



Projet de Connectivité Inter Îles aux Comores (PICMC) - P173114

PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'œuvre (PGMO) Version Finale

Janvier 2022

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	2
LISTE DES TABLEAUX	4
SIGLES ET ACRONYMES	5
I. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PGMO.....	6
1.1. CONTEXTE	6
1.2. OBJECTIFS DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	7
II. UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PICMC.....	9
2.1. EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DE TRAVAILLEURS DU PICMC	9
2.2. DELAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE.....	15
III. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL	17
3.1. Normes internationales en SST.....	17
3.2. Normes juridiques nationales en Santé Sécurité au Travail - SST	19
3.3. Hygiène & sécurité au sens du Code du Travail	21
3.4. Normes de fabrication des produits « barrières » à la Covid-19.....	24
3.5. DIRECTIVE-CADRE EUROPEENNE SUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL (DIRECTIVE 89/391).....	24
IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL	26
4.1. PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE	26
4.2. MESURES D'ATTENUATION DES RISQUES.....	30
V. PERSONNEL RESPONSABLE.....	33
5.1. REponsable de la mobilisation des ressources humaines.....	33
5.2. SUIVI ET SUPERVISION.....	35
5.3. DISPOSITIONS EN MATIERE DE COORDINATION ET DE RAPPORTS ENTRE LES CONTRACTANTS	36
5.4. SENSIBILISATION ET FORMATION DES TRAVAILLEURS A L'ATTENUATION DES RISQUES D'INFECTION ET DE PROPAGATION DES EPIDEMIES	36
5.5. ELABORATION D'UN PLAN D'ACTION VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET MESURES D'ATTENUATION POUR LES RISQUES LIES AUX ASPECTS GENRES.....	37
VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES.....	39
6.1. RAPPEL DES RISQUES IDENTIFIES	39
6.2. RECAPITULATIF DES MESURES DE PREVENTION	39
6.3. POLITIQUES	43
6.4. PROCEDURES	47
VII. AGE D'ADMISSION À L'EMPLOI.....	49
7.1. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI DANS LE CADRE DU PROJET	49
7.2. PROCEDURE A SUIVRE POUR VERIFIER L'AGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET	49
7.3. PROCEDURE A SUIVRE SI L'ON DETERMINE QUE DES TRAVAILLEURS N'AYANT PAS L'AGE REGLEMENTAIRE TRAVAILLENT SUR LE PROJET.....	49
VIII. CONDITIONS GÉNÉRALES ET PARTICULIERES.....	50
8.1. Conventions de l'OIT ratifiées.....	50

8.2.	Droit à un travail décent.....	50
8.3.	Nature de l'employeur	50
8.4.	Temps de travail.....	51
8.5.	Salaires et retenues à la source	51
8.6.	Travail forcé	51
8.7.	Liberté d'expression et d'association	52
8.8.	Au sujet du travail des enfants et de la traite des personnes	52
8.9.	Au sujet du travail des femmes.....	53
8.10.	Concernant les personnes à mobilité réduite	54
8.11.	Du Contrat de travail	54
8.12.	Du Chômage technique	55
IX.	MÉCANISME DE RÉGLEMENT DES PLAINTES	57
8.1.	POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS ET AUTRES PRESTATAIRES DU PROJET	57
8.2.	POUR LES TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS DE BIENS ET SERVICES	61
X.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	63
9.1.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	63
9.2.	GESTION DES CONTRACTANTS	64
XI.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	68
ANNEXES	69

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : PERSONNEL DE L'UGP/PICMC.....	10
TABLEAU 2 : ALLOTISSEMENT PRÉVISIONNEL DES TRAVAUX DU PICMC.....	11
TABLEAU 3 : EFFECTIFS DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS.....	13
TABLEAU 4 : DISPOSITIONS EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ DANS LE CODE DU TRAVAIL	22
TABLEAU 5 : RISQUES ET IMPACTS POTENTIELS DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PICMC	27
TABLEAU 6 : RÔLE ET RESPONSABILITÉS DANS LA GESTION DU PGMO.....	35

