

1.1 Photos de la mission dans les services en charge de la protection des travailleurs

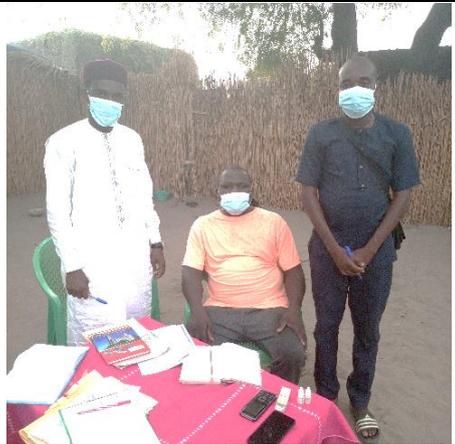
<p>Photo 1: Entretien avec l'inspecteur du travail de la province du Ouaddaï (personnalité assise dans son bureau).</p>	<p>Photo 2: Entretien avec l'inspecteur de travail de la province de Lac (personnalité assise)</p>
	
<p>Source : B. SARE., 15.06.2023</p>	<p>Source : O. Ismaël, 15/06/2023</p>
<p>Photo 3: Entretien avec l'inspecteur du travail de la province du Mayo Kebbi ouest (personnalité assise dans son bureau).</p>	<p>Photo 4: Entretien avec le Délégué de la fonction publique de la province du Logone oriental {personnalité à droite}</p>
	
<p>Source : SEONE LOTA, 15/06/2023</p>	<p>Source : DENE Abdoul-Aziz 16/06/2023</p>

Tableau 1 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale

Sous composantes	Activités	Principaux risques liés à la main d'Œuvre	Mesures d'atténuation
<p><i>Composante 1. Appui au cadre institutionnel, renforcement de capacité, et promotion d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat agricole</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • (i) la mise en place d'un centre de développement et de promotion des entreprises agricoles (CDPEA), un guichet unique pour favoriser et accélérer la création et la croissance des entreprises agricoles avec un fort accent sur les jeunes et femmes, les micro/ Petites et Moyennes entreprises ; • (ii) préparer un plan stratégique opérationnel technique et financier pour le développement de l'agro-industrie en partenariat avec la société financière internationale (SFI), les ministères de tutelles, les organisations des producteurs et d'agro entrepreneurs, et d'autres partenaires techniques clés ; • (iii) l'examen et la mise en jour des politiques commerciales des produits agricoles ; • (iv) l'amélioration des normes sanitaires et phytosanitaires (normes de qualité et de sécurité sanitaire) pour faciliter l'exportation des produits nationaux ; • (v) l'examen et la mise à jour des politiques nationales agricoles pour favoriser l'introduction et le transfert des nouvelles technologies agricoles et • (vi) des programmes de renforcement de capacités des ministères en charge de l'agriculture, de l'élevage et de l'environnement, de l'Entrepreneuriat, du commerce et de l'industrie, ainsi que de la formation professionnelle, afin d'améliorer la formulation, l'application, le suivi et l'évaluation (S+E) des politiques et réglementations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables (personnes vivant avec un handicap, les victimes de VBG, VCE, EAS-HS) ; • Risques de conflits entre les travailleurs, etc. • Risque de contamination et de propagation de maladies épidémiques, telle que la pandémie de la COVID-19. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des Conflits pour les travailleurs ; • Mettre en œuvre le présent PGMO ; • Mettre en œuvre des mesures barrières contre la COVID-19 si nécessaire.

Sous composantes	Activités	Principaux risques liés à la main d'Œuvre	Mesures d'atténuation
<p><i>Composante 2. Développement d'une production tirée par le marché, inclusive et résiliente</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • i) soutenir les services de conseil agricole pour la promotion de technologies de production améliorées et de solutions résilientes au changement climatique ; • ii) appuyer les services phytosanitaires et de santé animale spécifiques aux systèmes d'élevages intensifs et semi intensifs à des chaînes de valeur ciblées ; • (iii) appuyer à la mise en place et à l'organisation des producteurs (OP) pour faciliter les actions groupées et collectives ; • (iv) faciliter l'accès aux financements des petits producteurs agricoles ; • (v) faciliter des meilleures connexions entre les marchés des intrants et des extrants, notamment par le biais de plateformes d'innovation ; et • (vi) promouvoir les systèmes de récépissés d'entrepôt pour améliorer l'accès au crédit saisonnier pour les intrants agricoles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pollution des sols, de l'air des cours et plans d'eau, maladies, intoxications suite à la mauvaise gestion engrais, des pesticides et des déchets dangereux • Les discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables (personnes vivant avec un handicap, les victimes de VBG, VCE, EAS-HS) ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre un plan de gestion environnementale et sociale • Mettre en place un plan de gestion des pestes et pesticides (PGPP) • Mettre en œuvre des mesures de vérification de l'âge des travailleurs • Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des plaintes et violences basées sur le genre/ Exploitations et Abus Sexuels/ VCE ;
<p><i>Composante 3. Faciliter l'accès au marché et la valeur ajoutée grâce à l'approche micro-pôles de croissance agricole</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • (i) une gamme de services de développement des entreprises permettant aux entreprises agricoles participantes d'élaborer et de mettre en œuvre leurs plans d'affaires ; • (ii) une assistance technique aux AP pour faciliter l'accès à une large gamme de services financiers ; • (iii) la promotion de partenariats public-privé pour des investissements clés à des PME agroalimentaires à fort potentiel de croissance dans le micro-pôles ; • (iv) le recrutement des équipes de facilitation des clusters dans les bassins de production pour la mobilisation et le renforcement de capacité des entreprises agricoles ; • (v) la promotion de programmes de sensibilisation et des investissements ; • (vi) des analyses sectorielles des cartographies de ressources et des études de la chaîne de valeur ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Les discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables (personnes vivant avec un handicap, les victimes de VBG, VCE, EAS-HS) ; • Risques de conflits entre les travailleurs, etc. • Licenciement, rupture de contrat, responsabilité, et problème de paiement des salaires. • Pollution des sols, de l'air des cours et plans d'eau, maladies, intoxications suite à la mauvaise gestion des déchets dangereux, • les incidents ou accidents sur les chantiers du projet, 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre le présent PGMO ; • Mettre en œuvre le PGMO ; • Mettre en œuvre un plan de gestion environnementale et sociale • Mettre en œuvre un plan de sécurité et d'hygiène sur les chantiers ; • Mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des Conflits incluant le volet VBG/EAS/HS; • Mettre en œuvre des mesures barrières contre la

Sous composantes	Activités	Principaux risques liés à la main d'Œuvre	Mesures d'atténuation
	<ul style="list-style-type: none"> • (vii) des services d'appui à la certification ; • (viii) la construction et la mise à niveau d'infrastructures collectives y compris des entrepôts modernes, des marchés de vente en gros des produits agricoles, de bétail, des entrepôts frigorifiques et de conditionnement pour améliorer la valeur ajoutée, classement des emballages des produits et en respectant des mesures phytosanitaires (SPS) ; et • (ix) la mise en place d'un système efficace d'information sur le marché. 	<ul style="list-style-type: none"> • les conflits de cohabitation liés à la pression foncière, l'afflux de la main d'œuvre, • Risque de contamination et de propagation de maladies épidémiques, telle que la pandémie de la COVID-19 	<p>COVID-19 en cas de nécessité.</p>
Composante 4. Composante d'intervention d'urgence contingente (CERC)	<ul style="list-style-type: none"> • Les activités seront identifiées par un comité de crise qui sera mis en place au moment opportun. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les principaux risques et mesures seront identifiés et mise en œuvre par le comité de crise qui va identifier les entreprises pour l'exécution des tâches. 	

Source : Mission d'élaboration du PGMO, juin 2023

1.2 Mesures d'atténuation des risques

L'Etat du Tchad par le biais du Ministère de la Fonction Publique, se doit de respecter les dispositions de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad.

