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

VII.3.5 SUIVI :

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

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

VII.3.6 LA PRISE EN CONSIDÉRATION DES ABUS ET EXPLOITATION SEXUELLE

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

- Le mécanisme de gestion des plaintes proposé dans le plan de mobilisation des parties prenantes,
- le mécanisme proposé par l'UNFD pour la réponse aux abus et d'harcèlement sexuel que l'unité de gestion identifiera et mettra à la disposition des travailleurs et des cabinets.
- Via des services de l'état (police, gendarmerie, centre de santé, etc.)

Les considérations spécifiques concernant le mécanisme de gestion des plaintes dans la lutte contre les abus et le harcèlement sexuel sont les suivantes :

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

VII.3.7 ROLES ET RESPONSABILITES

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

Le Comité de médiation devra être composé des personnes suivantes :

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

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

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

VII.3.8 ROLES ET RESPONSABILITES DANS L'APPLICATION DES MESURES DE SAUVEGARDES

La responsabilité de l'application des mesures de sauvegardes préconisée dans le Tableau 5 ci-dessus incombe à la coordination du projet (ADR) selon le Tableau 5 ci-dessous. L'UGP désignera un responsable chargé du suivi et de la mise en œuvre des mesures d'atténuation préconisées dans le tableau 3 concernant les principaux risques identifiés pour les travailleurs. Il inclura dans son rapport une session dédiée au suivi des mesures de sauvegardes préconisées dans le tableau 3 ci-dessus et ce conformément aux exigences de la Banque mondiale.

Tableau 5: Responsabilités de mise en œuvre du MGP

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

Section VIII. **ANNEXE**

VIII.1 ANNEXE 1– CONDITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES TELLES QUE DÉCRITES DANS LE CODE DE TRAVAIL

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

Critères	Conditions générales
Processus de recrutement	Publication des offres d'emploi dans la presse et/ou sur internet Contrats écrits pour tous les travailleurs précisant les conventions collectives applicables, les droits applicables en termes de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires conformément au Code du Travail ainsi que tout autre droit mentionné dans la NES n°2 Appui fourni aux travailleurs ne sachant pas ou pas bien lire et écrire Permis de travail pour les travailleurs étrangers
Age d'admission à l'emploi	18 ans L'âge légal pour travailler à Djibouti est 16 ans. Cependant les activités du projet pouvant être considérées comme susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité des enfants, aucun travailleur en dessous de 18 ans ne sera embauché. Les employeurs s'assureront que les travailleurs ont bien l'âge requis. Les travailleurs prouveront leur âge grâce à une pièce d'identité indiquant leur date de naissance.
Harcèlement sexuel	Amendement 133 interdit le harcèlement sexuel en milieu de travail
Temps de travail	48 heures par semaine
Heures supplémentaires	Taux majoré fixé au préalable. Pas plus de 60 heures de travail par semaine ou 12 heures par jour.
Temps de pause	1 jour de repos minimum par semaine. 1h de pause de repas le midi.
Congés payés	2.5 jours par mois travaillé. Congés exceptionnels en fonction des cas énoncés dans le Code du Travail.
Cessation du contrat de travail	Préavis de 1 mois. Dommage et intérêts énoncés dans le Code du Travail en cas de licenciement abusif.
Protection sociale	Enregistrement à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ou à une autre assurance de sécurité sociale.
Syndicalisation	En fonction des collectives du Projet.
Procédures de prévention et de dépistage de la COVID-19	Les consultants recrutés par l'UGP seront seuls dans son bureau et devront être vigilant avec le port de son masque obligatoire. Dans ce contexte, il est nécessaire d'appliquer les mesures sanitaires mis en place par le ministère de la Santé. En cas de signe évocateurs du covid-19 présentent par le consultant recrutés par l'UGP, il devra s'isoler et ensuite faire le test de dépistage en cas de confirmation du test il aura un congé de maladie de 21jours.
Congé maladie	Les consultants recrutés par l'UGP du projet bénéficieront un congé de maladie de 21jours en cas de confirmation du test de dépistage positifs du covid-19.

VIII.2 ANNEXE 2– MESURES PERTINENTES RELATIVES AU DÉCRET N° 2020-080/PR/PM PORTANT LEVÉE PARTIELLE DES MESURES EXCEPTIONNELLES DE PRÉVENTION CONTRE LA PROPAGATION DE LA COVID-19.

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

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

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE, CHEF DU GOUVERNEMENT

VU La Constitution du 15 septembre 1992 ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SUR Proposition du Premier Ministre.