SIGLES ET ACRONYMES

ANAM	Agence Nationale des Affaires Maritimes
BM	Banque Mondiale
CCNI	Convention Collective Nationale Interprofessionnelle
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CEE	Comité Economique Européenne
CES	Cadre Environnemental et Social
CN	Coordonnateur National
COFIL	Comité National de Pilotage
DGSC	Direction Générale de la Sécurité Civile
EAS	Exploitation et Abus Sexuel
EGSST	Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail
EPI	Equipement de Protection Individuelle
FPI	Financement de Projets d'Investissement
HS	Harcèlement Sexuel
HSST	Hygiène Santé et Sécurité au Travail
ILO-OHS	International Labour Office - Occupational Safety and Health
ISO	Organisation internationale de normalisation
MFPTDSOP	Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MSSCSPG	Ministère de la Santé, de la Solidarité, de la Cohésion Sociale et de la Promotion du Genre
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PHSS	Plan Hygiène Santé et Sécurité
PIB	Produit Intérieur Brut
PICMC	Projet Connectivité Inter-Iles aux Comores
PSST	Plan Santé et Sécurité au Travail
RIA	Robinet d'Incendie Armé
SCP	Société Comorienne des Ports
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SPM	Spécialiste en Passation des Marchés
SSE	Spécialiste en Sauvegarde Environnementale
SSS	Spécialiste en Sauvegarde Sociale
SST	Santé Sécurité au Travail
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violence Basée sur le Genre

I. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PGMO

1.1. CONTEXTE

La Stratégie nationale de développement 2018-21, cadre programmatique des politiques économiques et sociales du Gouvernement, s'appuie sur une approche de développement homogène visant l'émergence économique de l'Union des Comores d'ici 2030.

L'ambition du Gouvernement de l'Union des Comores est ainsi de favoriser une croissance économique à fort impact sur le capital humain. La réalisation de cette ambition repose sur la mise en œuvre d'un important programme d'investissements dans les secteurs porteurs, à même d'impulser une dynamique de croissance forte et soutenue.

Parmi ces domaines, le secteur des transports occupe une place importante eu égard à son apport dans le produit intérieur brut (PIB). Le maintien et l'amélioration de la connectivité du transport maritime inter-îles revêt des enjeux stratégiques autant pour le développement socio-économique de l'Union des Comores que pour l'unification de la nation.

Cependant, ce secteur stratégique de l'économie est confronté à de nombreuses contraintes structurelles dont particulièrement :

- la diminution progressive du trafic de fret et des passagers de ferry,
- le renchérissement des coûts de transport inter-îles,
- l'enclavement progressif de l'île de Mohéli lié à son inaccessibilité aux gros navires en raison de son faible tirant d'eau,
- l'utilisation de petits bateaux pour le transport quotidien entre les îles avec son corollaire d'incidents et d'accidents,
- la vulnérabilité des infrastructures portuaires existantes aux changements climatiques,
- etc.

Ces contraintes limitent le rôle de soutien du secteur de transport à l'économie locale et sous-régionale notamment en termes de fret et de mobilité des personnes.

Ce diagnostic pose toute la pertinence du « Projet Connectivité Inter-Iles aux Comores (PICMC) » développé par le Ministère des transports maritime et aérien de l'Union des Comores avec le soutien technique et financier de la Banque mondiale (Banque Internationale pour la Reconstruction et le développement et Association Internationale de Développement). Ce projet vise à soutenir l'amélioration de la connectivité et de la sécurité du transport maritime entre les îles, tant du point de vue physique qu'institutionnel, afin de mieux relier les populations aux marchés et de contribuer à l'intégration des marchés intérieurs des Comores.

Le volet infrastructurel du Projet se veut de participer à la viabilité économique et financière des infrastructures portuaires et d'améliorer leurs résiliences aux aléas climatiques. L'objectif du renouvellement de la flotte est de proposer des navires qui permettront de renforcer la sécurité du transport maritime, tout en répondant à la demande croissante de capacité de transport maritime. Au-delà, le projet de connectivité inter-îles aux Comores vise le renforcement des capacités institutionnelles d'un ensemble d'acteurs du secteur portuaire.