1.2.1 Stratégie d'atténuation

La stratégie d'anticipation et d'atténuation des risques identifiés passe par :

- la veille réglementaire à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires tchadienne ;
- s'assurer que les codes de conduite définissant, interdisant et sanctionnant le comportement inapproprié, y inclus les actes d'EAS/HS et de travail des enfants sont signés et que ceux qui signent les codes de conduite (ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet comme les employés des fournisseurs principaux, prestataires de services, les agents des entreprises en sous-traitance (locaux, migrants) les entreprises les intègrent dans leur DAO) en comprennent bien les dispositions ;
- Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite ;
- Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines ;
- la sensibilisation des travailleurs des entreprises, fournisseurs travailleurs des entreprises en sous-traitance, travailleurs communautaires par les ONGs de proximité ;
- l'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;
- la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ;
- la mise à disposition pour les travailleurs des copies de procédures sur le lieu de travail pour leur permettre de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines;
- se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent sur le chantier. Les vestiaires et/ou latrines doivent être situés dans des zones séparées et bien éclairées, et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur ;
- l'installation de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes d'EAS/HS sont interdits sur ce site ;
- s'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés ;
- la mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ;
- le respect des lois et règlements régissant la Santé et la Sécurité au Travail qui doivent être clairement reflétées dans les codes de conduite.

Le projet agrobusiness veillera au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et à l'expérience de la supervision des programmes de sécurité des sous-traitants. Tous les prestataires seront tenus de fournir des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail dans le cadre de leurs offres. La pertinence de ces programmes fera partie des critères utilisés par la commission des marchés pour sélectionner les prestataires. Le Projet agrobusiness veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des prestataires soient mises en œuvre et suivies durant toute la phase des prestations.

Cependant, si des risques liés au travail surviennent pendant la mise en œuvre du projet, les mesures conservatoires seront prises pour sécuriser les travailleurs conformément à la réglementation en vigueur pour éviter tout incident ou accident de travail.

Des dispositions seront mises en place pour assurer l'élimination en toute sécurité des produits dangereux et/ou souillés dans le plan de lutte contre les infections et les déchets dans le Cadre de Gestion Environnementales et Sociales (CGES).

Des mesures de prévention de l'exploitation et abus sexuels (EAS), et harcèlement sexuel (HS) telles que (mais sans s'y limiter) des codes de conduite rédigés à cet effet, accompagnés de séances de formations, des sensibilisations communautaires, un mécanisme de gestion des plaintes, adaptées au recueil et traitement des plaintes sensibles telles que la VBG/EAS/HS seront suivies dans le cadre de la mise en œuvre du Projet. Ce mécanisme doit prévoir des procédures particulières pour les questions d'EAS/HS et sera fondé sur une approche centrée sur les survivant·(es), garantissant le signalement confidentiel des cas et leur enregistrement en toute sécurité et dans des conditions éthiques. Il peut être nécessaire que ce mécanisme fonctionne parallèlement à celui du Projet.

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

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

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

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

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

- Équipement de protection individuelle

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

Au cours d'une épidémie infectieuse, telle que la COVID-19, des recommandations pour les EPI spécifiques à certaines professions ou tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation géographique, de la mise à jour des évaluations des risques pour les travailleurs et des informations sur les EPI, ainsi que de l'efficacité de la prévention de la propagation de

COVID-19. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 dépendent du risque d'être infecté par le CoV-2 du SRAS.

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

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

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

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

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

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

- Loi n 017-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la Fonction publique au Tchad ;
- Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad ;
- Loi n° 001/PR/2017 du 8 Mai 2017 portant code pénal en son chapitre 4 du Harcèlement sexuel et des traitements dégradants article 341, du titre 7 des Offenses sexuelles de la même loi (article 349, 350) ;
- Convention collective générale applicable aux travailleurs de la République du Tchad (du 12 décembre 2002) ;
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ratifiée le 10 novembre 1960 ;
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ratifiée le 10 novembre 1960 ;
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ratifiée le 08 juin 1961 ;
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ratifiée le 08 juin 1961 ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 âge minimum spécifié : 14 ans ratifiée le 21 mars 2005 ;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ratifiée le 6 novembre 2000 ;

Cependant la loi relative au droit du travail ne contient aucune disposition protégeant les travailleurs du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Toutes les violations en matière de violence sexuelle sont régies par le droit pénal.

2.1 Nature de l'employeur

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

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

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

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

2.2 Salaires et retenues sur salaire

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

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

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

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

Les ONG qui seront parties prenantes au projet seront régies par la loi d'Ordonnance n° 27 du 28 juillet 1962 portant réglementation des associations. Cette loi pose le principe de la liberté d'association et comporte les conditions d'existence et les modalités de fonctionnement des

organisations non gouvernementales (ONG) et établit les règles régissant l'exercice de leurs activités ainsi que les formalités à accomplir pour qu'elles acquièrent une existence juridique.

2.3 Temps de travail

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

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

Elle doit se calculer à partir du moment où le travailleur se tient sur les lieux du travail à la disposition de l'employeur jusqu'au moment où les prestations cessent, conformément aux horaires arrêtés par l'employeur et reproduits au règlement d'entreprise.

Elle ne comprend pas le temps nécessaire au travailleur pour se rendre au lieu du travail ou pour en revenir, sauf si ce temps est inhérent au travail. Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires et donnent droit à une majoration de salaire.

Toutes les heures travaillées au-delà de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires. Elles donnent droit en principe à une majoration de salaire horaire. Le décompte des heures supplémentaire et leur majoration doivent être indiqués sur le bulletin de paie.

Le paiement des heures supplémentaires peut éventuellement être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement. Cela n'est possible que lorsqu'il n'existe pas des sections syndicales dans l'entreprise.

Ainsi, en droit Tchadien, l'article 54 de la Convention collective générale 12 décembre 2002 stipule que les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de base fixée comme suit :

- 10% de majoration pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 25% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 8e heure ;
- 50% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de nuit ;
- 50% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de jour, les jours de repos hebdomadaires
- et jours fériés ;

- 100% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de nuit les jours de repos hebdomadaires
- et jours fériés.

2.4 Congés

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

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

Article 217 : Le droit pour un salarié de prendre effectivement son congé s'ouvre après une durée de travail effectif, ou considéré comme tel, égale à un an. **Article 218** : Le congé doit effectivement être pris dans les 12 mois suivants. Pour tenir compte des variations saisonnières d'activité, les conventions collectives peuvent déterminer les périodes de l'année pendant lesquelles les travailleurs devront prendre leur congé

L'article 209 du code de travail de la République du Tchad dispose « le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est de 24 heures consécutif par semaine. Il a lieu en principe le dimanche (...) ». L'employeur est ainsi tenu d'octroyer un jour de repos par période de sept jours à son salarié et c'est en cela qu'il est dit hebdomadaire, lequel jour doit en principe intervenir le dimanche. Mais, dans la pratique, il est courant que, dans bien des professions, le travail dominical ne saurait être évité. En pareils cas, il est généralement octroyé au travailleur un jour de repos compensateur, à moins qu'il ne touche une rémunération spéciale pour le travail exécuté le dimanche.

Les chapitres II de la Loi no 38/PR/96 portant code du travail au Tchad indiquent les conditions de travail de nuit et du travail des femmes, des enfants et des personnes vivant avec un handicap. Selon l'article 204 du Code du Travail du Tchad, Le travail effectué entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit. Il doit être payé avec majoration, sans préjudice des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires.

Les articles 26, 52, 190, 205, 206, 208, 210, 213, 238, et 247 du Code de Travail précisent les conditions d'employabilité des femmes, des enfants. Ainsi selon l'article 52, les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis, avant l'âge de 14 ans sauf qu'avec l'accord de leur représentant légal.

Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du Code du Travail, notamment dans les articles 246 à 278. Selon l'article 246 du Code du Travail du Tchad, « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur origine, leur nationalité, leur sexe et leur âge, dans les conditions prévues au présent titre. La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur, de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps et effectuant un travail analogue. Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la législation ou la réglementation et sauf accord entre parties intéressées.

Par rémunération il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Cette rémunération est fixée par des contrats individuels conclus librement entre travailleurs et employeurs ou par voie de conventions collectives. Est nulle de plein droit toute clause de contrat individuel ou de convention collective fixant des rémunérations inférieures aux salaires minima interprofessionnels garantis déterminés conformément à l'article 337 du Code du Travail du Tchad. Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire. (Article 257)

Les ONG qui seront parties prenantes au projet seront régies par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 qui régissent jusqu'à ce jour le régime des associations. Une nouvelle loi était soumise au sénat depuis 2016 mais face au tollé de la société civile, cette dernière semble être en standby.

Cette vieille loi qui donne la personnalité juridique à toutes les associations civiles ou religieuses créées au Tchad.