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

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 2 : Port obligatoire du masque

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

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

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

Article 3 : Mesures relatives aux lieux publics

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

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

TITRE II : CONDITIONS DE LA REPRISE D'ACTIVITÉ**Article 4 : Magasins et commerces divers**

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

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

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

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

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

Article 5 : Transports en commun

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

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

Le personnel des transports en commun (conducteurs et autres) doit impérativement porter le

matériel de protection (masques) tout au long du trajet du véhicule.

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

Article 6 : Entreprises de services

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

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

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

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

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

Article 7 : Entreprises de construction

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

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

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

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

Article 8 : Entreprises et établissements publics

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

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

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

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

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

Article 9 : Administration générale

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

condition :

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

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

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

Article 10 : Interdiction des rassemblements publics

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

VIII.3 ANNEXE 3- CODE DE CONDUITE

VIII.3.1 INTRODUCTION

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

- Tous les employés des entrepreneurs (y compris les sous-traitants), les consultants chargés de la supervision et les autres consultants qui ont une empreinte dans la zone du projet doivent signer un code de conduite ;
- Un véritable **plan d'action** contre la violence sexiste doit être mis en place pour que les travailleurs comprennent la **politique suivie et les attentes en matière de comportement ainsi que le mécanisme de responsabilisation et de notification**. Ce plan d'action devrait inclure des **programmes de formation** ainsi que de **communication** afin d'informer la communauté touchée par le projet du code de conduite que le personnel associé au projet vient de signer ;
- De même, le plan d'action devrait définir des **protocoles de responsabilisation et d'intervention** qui énoncent les procédures à suivre pour amener les gens à répondre de leurs actes et pour **sanctionner** les membres du personnel ayant enfreint la politique en matière de violence sexiste.

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

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

- Les politiques en matière de violence sexiste, en particulier pour ce qui concerne l'exploitation et les sévices sexuels ainsi que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;
- Le respect de la législation du travail applicable ;
- Les normes et règles de conduite pour tout le personnel ;
- Le fait que la violence sexiste est interdite et que toutes les transgressions seront sanctionnées ;
- L'obligation pour le code de conduite de couvrir l'engagement de l'entreprise et les responsabilités des dirigeants et des individus en ce qui concerne la violence sexiste et, si possible, notamment sur le plan environnemental, social, sanitaire et sécuritaire et en matière de santé et de sécurité au travail (SST) ;
- L'importance pour le code de conduite d'être traduit dans la langue locale.

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

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

Le soumissionnaire soumet son code de conduite qui s'appliquera au personnel de

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

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

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

VIII.3.2 EXIGENCES CLÉS

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

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

- Toute exigence particulière en matière de violence sexiste/exploitation et sévices sexuels
- Les conditions attachées aux autorisations ou permis reçus (conditions imposées par l'organisme de régulation à toute autorisation ou tout permis donné au projet)
- Les normes requises, y compris les Directives ESS du groupe de la Banque mondiale
- Les conventions, normes ou traités internationaux pertinents, les exigences et normes nationales, légales et/ou réglementaires (lorsque celles-ci représentent des normes supérieures aux Directives ESS du Groupe de la Banque mondiale)
- Les normes générales pertinentes, par exemple en matière de logement du personnel : processus et normes
- Les normes sectorielles pertinentes, par exemple en matière de logement du personnel
- Les mécanismes de gestion des plaintes.
- Les types de problèmes recensés pourraient inclure les risques associés à l'afflux de main-d'œuvre, à la propagation de maladies transmissibles, abus et d'harcèlement sexuel, aux comportements illicites et à la criminalité, au maintien d'un environnement sûr, etc.
- Un code de conduite satisfaisant comportera des obligations pour tout le personnel de l'entrepreneur (y compris les sous-traitants et les travailleurs journaliers) qui sont appropriées pour traiter au minimum les problèmes suivants. Des obligations supplémentaires peuvent être ajoutées pour répondre aux préoccupations particulières de la région, du site et du secteur du projet ou aux exigences spécifiques du projet. Le code de conduite doit indiquer que les termes «enfant» et «enfants» désignent toute personne âgée de moins de 18 ans.