Par conséquent, et conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du PICMC, le Gouvernement de l'Union des Comores a préparé des instruments environnementaux et sociaux que requiert le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Parmi ces documents, figure le présent Plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO).

Le Plan de gestion de la main d'œuvre est préparé conformément à la Norme Environnementale et Sociale (NES) n° 2 sur l'Emploi et les conditions de travail du CES de la Banque mondiale et des exigences réglementaires comoriennes en matière de santé et de sécurité au travail.

1.2. OBJECTIFS DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Le Plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO) fait partie des instruments environnementaux et sociaux requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale.

En effet, conformément à la Norme Environnementale et Sociale (NES) n° 2 sur l'Emploi et les conditions de travail du CES de la Banque mondiale, le PGMO a pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre dudit projet en déterminant les besoins en main-d'œuvre et les risques associés à son utilisation. Il permet en outre de mettre en place les dispositions nécessaires et d'évaluer les mesures idoines pour mitiger les risques identifiés.

Le PGMO présente les procédures de gestion de la main-d'œuvre qui, toutefois, restent dynamiques et pourraient être revues et mises à jour au fur et à mesure de l'état d'avancement du PICMC.

A cet égard, le Plan de Gestion de la Main d'œuvre du PICMC permettra de :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- promouvoir le travail décent conformément à la conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants) ;
- promouvoir le traitement équitable, la non discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;

- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT, la réglementation comorienne régissant le droit du travail et la NES n°2 de la Banque mondiale) ;
- promouvoir la santé et la sécurité au travail ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables, telles que les femmes, les personnes handicapées, les enfants mineurs, etc. ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit comorien.

Par conséquent, au-delà du chapitre portant sur le contexte et les objectifs du PGM, le rapport présente les procédures de gestion de la main d'œuvre du PICMC qui s'articulent autour de douze (12) points essentiels qui se présentent comme suit :

1. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet ;
2. Évaluation des potentiels de risques liés au travail ;
3. Aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
4. Aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
5. Personnel responsable ;
6. Politiques et procédures ;
7. Âge de l'emploi ;
8. Termes et conditions ;
9. Mécanisme de gestion des griefs ;
10. Gestion des fournisseurs et prestataires ;
11. Travailleurs communautaires ; et

II. UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PICMC

Cette section décrit l'effectif prévisionnel de travailleurs que le « Projet Connectivité Inter-Iles des Comores (PICMC) » utilisera selon les activités prévues dans ces différentes composantes.

En effet, la mise en œuvre du PICMC mobilisera des ressources humaines aux fins de couvrir la coordination du projet comprenant la gestion financière, la passation des marchés, la gestion environnementale et sociale, le suivi-évaluation, etc. Au-delà de ces aspects, des ressources humaines seront mobilisées pour couvrir les besoins du projet en termes d'études et de conception, de constructions, de supervision des travaux, notamment.

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) du PICMC aura une autonomie de gestion administrative et financière, même si elle sera toujours placée sous la tutelle du Ministère des Transports Maritime et Aérien.

Elle travaillera en étroite relation avec les agences gouvernementales communément appelées « entités d'exécution » en charge du transport maritime et de l'environnement ainsi que d'autres parties prenantes.

Globalement, les profils de travailleurs seront fonction des axes d'interventions du PICMC :

- L'unité de Gestion du Projet (UGP) PICMC (niveaux central) comprenant, entre-autres, les équipes en charge de la gestion environnementale, sociale, santé, sécurité et Genre/VBG ;
- les fournisseurs de biens et services notamment les structures spécialisées dans la prestation intellectuelle, les entreprises de travaux de génie civil, les constructeurs de navires, etc.

Par conséquent, le PICMC devrait impliquer les catégories suivantes d'agents de projet, telles que définies par la NES n°2.

2.1. EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DE TRAVAILLEURS DU PICMC

2.1.1. Nombre de travailleurs directs

Au niveau central, l'Unité de Gestion du Projet (UGP) du PICMC assure la coordination, la gestion et le suivi de la mise en œuvre des activités du Projet. Elle rend compte à un Comité National de Pilotage (COFIL) présidé par le Ministre en charge des transports maritime et aérien dont la mission est d'orienter et de statuer sur la mise en œuvre du Projet.