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

2.5 Liberté d'association.

Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession :

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

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

2.6 Travail forcé

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

A. Tout travail ou service exigés en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;

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

2.7 Travail des enfants de moins de 18 ans (paragraphe 18 de la NES 2) et la traite des personnes

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

L'Article 206 du Code de Travail stipule aussi que :

Le travail de nuit des enfants âgés de moins de 18 ans est interdit.

Le Médecin-Inspecteur du Travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé en vue de vérifier si les travaux auxquels ils sont occupés n'excèdent par leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés. (Art.238.)

La femme ou l'enfant ne peuvent être maintenus dans un emploi dont le médecin constate qu'il excède leurs forces. Ces salariés bénéficient des mêmes droits à reclassement que ceux qui sont prévus au bénéfice des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle prévus par les alinéas 3 et 4 de l'article 123 ainsi que par l'article 156 du présent code. La femme ou l'enfant ne peuvent être maintenus dans un emploi dont le médecin constate qu'il excède leurs forces. Ces salariés bénéficient des mêmes droits à reclassement que ceux qui sont prévus au bénéfice des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle prévus par les alinéas 3 et 4 de l'article 123 ainsi que par l'article 156 du présent code.

Tel qu'indiqué au paragraphe 18 de la NES 2, l'UGP respectera le Code du travail en ce qui concerne les organisations de travailleurs, plus particulièrement les dispositions relatives au travail des enfants.

Selon l'Article 52: Les enfants ne peuvent être employés dans une profession quelconque avant l'âge de quatorze (14) ans sauf dérogations fixées par décret sur proposition du

ministre chargé du travail et de la sécurité sociale et du ministre chargé de la santé publique, compte tenu des tâches qui peuvent être demandées à ces enfants.

NB : Les enfants ne peuvent être engagés qu'avec l'accord de leur représentant légal

2.8 Personnes à mobilité réduite

La législation nationale notamment la **Loi 07-007 2007-05-09 PR** portant protection des personnes handicapées, reconnaît les droits formels des personnes handicapées ou celles ayant simplement des difficultés de mobilité d'avoir accès aux bâtiments publics et aux sites ouverts au public. L'article 3 de cette loi indique cinq (05) catégories des personnes handicapées sont à distinguer : personne handicapée physique/motrice, personne handicapée auditive, personne handicapée mentale, personne handicapée visuelle et personne polyhandicapée. Selon l'article 4 les personnes handicapées jouissent des mêmes droits reconnus par la Constitution de la République à tous les citoyens tchadiens. L'article 5 stipule que : Un handicapé jouissant de ses facultés mentales ne peut se voir refuser l'exercice d'une fonction correspondant à sa formation professionnelle. Aussi l'accessibilité, base fondamentale de la vie des personnes handicapées, doit être adaptée à tous les niveaux des secteurs publics et privés (Article 6).

2.9 Contrat de travail (paragraphe 11 de la NES 2)

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

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

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

L'Article 48 du Code de Travail stipule que :

Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne, dénommée employeur s'engage à fournir un emploi à une personne physique dénommée travailleur, qui lui est juridiquement subordonnée dans l'exécution du travail et qui accepte d'exécuter sa prestation moyennant une rémunération appelée salaire.

Art.89.-

Aucune sanction pécuniaire ne peut être infligée à un salarié. Le terme sanction pécuniaire s'entend de toute mesure qui a pour but ou résultat de diminuer la rémunération normalement due pour un travail fourni par le salarié.

Art.212.-

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

Tel qu'indiqué au paragraphe 11 de la NES 2, l'UGP respectera le Code du travail en ce qui concerne les Contrats de travail.

2.10 EAS /HS en milieu de travail

Sur le harcèlement sexuel, la loi nationale au Tchad ne contient aucune disposition protégeant les travailleurs du harcèlement sexuel sur le lieu de travail (cf. [Harcèlement Sexuel sur Lieu de Travail - Tchad - Votresalaire.org/Tchad](http://Votresalaire.org/Tchad))

Cependant le code pénal puni tout acte de harcèlement à une peine d'emprisonnement de 6 mois à 3 ans et une amende de 50 000 FCFA à 500 000 FCFA.

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

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

2.11 Normes internationales/Directives de la Banque mondiale

Dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenants au compte du projet.

Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultants par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI) juillet 2016, les normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment la NES 2 portant sur la main-d'œuvre et les conditions de travail. Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le Tchad a ratifié la Convention de l'OIT (N°29) sur le travail forcé 1930, depuis le 15 Mai 2014. Lorsque le droit national limite le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi (NES 2, paragraphe 16).

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

Le projet se conformera aux dispositions ci-dessus citées pour la gestion de la main-d'œuvre.

3 BREF TOUR D’HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

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

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

Sur la question relative au harcèlement sexuel, la loi relative au Code du travail ne contient aucune disposition protégeant les travailleurs du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Sur la question de la santé et sécurité des agents, la Loi n°17-PR-2001 du 31 décembre 2001, portant statut général de la fonction publique instaure en son article 31 un Conseil médical placé auprès du Ministre de la Santé Publique et de la Prévention. Il est obligatoirement saisi par le Ministre chargé de la Fonction Publique et de la Concertation Sociale de tous les problèmes d’hygiène et de salubrité dans les lieux de travail, et les problèmes médicaux concernant le fonctionnaire, notamment :

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

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

En effet l’article 224 de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad, précise des normes d’hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l’Organisation Internationale du Travail et d’autres organismes techniques reconnus sur le plan international. Cette loi exige en son article 232 la création dans tous les établissements ou entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, d’un comité d’hygiène et de sécurité dont la composition est déterminée par décret pris en conseil des Ministres sur proposition conjointe du Ministre de la Fonction Publique et de la Concertation et du Ministre chargé de la Santé Publique et de la Prévention. Ce comité, sans préjudice des attributions de tout délégué du personnel, est chargé de l’étude et de la promotion des conditions d’hygiène et de sécurité dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs. Le comité d’hygiène et de sécurité doit être réuni par l’employeur au moins deux fois par an.

Sept jours avant la réunion annuelle, l'employeur remet à chaque membre du comité le rapport d'activités de l'année en cours et une copie anonyme de toutes les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui ont été adressés à la Caisse Nationale de de Prévoyance Sociale (CNPS) au cours de l'année écoulée. Au cours de la réunion, ces déclarations sont examinées en présence du chef d'entreprise ou de son représentant en vue de déceler les causes pertinentes de ces maladies ou accidents et d'étudier les mesures de nature à les réduire ou à les supprimer. Le comité d'hygiène et sécurité peut formuler des propositions précises auxquelles l'employeur est tenu de répondre (article 233).

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

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

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

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

Lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats (section 2 du code de travail).

4 PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section identifie les personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités, dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes.

4.1 Responsable de la mobilisation des ressources humaines

L'équipe de préparation du projet d'Agribusiness et de transformation Rurale va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet en lien avec l'Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE) à N'Djamena. Le recrutement pourra également être confié à cabinet national ou international.

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects avec les institutions nationales que sont la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).

L'UGP doit recruter et mettre à jour la liste des tâcherons avec lesquels elle passe contrat et doit veiller à ce que ces derniers respectent leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs conformément aux articles 73 à 80 du Code du Travail. En effet, selon l'article 79 du code de travail, avant tout commencement d'exécution, le contrat de tâcheronnage doit être déposé par l'entrepreneur, à l'Inspection du Travail dont il relève et s'il est différent, à l'Inspection du Travail du lieu d'exécution du contrat, ainsi qu'à l'Office National pour la Promotion de l'Emploi et à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. A défaut, le contrat de tâcheronnage est considéré comme nul. En conséquence, les salariés recrutés par le tâcheron peuvent demander directement à l'entrepreneur le paiement des sommes, quel qu'en soit le montant, qui leur sont dû à l'occasion du travail accompli. Ils conservent néanmoins la faculté d'agir, si bon leur semble, contre le tâcheron seul ou contre le tâcheron et l'entrepreneur solidairement. Ces mêmes droits sont ouverts aux organismes créanciers de cotisations afférentes aux salaires dus pour la période en cause.

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) devra veiller à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques chimiques et biologiques (Titre 2 - De la santé et de la sécurité au travail du code de travail). Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereux ou malsain et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé, comme dans le cadre de harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuel qui devrait être traités comme les cas sérieux liés à la santé. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles

situations. Des renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé devront être réglés à l'amiable (sauf pour les incidents de VBG/EAS/HS ou une résolution à l'amiable ne devrait pas avoir lieu) et en cas de non-conciliation, un recours à la voie contentieuse qui sera traité par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique.