- Les questions à traiter sont notamment les suivantes :
- La **conformité aux lois, règles et réglementations** en vigueur
- Le **respect des exigences de santé et de sécurité** en vigueur visant à protéger la population locale (y compris les groupes vulnérables et défavorisés), le personnel de l'employeur et le personnel de l'entrepreneur (concernant notamment le port de l'équipement de protection individuelle prescrit, la prévention d'accidents évitables et l'obligation de signaler les conditions ou les pratiques qui présentent un danger pour la sécurité ou qui menacent l'environnement)
- L'**utilisation de substances illégales**
- La **non-discrimination dans les relations avec la population locale** (y compris les groupes vulnérables et défavorisés), le personnel de l'employeur et le personnel de l'entrepreneur (par exemple en fonction de sa situation de famille, de son appartenance ethnique, de sa race, son sexe, sa religion, sa langue, son état civil, son âge, d'un handicap (physique et mental), de son orientation sexuelle, son identité de genre, de sa conviction politique ou son statut social ou civique ou de son état de santé)
- Les **interactions avec la (les) population(s) locale(s), les membres de la (des) communauté(s) locale(s) et toute personne touchée** (par exemple pour transmettre une attitude de respect, y compris envers leur culture et leurs traditions)
- Le **harcèlement sexuel** (par exemple pour interdire le langage ou les comportements inappropriés, harcelants, abusifs, provocants sexuellement, dégradants ou culturellement déplacés, en particulier à l'égard des femmes et/ou des enfants)
- La **violence**, y compris la violence sexuelle et/ou sexiste (par exemple des actes pouvant causer des souffrances physiques, psychologiques ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte et la privation de liberté).
- L'**exploitation**, y compris l'exploitation et les sévices sexuels (par exemple, l'interdiction d'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre du sexe, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant et dégradant, de comportement abusif ou d'abus de pouvoir)
- La **protection des enfants** (y compris l'interdiction d'activités ou de sévices sexuels ou de tout comportement inacceptable à l'égard des enfants, la limitation des interactions avec les enfants et la nécessité d'assurer leur sécurité dans les zones couvertes par le fonds de préparation)
- Les **exigences sanitaires** (par exemple, s'assurer que les travailleurs utilisent des installations d'hygiène spécifiques fournies par leur employeur au lieu de recourir à l'air libre)
- La **prévention de conflits d'intérêts** (de sorte que des avantages, des contrats, un emploi ou tout autre type de traitement préférentiel ou de faveur ne soient pas octroyés à des personnes avec lesquelles il existe un lien financier, familial ou personnel)
- Le **respect de consignes de travail raisonnables** (y compris en ce qui concerne les normes environnementales et sociales)
- La **protection et l'usage approprié des biens** (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage)

- **L'obligation de signaler les violations du présent code**

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

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

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

VIII.3.3 SANCTIONS

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

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement officiel ;
3. Une formation complémentaire ;
4. La perte de jours/semaines de salaire ;
5. La mise à pied (soit un congé administratif comme ci-dessus, soit un congé sans solde), pour un mois au moins et six mois au plus ;
6. Le licenciement ; et/ou
7. Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, comme il convient.

VIII.3.4 PRINCIPES DU CODE DE CONDUITE

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

Le consentement : Il y a violence sexiste dès lors que le consentement n'est pas donné de manière libre et volontaire. Le consentement doit être éclairé, fondé sur une appréciation et une compréhension claire des faits, des implications et des conséquences futures d'une action. Afin de donner un consentement en connaissance de cause, la personne concernée doit être en possession de tous les faits pertinents au moment où le consentement est donné et être en mesure d'évaluer et de comprendre les conséquences d'une action. L'individu doit aussi être conscient du droit de refuser de s'engager dans une action et/ou de ne pas y être contraint (c'est-à-dire par des considérations financières, la force ou des menaces), et d'exercer ce droit.

L'interdiction des relations sexuelles avec un mineur : la Banque mondiale considère comme enfant toute personne âgée de moins de 18 ans — même si la législation nationale prévoit un âge inférieur — et qui, à ce titre, ne peut donner un consentement libre et volontaire. Toute méprise sur l'âge de l'enfant et son consentement ne peut être invoquée comme moyen de défense contre l'exploitation et les sévices sexuels sur enfant. Toute relation sexuelle avec des personnes âgées de moins de 18 ans est donc considérée comme un acte d'exploitation sexuelle sur enfant, sauf en cas de mariage préexistant.