A l'échelon central (Grande Comore), l'UGP est dirigée par un Coordonnateur National (CN), assisté par une équipe technique spécialisée en transport maritime et port.

L'équipe de support de l'UGP est composée d'un Responsable Administratif et Financier, qui sera assisté par un Comptable, en plus d'un Spécialiste en Passation des Marchés.

En matière de sauvegardes, l'UGP dispose d'un Spécialiste en Sauvegarde sociale, d'un Spécialiste en Sauvegarde environnementale et d'un Expert Genre/VBG.

L'équipe comportera également un Spécialiste en Suivi-Évaluation, ainsi qu'un Expert en Communication.

Au-delà de ce personnel technique, l'UGP dispose d'une équipe d'appui composée d'une assistante administrative, d'un agent de service, d'un chauffeur, etc.

Le tableau suivant renseigne sur l'effectif total de travailleurs que l'UGP mobilisera¹ d'ici l'entrée en vigueur du financement.

Tableau 1 : Personnel de l'UGP/PICMC

Poste occupé	Nombre
Coordinateur	1
Responsable Passation de Marché	1
Responsable Administratif et Financier	1
Responsable Sauvegarde Environnementale	1
Responsable Sauvegarde Sociale	1
Responsable Genre et VBG	1
Responsable Transport Maritime et Port	1
Responsable Transport Navire	1
Assistant passation de marché	1
Assistante administrative	1
Comptable	1
Expert en communication	1
Spécialiste Suivi-évaluation	1
Chauffeur	2
Agent de service	1
Gardien	1
Total Effectifs	17

Au niveau insulaire, le Projet engage du personnel dédié aux entités insulaires (Grande Comore, Mohéli et Anjouan) pour appuyer l'UGP dans le suivi des activités sur le terrain et le rapportage.

En termes d'effectifs, chaque entité insulaire disposera d'un Assistant Suivi-évaluation, soit un effectif total de 03 Assistants Suivi-évaluation.

¹ Tout le personnel de l'UGP n'étant pas encore mobilisé au moment de la préparation du PGMO, il a été tenu compte des prévisions en termes de profils à recruter au sein de l'UGP.

Il faut noter que le projet ne compte pas engager de travailleurs communautaires.

2.1.2. Caracteristiques des travailleurs du Projet

Le Projet fera appel à trois (03) types de travailleurs :

- **Travailleurs directs**

Ils comprendront les travailleurs engagés dans l'Unité de Coordination du Projet (UCP) PICMC dont le nombre est estimé à environ 20 personnes (voir sections 2.1.1).

- **Travailleurs contractuels**

On appelle travailleurs contractuels, dans le cadre du projet, les personnes employées ou recrutées par des tiers².

Pour quantifier les effectifs de travailleurs contractuels, l'UGP a défini un allotissement prévisionnel des travaux de construction des infrastructures portuaires prévues dans le cadre du PICMC. Cet allotissement tient compte de la couverture géographique des travaux et de leur consistance. Il est présenté dans le tableau ci-après.

Tableau 2 : Allotissement prévisionnel des travaux du PICMC

Lots de travaux	Consistance des travaux
Lot 1	Travaux de construction des ports secondaires de Chindini et de Hoani y compris l'aménagement des structures terrestres
Lot 2	Travaux de construction du port secondaire de Vassy y compris l'aménagement des structures terrestres
Lot 3	Travaux de construction du port de Fomboni y compris le dragage et l'aménagement des structures terrestres

Dans le cadre de la mission en œuvre des travaux, un bureau ou un groupement de cabinets sera recruté pour la supervision et le contrôle des travaux. La mission de contrôle disposera d'un personnel dans chaque lot de travaux et sera coordonné par un chef de mission.

La mission de contrôle sera composé, à minima, des profils suivants :

- Un Ingénieur portuaire, Chef de mission
- Trois Ingénieurs Lots, Expert en Génie Civil,
- Trois ingénieurs géotechniciens,
- Trois ingénieurs topographes,
- Trois experts en sauvegarde environnementale,

² « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.