L'UGP élaborera et inclura des codes de conduites incluant les VGB/EAS/HS dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs. Le projet s'assurera que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions et que ces codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet. La signature sera accompagnée par la formation régulière du personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite et la diffusion des codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines.

4.2 Responsabilité dans la mise en œuvre du PGMO

4.2.1 UGP et ses antennes

Le spécialiste social et le spécialiste environnemental de l'UGP ou l'Antenne UGP concernée supervisera et guidera tous les aspects du Projet liés à la main d'œuvre et les conditions de travail. Ils coordonneront au quotidien les activités du Projet, y compris les relations avec les entités contractantes et les fournisseurs. Les spécialistes seront appuyés par toute l'équipe de l'UGP ou de l'Antenne UGP concernée, y compris dans l'intégration des normes environnementales et sociales dans les DAO et contrats des prestataires et dans la production des rapports périodiques à la Banque mondiale.

Plus précisément, ces spécialistes devront :

- Mettre en œuvre les procédures de gestion de la main d'œuvre du Projet.
- S'assurer que les entités contractantes se conforment à cette procédure de gestion du travail
- Contrôler et vérifier que les entités contractantes respectent leurs obligations en matière de de santé et sécurité au travail envers leurs travailleurs contractuels, ainsi que les travailleurs des sous-traitants, conformément au Code du Travail et la NES 2.
- Contrôler la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre par les entités contractantes et les sous-traitants.
- Assurer la formation sur la gestion de la main d'œuvre et la santé et la sécurité au travail pour les travailleurs du Projet.
- S'assurer que le mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels est mis en œuvre et que les travailleurs sont informés de son objectif et de la manière de l'utiliser.
- Mettre en place un système de suivi et d'examen régulier des performances en matière de travail, de sécurité et de santé au travail.
- Contrôler la mise en œuvre du Code de Conduite.

L'UGP ou l'Antenne UGP concernée assurera que son responsable environnemental et social est suffisamment qualifié et formé pour traiter les questions liées à la main d'œuvre et les conditions de travail.

4.2.2 Entités Contractantes

Les entités contractantes devront :

- Préparer et mettre en œuvre selon les besoins un PGES-Entreprise proportionnel aux risques et aux nombres de travailleurs
- Respecter les exigences de la législation nationale et de la présente procédure de gestion de la main d'œuvre
- Tenir des registres du processus de recrutement et d'emploi des travailleurs sous contrat
- Communiquer clairement la description du travail et les conditions d'emploi aux travailleurs sous contrat
- Mettre en place un système de rapports réguliers sur les performances en matière de travail, de santé et de sécurité au travail.
- Désigner un responsable de la sécurité chargé des questions d'E3S
- S'assurer que des mesures de santé et sécurité des travailleurs (SST) sont en place pour les travailleurs sur les sites de construction.
- Informer l'organisation ordonnatrice de leur contrat dans les 24 heures de tout incident ou accident majeur.

4.3 Suivi et supervision

Les activités de suivi et évaluation (S&E) seront de la responsabilité de l'UGP basé sur les informations fournies par le Comité National de Pilotage :

Le Ministère de la Production et de la Transformation Agricole produira un rapport quotidien qui sera consolidé dans un rapport mensuel aux fins du suivi du projet sur base des objectifs convenus et des progrès réalisés dans la mise en œuvre des activités critiques du projet. Ce rapport contiendra des tableaux de performance par rapport aux indicateurs du projet proposé tels que :

Nombre des séances de formation des travailleurs sur le Code de Conduite organisées :

- % des travailleurs ayant signé le CdC ;
- % des travailleurs ayant participé à une séance de formation sur le CdC.

Pour la Supervision et soutien à la mise en œuvre une équipe expérimentée de spécialistes de la santé animale, des opérations et de la gestion financière de la BM apporteront un soutien quotidien au Ministère de la Production et de la Transformation Agricole et à l'UGP pour de mise en œuvre du projet. Dans le contexte de la fragilité, une initiative de géo-activation sera utilisée pour le suivi et la supervision à distance des projets.

Des volumes considérables de données personnelles, d'informations permettant d'identifier une personne et de données sensibles sont susceptibles d'être recueillis et utilisés. Afin de se prémunir contre l'utilisation abusive de ces données, le projet intégrera les meilleures pratiques internationales pour le traitement de ces données dans des circonstances d'urgence. Ces mesures peuvent inclure la minimisation des données (ne collecter que les données nécessaires à la finalité), la vérification de l'exactitude des données (corriger ou effacer les données non nécessaires ou inexacts), les limitations d'utilisation (les données ne sont utilisées qu'à des fins légitimes et connexes), la conservation des données (ne conserver les données que pendant la durée nécessaire), l'information des personnes concernées sur l'utilisation et le traitement des données, et la possibilité pour les personnes concernées de corriger les informations les concernant.

5 POLITIQUES ET PROCÉDURES

Le présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) se conformera essentiellement aux exigences des normes environnementales et sociales, aux Lois de la République du Tchad, aux notes d'orientations pour les emprunteurs et aux conventions internationales ratifiées par le Tchad.

5.1 Au niveau national

Au point de vue de la sécurité sociale et du travail, un nombre non négligeable de lois / conventions/politiques/ programmes ont été rendus disponibles au Tchad. Le tableau 4 donne entres lois/conventions/politiques/programmes disponibles.

Tableau 2 : Lois / conventions/politiques/ programmes disponibles au Tchad

N°	CONVENTION	DATE	ÉTAT ACTUEL
C006 -	Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	10 nov. 1960	En vigueur
C011 -	Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	10 nov. 1960	En vigueur
C014	Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	10 nov. 1960	En vigueur
C026 -	Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	10 nov. 1960	En vigueur
C029 -	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	10 nov. 1960	En vigueur
C081	- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	30 nov. 1965	En vigueur
C087 -	Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	10 nov. 1960	En vigueur
C095 -	Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949A l' exclusion de l'article 11, du fait de la ratification de la convention n° 173 (a accepté la partie II)	10 nov. 1960	En vigueur
C098 -	Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	08 juin 1961	En vigueur
C100 -	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	29 mars 1966	En vigueur
C102 -	Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952A accepté les parties V, VI, VII, IX et X. En vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la convention, le gouvernement se réserve le bénéfice des dérogations temporaires figurant dans les articles 27 d) ; 33 b) ; 34 3) ; 41 d) ; 55 d) et 61 d).	04 juin 2015	En vigueur
C105	Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	08 juin 1961	En vigueur
C111	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	29 mars 1966	En vigueur
C122	- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	04 juin 2015	En vigueur
C132	Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 Durée du congé spécifiée : 24 jours ouvrables. A accepté les dispositions de l'article 15, paragraphe 1 a) et b).	15 déc. 2000	En vigueur
C135 -	Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971	07 janv. 1998	En vigueur
C138	Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 Age minimum spécifié : 14 ans	21 mars 2005	En vigueur
C144 -	Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	07 janv. 1998	En vigueur
C151 -	Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	07 janv. 1998	En vigueur

N°	CONVENTION	DATE	ÉTAT ACTUEL
C173 -	Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992A accepté les obligations de la partie II	15 déc. 2000	En vigueur
C182	Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	06 nov. 2000	En vigueur

❖ **la loi n°17-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la fonction publique** a institué un régime de protection sociale au profit des agents publics. Ce régime est composé de (i) une branche d'assurance maladie (ii) une branche d'indemnisation en matière de maladie professionnelle et d'accident de travail ; (iii) une branche de prestations familiales. Ainsi l'article 95 du statut général de la fonction publique stipule : dans le cas de disponibilité d'office faisant suite à un congé de longue durée pour maladie, le fonctionnaire perçoit pendant un an la moitié de son traitement d'activité et la totalité des suppléments pour charge de famille. A l'expiration de cette période d'un an, il perçoit pour une période n'excédant pas deux (2) ans le tiers de son traitement d'activité et la totalité des suppléments pour charge de famille. A l'issue de cette nouvelle période, les dispositions du Titre VII relatives à la cessation définitive des fonctions s'appliquent.

- ❖ **Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996** portant Code de Travail en République du Tchad ;
- ❖ **Loi n° 001/PR/2017 du 8 Mai 2017** portant code pénal en son chapitre 4 du Harcèlement sexuel et des traitements dégradants article 341, du titre 7 des Offenses sexuelles de la même loi (article 349, 350).