- De plus, le code de conduite définira clairement les obligations de tout le personnel du projet (y compris les sous-traitants et les travailleurs journaliers) en ce qui concerne :
- Les politiques en matière de violence sexiste, en particulier pour ce qui concerne l'exploitation et les sévices sexuels ainsi que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;
- Le respect de la législation du travail applicable ;
- Les normes et règles de conduite pour tout le personnel ;
- Le fait que la violence sexiste est interdite et que toutes les transgressions seront sanctionnées ;
- L'obligation pour le code de conduite de couvrir l'engagement du cabinet et les responsabilités des dirigeants et des individus en ce qui concerne la violence sexiste et, si possible, le plan environnemental, social, sanitaire et sécuritaire et en matière de santé et de sécurité au travail (SST) ;

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

VIII.3.5 CODE À FAIRE SIGNER PAR CHAQUE EMPLOYÉ

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les abus et le harcèlement sexuel ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les abus et le harcèlement sexuel (AHS) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs d'AHS ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le projet, je consens à :

- Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
- Porter l'équipement de protection individuelle (EPI) adapté au risque identifier sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
- Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale de mon entreprise (PGES-C) lorsque cela m'implique ;
- Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
- Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés ;
- Laisser les forces de l'ordre vérifier mes antécédents ;
- Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
- Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
- Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

- Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
- Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
- A moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ;
- Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré d'abus et d'harcèlement sexuel ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

- Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
- Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
- Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
- M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
- M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 16 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
- Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les normes environnementale et sociale de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
- Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;

Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;

Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne

et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;

M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;

Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

- L'avertissement informel ;
- L'avertissement formel ;
- La formation complémentaire ;
- La perte d'au plus une semaine de salaire ;
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- Le licenciement.
- La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des AHS et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux AHS et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

VIII.4 ANNEXE 4 : TEXTE D'APPLICATION ET TEXTE ASSOCIÉE AU CODE DU TRAVAIL DE 2006(TEXTE EN BLEU DIRIGE VERS LE SITE ET LES TEXTES)

Code du travail 2006 : Site officiel de la République de Djibouti, JO - Secrétariat général du Gouvernement, Djibouti [PDF](#)

**Texte(s)
d'application:**

- [2020-11-16](#) (Loi N° 98/AN/20/8ème L modifiant et complétant la loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du Travail). Obligation de déclaration, amende pour non-respect de certains articles du code du travail dont le droit de congé des femmes enceintes.
- [2020-11-16](#) (DJI-2020-R-110818) Décret n° 2020-294/PR/MTRA du 16 novembre 2020 portant dispositions particulières à l'emploi des personnes handicapées.
- [2019-12-04](#) (DJI-2019-R-109493) Arrêté n° 2019-193/PR/MTRA du 4 décembre 2019 fixant les modalités d'exécution et les conditions d'aménagement du repos hebdomadaire.
- [2019-07-23](#) (DJI-2019-R-109489) Décret n° 2019-183 /PR/MTRA du 23 juillet 2019 fixant les modalités de répartition de la durée du travail et l'amplitude maximale journalière.
- [2019-07-23](#) (DJI-2019-R-109490) Décret n° 2019-184/PR/MTRA du 23 juillet 2019 accordant dérogation pour le travail de nuit des jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans.
- [2019-07-23](#) (DJI-2019-R-109491) Arrêté n° 2019-123/PR/MTRA du 23 juillet 2019 fixant les règles de la récupération des heures de travail.
- [2018-03-08](#) (DJI-2018-R-106879) Décret n° 2018-103/PR/MTRA du 8 mars 2018 définissant les conditions d'exercice des activités des agences privées d'emploi.
- [2017-10-08](#) (DJI-2017-R-105365) Décret n° 2017-327/PR/MTRA du 8 octobre 2017 fixant les conditions de fond et de forme, les effets et les mesures de contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage.
- [2017-10-08](#) (DJI-2017-R-105366) Décret n° 2017-328/PR/MTRA du 8 octobre 2017 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Commission nationale paritaire des Conventions Collectives et des Salaires.

**Texte(s)
connexe(s):**

- [2020-08-04](#) (DJI-2020-R-110816) Arrêté n° 2020-083/PR/MTRA du 4 août 2020 portant réglementation des heures supplémentaires.
- [2019-12-04](#) (DJI-2019-R-109492) Arrêté n° 2019-190/PR/MTRA du 4 décembre 2019 accordant dérogation à la durée légale du travail des salariés.
- [2016-12-28](#) (DJI-2016-R-103563) Décret n° 2016-352/PR/MTRA du 28 décembre 2016 fixant les nouveaux horaires de travail.
- [2012-03-01](#) (DJI-2012-L-90120) Loi n°153/AN/12/6ème L du 1er mars 2012 instituant le tarif applicable aux permis de travail pour les travailleurs étrangers en République de Djibouti.
- [2008-01-20](#) (DJI-2008-R-77835) Décret n° 2008-0023/PR/MESN du 20 janvier 2008 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.