- Trois experts en sauvegarde sociale,
- Trois surveillants de travaux,
- Trois chauffeurs,
- Trois techniciens de surface pour la gestion des locaux de la mission de contrôle sur chaque île.

Au total, les effectifs de la mission de contrôle pourraient être évalués à **25 personnes**.

Cet allotissement n'est que prévisionnel et sera validé par les différentes parties prenantes notamment par la Banque mondiale.

Sur la base de cet allotissement, les différents corps de métiers et les effectifs prévisionnels de mobilisation de main d'œuvre ont été évalués et présentés dans le tableau ci-après.

Tableau 3 : Effectifs des travailleurs contractuels

Lots de travaux	Consistance des travaux	Corps de métiers mobilisés	Effectifs prévisionnels
Lot 1	Travaux de construction des ports secondaires de Chindini et de Hoani y compris l'aménagement des structures terrestres	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Personnel d'encadrement</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○ Directeur des travaux ○ Conducteur des travaux ○ Ingénieur Qualité ○ Ingénieur Génie Civil ○ Ingénieur Géotechnicien ○ Ingénieur Topographe ▪ <u>Autres corps de métiers</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Expert en Environnement ○ Expert en Santé Sécurité au travail ○ Expert relations communautaires ○ Plongeurs ○ Ferrailleurs ○ Maçons ○ Coffreurs ○ Manutentionnaires ○ Manœuvres ○ Agents de sécurité ○ Chauffeurs et conducteurs d'engins ○ Techniciens de surface pour la base de chantier ○ Agents de sécurité 	95
Lot 2	Travaux de construction du port secondaire de Vassy y compris l'aménagement des structures terrestres	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Personnel d'encadrement</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○ Directeur des travaux ○ Conducteur des travaux ○ Ingénieur Qualité ○ Ingénieur Génie Civil ○ Ingénieur Géotechnicien ○ Ingénieur Topographe ▪ <u>Autres corps de métiers</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Expert en Environnement ○ Expert en Santé Sécurité au travail ○ Expert relations communautaires ○ Plongeurs ○ Ferrailleurs ○ Maçons 	50

Lots de travaux	Consistance des travaux	Corps de métiers mobilisés	Effectifs prévisionnels
		<ul style="list-style-type: none"> ○ Coffreurs ○ Manutentionnaires ○ Manœuvres ○ Agents de sécurité ○ Chauffeurs et conducteurs d'engins ○ Techniciens de surface pour la base de chantier ○ Agents de sécurité 	
Lot 3	Travaux de construction du port de Fomboni y compris le dragage et l'aménagement des structures terrestres	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Personnel d'encadrement</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○ Directeur des travaux ○ Conducteur des travaux ○ Ingénieur Qualité ○ Ingénieur Génie Civil ○ Ingénieur Géotechnicien ○ Ingénieur Topographe ▪ <u>Autres corps de métiers</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Expert en Environnement ○ Expert en Santé Sécurité au travail ○ Expert relations communautaires ○ Plongeurs ○ Ferrailleurs ○ Maçons ○ Coffreurs ○ Manutentionnaires ○ Manœuvres ○ Agents de sécurité ○ Chauffeurs et conducteurs d'engins ○ Techniciens de surface pour la base de chantier ○ Agents de sécurité 	125
Total Effectifs prévisionnels			270

Au-delà de ce personnel, l'UGP PICMC compte engager un relais par île (Grande Comore, Mohéli et Anjouan), soit 03 qui assisteront le PICMC dans le processus de gestion des plaintes.

Ces travailleurs bénéficieront de contrats de prestations signés avec l'UGP/PICMC.

- **Employés des fournisseurs principaux**

Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

Les catégories d'employés des fournitures principales attendues du PICMC seraient les manutentionnaires des matériaux de construction, les chauffeurs de camions d'approvisionnement des chantiers portuaires, le personnel de fabrication des nouvelles navires, etc.