La loi ne contient aucune disposition protégeant les travailleurs du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Dans le cadre des VBG, on retient :

- ❖ **L'Ordonnance N° 006/PR/2015** portant interdiction des mariages des enfants, la loi de 1995 interdit les mutilations sexuelles féminines ;
- ❖ **et le décret 2035/PR/PM/MFPPESEN/2017 du 20 novembre 2017** portant adoption de la Politique Nationale Genre (PNG) qui visent à apporter un plus dans la protection de la femme et dans la lutte contre les violences sexuelles à côté des lois déjà existantes.

En plus de ces textes, le Tchad a procédé à la ratification de plusieurs textes internationaux dont la CIDE (2 octobre 1990) , la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDEF, juin 1995), la Charte Africaine des Droits et du Bien Être de l'Enfant (CADE, avril 2000) , la Convention 138 concernant l' âge d'Admission à l'Emploi (décembre 2000), la Convention 182 portant interdiction des pires formes de travail des enfants (décembre 2000) et la signature de deux protocoles facultatifs relatifs à l'implication des enfants dans les conflits armés et à la vente, à la prostitution et à la pornographie mettant en scène les enfants (2002).

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de Violences Basées sur le Genre et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code.

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de Violences Basées sur le Genre et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même

temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code.

6 ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

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

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

Bien que la législation tchadienne autorise un âge inférieur pour travailler, le projet estime qu'il est impossible d'avoir les qualifications nécessaires afin de travailler pour ce projet en dessous de 18 ans. Ce qui est en conformité avec la loi tchadienne et l'âge minimal de la NES 2 du CES de la Banque mondiale.

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

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

7 CONDITIONS GENERALES

7.1 Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur

7.1.1 Conditions de travail et d'emploi

7.1.1.1 Contrat de travail (paragraphe 11 de la NES 2)

L'Article 48 du Code de Travail stipule que :

Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne, dénommée employeur s'engage à fournir un emploi à une personne physique dénommée travailleur, qui lui est juridiquement subordonnée dans l'exécution du travail et qui accepte d'exécuter sa prestation moyennant une rémunération appelée salaire.

Art.89.-

Aucune sanction pécuniaire ne peut être infligée à un salarié. Le terme sanction pécuniaire s'entend de toute mesure qui a pour but ou résultat de diminuer la rémunération normalement due pour un travail fourni par le salarié.

Art.212.-

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

Tel qu'indiqué au paragraphe 11 de la NES 2, l'UGP respectera le Code du travail en ce qui concerne les Contrats de travail.

7.1.1.2 Résiliation de contrat (paragraphe 12 de la NES 2)

L'Article 144 du Code de Travail stipule que :

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Art.156.-

Tout licenciement prononcé en violation de l'une quelconque de ces règles de procédure entraîne condamnation de l'employeur, au profit du salarié licencié, au versement d'une indemnité.

Tel qu'indiqué au paragraphe 12 de la NES 2, l'UGP respectera le Code du travail en ce qui concerne le licenciement des travailleurs.

7.1.2 Non-discrimination et égalité des chances

7.1.2.1 « à travail égal, salaire égal ». (paragraphe 13 de la NES 2)

L'Article 246 du Code de Travail stipule que :

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur origine, leur nationalité, leur sexe et leur âge, dans les conditions prévues au présent titre.

Tel qu'indiqué au paragraphe 13 de la NES 2, l'UGP respectera le Code du travail en ce qui concerne l'équité dans le travail.

7.1.3 Organisations de travailleurs

7.1.3.1 Organisations de travailleurs (paragraphe 16 de la NES 2)

L'Article 12 du Code de Travail stipule que :

Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de s'organiser librement, de constituer des organisations de leur choix et d'adhérer à ces organisations, dans le respect de la Constitution, des lois et règlements en vigueur et des statuts pour la défense de leurs intérêts professionnels et corporatistes.

Tel qu'indiqué au paragraphe 16 de la NES 2, l'UGP respectera le Code du travail en ce qui concerne les organisations de travailleurs, plus particulièrement les dispositions relatives au règlement des conflits du travail.

7.2 Protection de la main-d'œuvre

7.2.1 Travail des enfants et âge minimum

7.2.1.1 Age minimum pour le travail des enfants (paragraphe 17 de la NES 2)

L'Article 52 du Code de Travail stipule que :

Les enfants ne peuvent être employés dans une profession quelconque avant l'âge de quatorze ans sauf dérogations fixées par décret sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de la Santé Publique, compte tenu des tâches qui peuvent être demandées à ces enfants.

Tel qu'indiqué au paragraphe 17 de la NES 2, l'UGP respectera le Code du travail en ce qui concerne les dispositions relatives à l'âge minimum de travail des enfants.

7.2.1.2 Emploi des enfants de moins de 18 ans (paragraphe 18 de la NES 2)

L'Article 206 du Code de Travail stipule que :

Le travail de nuit des enfants âgés de moins de 18 ans est interdit.

Le Médecin-Inspecteur du Travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé en vue de vérifier si les travaux auxquels ils sont occupés n'excèdent par leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés. (Art.238.)

La femme ou l'enfant ne peuvent être maintenus dans un emploi dont le médecin constate qu'il excède leurs forces. Ces salariés bénéficient des mêmes droits à reclassement que ceux qui sont prévus au bénéfice des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle prévus par les alinéas 3 et 4 de l'article 123 ainsi que par l'article 156 du présent code. La femme ou l'enfant ne peuvent être maintenus dans un emploi dont le médecin constate qu'il excède leurs forces. Ces salariés bénéficient des mêmes droits à reclassement que ceux qui sont prévus au bénéfice des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle prévus par les alinéas 3 et 4 de l'article 123 ainsi que par l'article 156 du présent code.

Tel qu'indiqué au paragraphe 18 de la NES 2, l'UGP respectera le Code du travail en ce qui concerne les organisations de travailleurs, plus particulièrement les dispositions relatives au travail des enfants.

7.2.2 Travail forcé (paragraphe 20 de la NES 2)

L'Article 19 de la Loi Constitutionnelle N°017/PR/2020 du 14 Décembre 2020 stipule que :

L'esclavage, la traite des êtres humains, le travail forcé, la torture physique ou morale, les traitements inhumains, cruels, dégradants et humiliants, les violences physiques, les mutilations génitales féminines, les mariages précoces ainsi que toutes les autres formes d'avilissement de l'être humain sont interdits.

De même l'Article 206 du Code de Travail stipule que :

Le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré.

Tel qu'indiqué au paragraphe 20 de la NES 2, l'UGP respectera le Code du travail en ce qui concerne les dispositions relatives au travail forcé.

Selon l'article 5 du code de travail, le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigés d'un individu sous la menace d'une

peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprendra pas, aux fins de la présente loi :

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

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

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

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

Tel qu'indiqué au paragraphe 20 de la NES 2, l'UGP respectera le Code du travail en ce qui concerne les dispositions relatives au travail forcé.

8 MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES (paragraphe 21 de la NES 2)

Pour gérer les éventuelles situations contentieuses/plaintes dans le cadre du Projet, il sera mis en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) proportionné au contexte de préoccupations des travailleurs directs et contractuels qui seront amenés à exprimer leurs plaintes sur leur lieu de travail. C'est un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers qui auraient estimé avoir été lésés par les moyens et conditions de travail.

Un grief est une expression d'insatisfaction au sujet du niveau ou de la qualité du service rendu ou de l'aide fournie, qui se rapporte aux actions ou aux inactions de la part du personnel ou des fonctionnaires bénéficiaires du projet qui crée directement ou indirectement un désagrément à autrui. Les griefs sont directement liés aux engagements pris par le projet, en ce qui concerne le type et les modalités de l'aide et du soutien promis. Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Un grief officiel exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

En vertu des exigences des paragraphes 21 à 23 de la NES N° 2, le MGP dans le cadre du PGMO du AGRIBUSINESS comprend les éléments ci-après :

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

- v. La possibilité d'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif prévus et les modalités visant à ne pas entraver la liberté des travailleurs de les utiliser en cas de besoin, ou encore les mécanismes d'examen des plaintes établis par la voie des conventions collectives.

8.1 Modes de règlements des conflits de travail au Tchad

Au Tchad, d'une façon générale, le Code du travail distingue les différends individuels des différents collectifs.

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

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

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

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

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

8.2 Procédure et mode de traitement des plaintes

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

8.2.1 Mode de de traitement des plaintes

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

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

- **La médiation/arbitrage** : Elle sera menée par l'inspection de travail ou l'office de la main d'œuvre en présence du RAF ou du spécialiste en communication et genre. L'objectif est de favoriser le règlement à l'amiable et limiter le recours systématique au système judiciaire. La commission de médiation est mise en place par un arrêté du Directeur Général du Ministère de la santé publique qui nomme les membres. La commission de médiation tient une réunion en cas de désaccord sur la solution. Une telle commission permet de régler un bon nombre de litiges, sans devoir passer par la voie judiciaire. Ceci est par ailleurs la technique habituellement mise en place dans le cadre des procédures de gestion des conflits au Tchad. Cette commission n'est pas rémunérée. L'instance de médiation est saisie d'office par le Directeur Général du ministère de la Santé publique si la plainte n'a pas été traitée en interne sous 30 jours. Toute plainte enregistrée doit, si besoin est, faire l'objet d'une visite d'inspection par un spécialiste avisé au plus tard sept (7) jours après la réception. 75% des plaintes doivent être fermées dans les 30 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles. Enfin toutes les plaintes doivent être enregistrées et les investigations y relatives documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'entrepreneur aura à soumettre à l'UCP pour sa documentation. Si aucune solution n'est trouvée dans un délai de 15 jours après la saisie de la commission de médiation, le dossier de plainte est transmis par l'UCP ou l'inspection de travail à la justice.

- **La saisine du juge d'instance ou recours juridictionnel** : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable et du règlement par médiation. Cela consiste à régler le litige devant un tribunal de travail compétent. C'est le tribunal de grande instance qui est compétent pour connaître des litiges relatifs aux accidents de travail, maladies professionnelles et les Violences Basée sur les Genre. Le Livre 4 du code de travail dans le Titre II, les chapitres I, II, III et IV pour le règlement des différends relatifs au travail et à l'emploi au Tchad sont applicables pour le projet.

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

8.2.2 Mode de traitement des cas spécifiques :

8.2.2.1 Exploitation, abus et harcèlement sexuel (EAS/HS)

Le projet va travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de violence basée sur le genre ou exploitation

et abus sexuel enregistrées dans le cadre du projet seront directement transférées et traitées par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le Projet (ex. Cellule d'écoute et de Conseils juridiques auprès du Ministère de la Santé Publique; du Ministère la Femme, la Protection de la Petite Enfance et Solidarité Nationale, les ONG et associations nationales telles que l'AFJT et la CELIAF et la justice...). Pour les cas de EAS/HS, la procédure de gestion des plaintes commence par:

- La réception et l'enregistrement des plaintes dans le registre spécial;
- La catégorisation du cas;
- Le référencement immédiat de la victime vers les cellules d'écoute spécialisées des parties prenantes du projet;
- La vérification des faits par une équipe restreinte ;
- Le référencement du ou de la survivant(e) vers les services de prise en charge psychosocial et et/ou médical;
- La résolution par le mode de traitement traditionnel ou judiciaire selon le veut de la victime ;
- Le suivi et la documentation du dossier ;
- La sanction prononcée après les enquêtes parla cellule d'écoute et de conseils juridiques du service de gestion d'EAS/HS du MFPPSN. À ce niveau le projet n'entamera aucune investigation et laissera la justice dire le droit sur le cas. Puis le code Pénal en vigueur au Tchad est applicable pour les différentes formes de VBG. En vertu de l'article 252 du Code pénal, quiconque porte des coups, blesse ou commet volontairement toute autre violence ou voie de fait sera puni d'un emprisonnement de six jours à un an et d'une amende de 500 à 50 000 francs CFA (environ 1-62US\$7). En outre, en vertu de l'article 253, si la victime est malade ou incapable de travailler pour plus de 20 jours en raison de la violence ou de voies de fait, l'auteur est passible d'une amende similaire et d'un emprisonnement plus long, allant d'un à cinq ans. Chapitre 2 - Des atteintes volontaires à l'intégrité corporelle prévoit en son Art. 307 que: Tout individu qui aura volontairement porté des coups ou fait des blessures ou commis toute autre violence ou voie de fait sur la personne d'autrui et occasionné sa mort, sans intention de la donner, sera puni d'un emprisonnement de cinq à dix ans et d'une amende de 50.000 à 500.000 FCFA. Lorsqu'il y aura eu préméditation ou guet-apens, la peine sera de dix à vingt ans d'emprisonnement. Lorsque les faits ont été commis sur les père et mère légitimes, naturels ou adoptifs ou sur tout autre ascendant légitime du coupable, la peine sera de vingt à trente ans d'emprisonnement. L'Art. 320 va un peu plus loin en stipulant que «Ceux qui auront exposé ou fait exposer, délaissé ou fait délaissé un enfant ou un incapable majeur hors d'état de se protéger lui-même en raison de son état physique ou mental, seront pour ce seul fait, condamnés à un emprisonnement de six mois à cinq ans et à une amende de 50.000 à 500.000 FCFA. La peine est un emprisonnement de un à dix ans et une amende de 10.000 à 500.000 FCFA s'il est résulté de l'exposition ou du délaissement une maladie ou incapacité de plus de vingt jours ou une mutilation, la privation de l'usage d'un membre, la cécité, la perte d'un œil ou d'autres infirmités. Lorsque l'exposition ou le délaissement auront occasionné la mort de la victime, la peine sera l'emprisonnement de dix à quinze ans».

8.2.2.2 Surveillance, suivi et consolidation des données sur les plaintes et les litiges

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

8.2.2.3 Rapports périodiques

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

Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités du projet à la Banque, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du projet. Le Projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

8.2.2.4 . Règlement de conflit collectif

a) Phase de conciliation (titre 3 et articles 443 à 465)

Est considéré comme conflit collectif tout différend intervenu ou risquant d'intervenir entre l'employeur et tout ou partie du personnel de l'entreprise au sujet des conditions de travail ou d'emploi des salariés parties au conflit (Art.443)- Est considéré comme conflit collectif tout différend intervenu ou risquant d'intervenir entre l'employeur et tout ou partie du personnel de l'entreprise au sujet des conditions de travail ou d'emploi des salariés parties au conflit.

A défaut de procédures conventionnelles, tout différend collectif est obligatoirement soumis en vue de son règlement à la procédure de conciliation et peut, si les parties en conviennent être soumis à la procédure d'arbitrage défini ci-après. En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail. Selon l'article 444, - Tout conflit collectif est immédiatement notifié par les parties à l'Inspection du Travail du ressort du lieu de travail.

A l'issue de la tentative de conciliation, le service du travail établit séance tenante un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.

En cas d'échec de règlement amiable, l'inspecteur du travail soumet obligatoirement le différend au conseil l'arbitrage de la Cour d'Appel.

a) Phase d'arbitrage

Selon l'article 453, le Conseil d'arbitrage statue dans les 30 jours qui suivent la saisine du Président de la Cour d'Appel. Il se prononce en équité sur les autres conflits notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements et conventions collectives en vigueur.

L'article 454 indique que le Président du conseil notifie immédiatement la sentence à l'employeur ou son représentant, aux représentants des salariés et en adresse copie à l'Inspecteur du Travail. Copie de la sentence est affichée sur les lieux de travail. La sentence

est déposée au greffe du Tribunal du Travail et de la Sécurité Sociale dans le ressort duquel est né le conflit. Elle acquiert force exécutoire à compter de ce dépôt et les dispositions prévues par l'article 432 pour l'accord de conciliation lui sont applicables.

8.2.3 Procédure de traitement des plaintes

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

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

Étape 2 - Catégorisation des plaintes : Il se fait selon le « type » de plainte.

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

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

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

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

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

La clôture d'un cas (feedback) : Un cas est classé comme clos au niveau de ce mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs selon les cas suivants:

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

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

9 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs bénéficiaires du projet sont applicables. En outre, le projet fournira des efforts raisonnables pour s’assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d’œuvre adaptées au projet.

L’UGP utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank’s 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d’offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d’œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail. La passation de marchés suivra le Règlement de la Banque Mondiale sur la passation de marchés pour les emprunteurs dans le cadre des projets d’investissement financé par la Banque (IPF) pour les biens, travaux, services de conseil, daté du 1er juillet 2016 (révisé en novembre 2017 et août 2018). Le projet sera soumis aux directives anticorruptions de la Banque Mondiale, datées du 15 octobre 2006, révisées en janvier 2011 et à compter du 1er juillet 2016. Le pays utilisera le système de suivi systématique des échanges dans le cadre de la Passation de Marchés pour planifier, enregistrer et suivre les transactions.