2.2. DELAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

La mobilisation des ressources humaines dans le cadre du projet est modulable. Présentement, l'UGP a quasiment mobilisé tout le personnel de coordination. Il s'agit de :

- 1 Coordinateur de l'UGP ;
- 2 Responsable Passation de Marché ;
- 3 Responsable Administratif et Financier ;
- 4 Responsable Sauvegarde Environnementale ;
- 5 Responsable Sauvegarde Sociale ;
- 6 Spécialiste de Genre et VBG ;
- 7 Responsable Transport Maritime et Port ;
- 8 Assistant Passation de Marché ;
- 9 Assistante administrative ;
- 10 Agent de service ;
- 11 Gardien.

Ce personnel de l'UGP est soumis à des contrats de consultant.

Le reste du personnel de l'UGP tel que présenté au tableau n°1 sera complété.

L'UGP a mobilisé les consultants devant réaliser les études de conception et les évaluations environnementales et sociales et leurs prestations sont en cours de réalisation.

Les travailleurs contractuels seront recrutés à partir d'appels d'offre (sur la base de termes de référence et de cahiers de charge) et l'établissement de contrats de prestation.

Il en sera de même pour les entreprises en charge de la construction des infrastructures portuaires et navales qui seront recrutées par le biais de dossiers d'appel d'offre.

Globalement, la mobilisation des travailleurs nécessaires à la mise en œuvre du Projet sera conforme au calendrier contenu dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du Projet qui discute de tous les engagements à satisfaire par la partie comorienne vis-à-vis de la Banque mondiale et du rythme des acquisitions.

III. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL

L'Union des Comores par le biais du Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles (MFPTDSOP), a organisé les Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail (EGSST) en 2010, pour faire un diagnostic exhaustif de la situation du pays dans le domaine de la sécurité et de santé au travail. L'organisation des Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail était l'occasion, pour les partenaires sociaux de poser les bases d'une nouvelle politique en sécurité et santé au travail, conformément aux dispositions de la convention collective (sur la Sécurité et la Santé des Travailleurs), la convention n° 161 (sur les Services de Santé au Travail), et la convention n° 187 (sur le Cadre promotionnel de la Santé et de la Sécurité au Travail), de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Mais, la politique de santé sécurité au travail élaborée en 2012 n'est pas assez connue et d'importantes conventions de l'OIT. Les politiques de prévention des risques professionnels sont encadrées par des dispositions juridiques qui édictent des mesures administratives, des programmes et procédures et des plans de mise en application portés pour l'essentiel par des acteurs plus ou moins proches du milieu de travail.

3.1. Normes internationales en SST

Sur 35 Conventions et 1 protocole ratifiées par Comores, dont 30 sont en vigueur, 3 conventions demeurent encore non ratifiées par l'Union des Comores. Il s'agit principalement de :

- La convention n° 155 portant sur la politique nationale de SST, adoptée en 1981
- La convention n° 161 portant sur les services de santé sécurité au travail, adoptée en 1985
- La convention n°187 portant sur le cadre promotionnel de SST, adoptée en 2006 qui traite de la politique nationale de SST, du système national de SST, du programme national de SST, du profil national en matière de SST et de la culture de prévention national en matière de SST.

Bien qu'elles ne soient pas ratifiées par l'Union des Comores, ces normes internationales sont utilisées comme références ou principes d'orientation. Il s'agit de :

- La **Convention 155 de l'OIT** (1981) sur la sécurité et la santé au travail qui précise que « le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité mais inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail ». La loi dispose que l'autorité étatique doit consulter les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs, pour assurer l'application des dispositions législatives, coordonner les activités en matière de sécurité et santé des travailleurs et promouvoir

des échanges entre les différents acteurs du milieu du travail. Aussi, devront être indiquées clairement, les dispositions qui fixent les fonctions et responsabilités des pouvoirs publics, employeurs et travailleurs et veiller à la mise en place des organismes chargés de donner effet à ces différentes dispositions.

Ces organismes doivent mettre en application et réexaminer de façon périodique la politique nationale en matière de santé et sécurité au travail dans un cadre tripartite (pouvoirs publics, employeurs, travailleurs).