L’UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/Sous-traitants. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. Ceci comprendra l’assurance que les codes de conduits signés et les formations continues des travailleurs sur l’EAS/HS et les sanctions au cas de non-respect sont inclus dans tous les sous-contrats. À l’instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d’œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d’œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes 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.

En plus des codes de conduites, d'autres mesures tirées de Plan d'Action VBG/EAS/HS du CGES du projet visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus sexuels, le harcèlement sexuel, la violence contre les enfants, seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires est applicable à condition qu'elles soient conformes au droit national.

L'âge minimum sera respecté par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main-d'œuvre. Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Ils assureront la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES 2. En outre, les responsables des acquisitions devront intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

- Les fournisseurs et prestataires seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations seront régies par le code de travail et le code des impôts.
- Les fournisseurs devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises/licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs).
- En outre, le Projet fera un suivi particulier pour s'assurer que les employés des Fournisseurs et Prestataires du projet respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, gestion de la main-d'œuvre, les droits et avantages sociaux des travailleurs, etc.

NB : Ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles des fournisseurs.

10 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

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

L'Unité de Gestion du Projet déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail. Le document stipulant ces conditions fera partie intégrante des annexes du présent document.

L'Unité de Gestion du Projet déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main-d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP prendra les mesures appropriées pour y remédier.

L'UGP déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et précisera également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. Le présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre sera au besoin actualisé par l'UGP au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque.

L'UGP évaluera les risques et effets potentiels, y compris les risques de VBG/EAS/HS, des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

L'UGP déterminera les risques de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main-d'œuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le projet prendra les mesures appropriées pour y remédier.

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

11 EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Les principaux fournisseurs du projet seront des entreprises/établissements qui fabriquent ou importent et exportent les biens nécessaires pour livrer aux bénéficiaires du projet.

Dans les cas où des fournisseurs locaux seraient engagés, l'UGP devra effectuer des procédures de diligence raisonnable pour identifier s'il existe des risques importants que les fournisseurs exploitent le travail des enfants ou le travail forcé ou exposent les travailleurs à de graves problèmes de sécurité.

Dans les cas où des fournisseurs étrangers seraient sélectionnés, l'UGP devra s'enquérir, lors de la procédure de passation de marché, si le fournisseur a été accusé ou sanctionné pour l'un de ces problèmes, ainsi que de ses exigences en matière de travail des enfants, de travail forcé et de sécurité.

La mise en œuvre du projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires. Pour cela, le projet doit veiller à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet. Il sera mis en place une procédure visant à s'assurer que les fournisseurs principaux respectent leurs engagements en matière de santé, sécurité au travail, ainsi que les dispositions liées à la prévention d'EAS/HS/VCE, y compris le code de bonne conduite prohibassent les actes d'EAS/HS, les sanctions à imposer en cas de non-respect, ainsi que la formation régulière en faveur des travailleurs en matière de risques d'EAS/HS et leurs conséquences, le contenu du Code de bonne conduite, et le fonctionnement du MGP sensible à l'EAS établi par le projet.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement de par la Loi y relative au Tchad de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera nécessaire de demander aux entreprises prestataires la création d'un comité d'hygiène et de sécurité (article 232 du code de travail) dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu (50 salariés, temporaires et occasionnels compris).

12 BUDGET DE MISE EN ŒUVRE DU PGMO

Le budget de la mise en œuvre du PGMO est estimé à 65 000 000 FCFA. Le tableau ci-après donne les l'évaluation des différentes activités du budget et leur estimation financière.

Tableau 3 : Budget de mise en œuvre du PGMO

N°	Activités	Unités	Coûts Unitaires (FCFA)	Quantité	Cout total (FCFA)
1	Partage, sensibilisation et formation sur le PGMO	Province	5 000 000	11	55 000 000
2	Suivi de la mise en œuvre du PGMO	An	2 000 000	5	10 000 000
Total					65 000 000

ANNEXES

ANNEXE 1 : Charte de responsabilité Sociétale et Environnementale

La charte de responsabilité sociétale du Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale formalise l'engagement et l'adhésion de l'ensemble de ses collaborateurs aux **objectifs du développement durable**. Le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale œuvre de façon continue pour trouver l'équilibre entre la réalisation de ses **activités socio-économiques et environnementales**, l'entretien de ses **relations sociales** et la limitation de son **impact ou risque environnemental sur les composantes du milieu biophysique et socio-économique**. Le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale exerce ses responsabilités sociale et environnementale aussi bien dans la prise des **décisions stratégiques** que dans les **opérations ou activités** quotidiennes. Le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale se veut également responsable vis-à-vis de ses **parties prenantes** internes et externes en favorisant une communication **sincère et transparente** sur ses activités.

A travers sa charte, le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale souhaite renforcer la **culture de responsabilité avec ses différents collaborateurs**, intégrer le **développement durable** dans son fonctionnement et prendre en compte les impacts ou risques environnementaux et sociaux dans l'exercice de ses activités.

Le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale place la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) au cœur de ses activités et prête une attention particulière aux attentes de toutes ses **parties prenantes**. Il adopte avec la conviction de tous ses employés et partenaires **la définition de la RSE** énoncée par la norme internationale ISO 26000 qui stipule que « *la RSE est la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur et qui est en accord avec les normes internationales de comportement ; et qui est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations* ».

Pour consacrer les principes de la RSE, le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale a adopté **une charte** définissant **les quatre engagements** qui guident son modèle de croissance et ses pratiques en tant qu'institution engagée.



Le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale insiste sur le **caractère participatif** de la démarche adoptée. C'est pourquoi les objectifs associés à chaque engagement sont des

principes d'action que chaque partie prenante est appelée à intégrer au niveau de ses activités. L'ambition étant que chacun soit à la fois **acteur et ambassadeur de l'engagement RSE**.

ENGAGEMENT N°1 : PROMOUVOIR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE ET DURABLE

Parce que le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale est convaincu de son rôle incontournable dans le soutien du développement agricole durable, le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale s'engage à :

- être un investisseur de long terme soutenant au service d'une croissance agricole et économique durable ;
- Soutenir les initiatives et les engagements nationaux en faveur d'un investissement responsable ;
- Accompagner ses équipes dans la réalisation de performances socio-économiques et environnementales à travers ses investissements.

ENGAGEMENT N°2 : AGIR DE MANIERE A MAITRISER SON IMPACT OU RISQUE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL

Parce que le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale est convaincu de la nécessité de créer de la valeur durable en minimisant ses impacts ou risques environnementaux et sociaux, il s'engage à :

- limiter l'impact négatif lié à son activité en visant à maîtriser les consommations d'énergie et d'eau et à la gestion des déchets et des nuisances ainsi qu'en privilégiant les sources d'énergie renouvelables en favorisant notamment les achats verts,
- être un partenaire stratégique des investissements en faveur de l'efficacité énergétique, du développement des énergies renouvelables et d'adaptation aux changements climatiques ;
- œuvrer pour vers un équilibre climatique et écologique ;
- s'assurer de la maîtrise des impacts ou risques environnementaux et sociaux des projets.

ENGAGEMENT N°3 : ETRE ACTEUR DU PROGRES SOCIAL

Parce que le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale est convaincu que sa compétitivité et sa pérennité et celles de ses sous projets reposent sur la qualité du facteur humain. Consciente de son rôle pour le progrès social, le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale s'engage à :

- offrir un environnement favorable au travail collaboratif et à l'engagement de son personnel ;
- favoriser l'égalité des genres et bannir toutes formes de discrimination dans le traitement professionnel à tous les niveaux ;
- inciter les entreprises dans lesquelles il investit à garantir un climat social et environnemental favorable pour le développement de leur personnel ;
- soutenir les programmes ou projet favorisant l'intégration des populations vulnérables (veuves, orphelins, personnes vivant avec un handicap) dans l'écosystème.

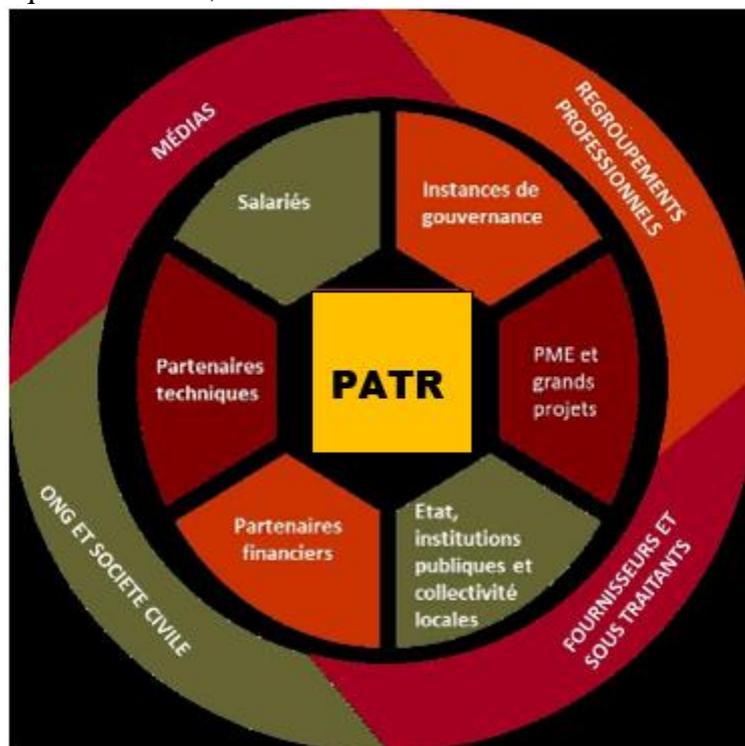
ENGAGEMENT N°4 : AGIR DANS LE RESPECT DES REGLES DE BONNE GOUVERNANCE.

Parce que le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale est convaincu que sa politique de gouvernance est un facteur-clé de succès, de crédibilité et de durabilité, il s'engage ainsi à :

- respecter au plan national et international les lois et les conventions régissant ses activités ;

- œuvrer pour la prévention de toutes formes de corruption ;
- promouvoir la transparence de ses activités, notamment en mesurant et communiquant sur l'impact économique, environnemental et social de ses investissements.
- adopter et appliquer les meilleures pratiques de gouvernance et mettre en place les meilleurs pratiques de contrôle garantissant la transparence ainsi qu'une indépendance au niveau de ses investissements ;
- Respecter les règles de concurrence loyale et exclure toute forme de favoritisme au niveau de ses actions.

La mise en œuvre de la démarche RSE du Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale s'appuie sur **un dialogue permanent** avec ses parties prenantes qui sont principalement : les salariés, les instances de gouvernance, les PME, l'Etat, les institutions publiques et les collectivités locales, les partenaires financiers, les partenaires techniques, les fournisseurs, la société civile ainsi que les médias, etc.



Le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale Inclusifs (PATRI) considère qu'il est essentiel de consulter régulièrement les parties prenantes, internes et externes pour comprendre leurs principales attentes et préoccupations vis-à-vis d'elle en y répondant par des actions appropriées lorsque leurs enjeux convergent.

Le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale s'engage à entretenir un dialogue régulier avec ses parties prenantes, dans une logique d'amélioration continue et pour sensibiliser ses partenaires à adopter la démarche RSE

ANNEXE 2 : Codes de conduite pour la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel

Pour mettre en place un système d'atténuation du risque d'EAS/HS, il convient d'exiger que, pour tout projet, les dispositions suivantes soient respectées :

Tous les employés de l'entreprise (y compris ses sous-traitants), du maître d'œuvre et les autres consultants qui ont une empreinte dans la zone du projet doivent signer un code de conduite ;

Un véritable plan d'action pour la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel doit être mis en place par le projet pour que les travailleurs comprennent bien la politique suivie et les comportements escomptés, de même qu'un mécanisme de gestion des plaintes. Ce plan d'action devrait inclure des programmes de formation et de communication ainsi que des mesures destinées à informer la communauté touchée par le projet du code de conduite que le personnel du projet vient de signer ; et le plan d'action devrait définir des protocoles de responsabilisation et d'intervention qui énoncent les procédures à suivre afin d'amener les gens à répondre de leurs actes et de sanctionner les membres du personnel ayant enfreint les politiques en matière d'EAS/HS.

Codes de conduite tirés du DTPM

Formulaire du code de conduite du personnel de l'entreprise

Note à l'intention du soumissionnaire :

Le contenu minimum du formulaire du code de conduite, tel que défini par le maître d'ouvrage, ne doit pas être modifié substantiellement. Cependant, le soumissionnaire peut ajouter des règles qu'il juge appropriées, y compris pour prendre en compte des questions/risques spécifiques au marché ou contrat.

Note à l'intention du maître d'ouvrage :

Les règles minimales suivantes ne doivent pas être modifiées. Le maître d'ouvrage peut ajouter des règles supplémentaires concernant des questions particulières, recensées à la suite d'une évaluation environnementale et sociale pertinente.

Parmi les questions recensées, on peut citer des risques associés à : l'afflux de main-d'œuvre, la propagation de maladies transmissibles, l'exploitation et les abus sexuels, etc.

Supprimer cette case avant de publier les dossiers d'appel d'offres.

Code de conduite du personnel de l'entreprise

Nous sommes l'Entrepreneur [insérer le nom de l'Entrepreneur]. Nous avons signé un marché avec [insérer le nom du Maître d'Ouvrage] pour [insérer la description des travaux]. Ces travaux seront exécutés à [insérer le site ou autres lieux où les travaux seront exécutés]. Notre marché exige que mettions en œuvre des mesures pour prévenir les risques environnementaux et sociaux liés à ces travaux, y compris les risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuels. Ce Code de Conduite fait partie de nos mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux travaux. Cela s'applique à tous nos personnels, ouvriers

et autres employés sur le site des travaux ou autres lieux où les travaux sont exécutés. Cela s'applique également au personnel de chacun de nos sous-traitants et tout autre personnel nous accompagnant dans l'exécution de travaux. Il est fait référence à toutes ces personnes comme étant « **Le Personnel de l'Entrepreneur** » et qui sont soumises à ce Code de Conduite.

Ce Code de Conduite identifie le comportement que nous exigeons du Personnel de l'Entrepreneur.

Notre lieu de travail est un environnement où tous comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tout problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.

CONDUITE EXIGÉE

Le Personnel de l'Entrepreneur doit :

- s'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente ;
- se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel de l'Entrepreneur et toutes autres personnes ;
- maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de :
- s'assurer que les lieux de travail, machines, équipements et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé ;
- porter les équipements de protection du personnel requis ;
- appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques ; et
- suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
- signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
- traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
- ne pas se livrer à des activités de Harcèlement Sexuel, ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel de l'Entrepreneur ou du Maître d'Ouvrage ;
- ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne ;
- ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ;
- ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, sauf dans le cas d'un mariage préexistant ;
- suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS) ;
- signaler de manière formelle les violations de ce Code de conduite ; et
- ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de conduite, que ce soit à nous ou au Maître d'Ouvrage, ou qui utilise le mécanisme de grief pour le personnel de l'Entrepreneur ou le mécanisme de recours en grief du projet.

FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

Si une personne constate un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la préoccupe de toute autre manière, elle devrait en faire part dans les meilleurs délais. Cela peut être fait de l'une ou l'autre des façons suivantes :

1. Contacter [entrer le nom de l'expert social de l'Entrepreneur ayant une expérience pertinente dans le traitement de la VBG, ou si cette personne n'est pas requise en vertu du Marché, une autre personne désignée par l'Entrepreneur pour traiter ces questions] par écrit à cette adresse [] ou par téléphone à [] ou en personne à []; où

2. Appeler [] la hotline de l'Entrepreneur (le cas échéant) et laisser un message.

L'identité de la personne restera confidentielle, à moins que le signalement d'allégations ne soit prescrit par la législation du pays. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêtons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références de prestataires de services susceptibles d'aider la personne qui a vécu l'incident allégué, le cas échéant.

Il n'y aura pas de représailles contre une personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation de ce Code de Conduite.

CONSÉQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

Toute violation de ce Code de conduite par le personnel de l'Entrepreneur peut entraîner de graves conséquences, allant jusqu'au licenciement et le référé éventuel aux autorités judiciaires.

POUR LE PERSONNEL de L'ENTREPRENEUR :

J'ai reçu un exemplaire de ce Code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions au sujet de ce Code de conduite, je peux contacter [insérer le nom de la personne-ressource de l'Entrepreneur ayant une expérience pertinente] afin de demander une explication.

Nom de l'employé de l'entreprise : [indiquer le nom]

Signature :

Date : (Jour/mois/année) :

Contreseing du représentant habilité de l'entreprise :.....

Signature :

Date : (Jour/mois/année) :