- La **Convention 161 de l'OIT** (1985) sur les services de santé au travail selon laquelle « l'expression services de santé au travail désigne un service investi de fonctions essentiellement préventives et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne : 1) les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail ; 2) l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale », ajoutant en son article 153 du code du travail que « les services de santé au travail devraient être multidisciplinaires ». Ces services peuvent être organisés par les entreprises ou groupes d'entreprises, les pouvoirs publics ou services officiels, les institutions de sécurité sociale et tout autre organisme habilité par l'autorité compétente.
- La **Recommandation 171 de l'OIT** précisant les missions des services de santé.
- La **Convention 187 de l'OIT (2006)** sur la promotion de la santé au travail qui, se référant à l'avis conjoint OMS-OIT précise que « l'expression culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité ».
- Il existe aussi le référentiel international de l'OIT (ILO-OHS 2001) qui répertorie les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Il s'agit d'un document de 26 pages, validé suivant la règle du tripartisme par les Etats et les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs).
- En plus des normes de l'OIT ayant un caractère obligatoire (les conventions doivent faire l'objet de ratification par les Etats), l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO) a mis au point la norme ISO 45001 relative à la santé sécurité au travail, et la norme ISO 14000 relative à l'environnement.

3.2. Normes juridiques nationales en Santé Sécurité au Travail - SST

Il s'agit de textes (lois, règlements, conventions) qui, tout en se conformant aux normes internationales qui les inspirent et influencent positivement, tiennent aussi compte des conditions et réalités nationales.

La référence de base en matière de SST est la loi n° 2001-03 du 22/01/2001 qui dispose :

- Article 7 : La personne humaine est sacrée. Elle est inviolable. L'Etat a l'obligation de la respecter et de la protéger. Tout individu a droit à la vie, à la liberté, à la sécurité, au libre développement de sa personnalité, à l'intégrité corporelle notamment à la protection contre toutes mutilations physiques.
- Article 8 : L' Union des Comores garantit à tous les citoyens les libertés individuelles fondamentales, les droits économiques et sociaux ainsi que les droits collectifs. Ces libertés et droits sont notamment : le droit au travail, le droit à la santé, le droit à un environnement sain. Ces libertés et ces droits s'exercent dans les conditions prévues par la loi.
- Article 38 de la constitution : la prérogative pour l'Etat est de veiller aux conditions sanitaires et humaines sur les lieux de travail, le droit des travailleurs à participer à la détermination de leurs conditions de travail et le bénéfice d'une sécurité sociale.
- Article 12-2 de la constitution : les traités et accords régulièrement ratifiés ou approuvés, ont dès leur publication une autorité supérieure à celle des lois.

Les principales normes juridiques nationales en matière de SST qui trouvent leur fondement dans la Constitution sont :

- La loi N°12 -012/AU du 28 Juin 2012, portant Code du Travail qui contient en son titre VII, composé de 12 articles, les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. La loi consacre notamment la notion de sécurité intégrée en privilégiant la prévention collective et rendant obligatoire la création des comités d'hygiène et de sécurité du travail et des services de médecine du travail ;
- La loi N°12 du 28 juin 2012 portant Code de la Sécurité Sociale qui, en son titre IVII (articles 152 et suivants à 131) fixe les conditions de mise en œuvre de la politique et du programme de prévention des risques professionnels ;
- Le code de l'environnement établi par Loi cadre sur l'environnement n° 94-018/AF avec :
 - ART :59 sur la prévention et la lutte contre les pollutions et nuisances
 - 6-1 sur la gestion des déchets
 - art :66 sur les substances chimiques nocives et dangereuses

- Art : 68 sur les installations classées pour la protection de l'environnement en son titre I.
- Le code d'urbanisme et de l'habitat, objet de la Loi N° 86-017/AF du 21 décembre 1986;
- Le code de l'eau (l'assainissement), objet de la Loi N°94-037 DU 21 décembre 1994 ;
- Le code minier objet de la loi 88-06 du 26/08/88 et le décret 89-907 du 05/08/89 avec un chapitre X qui traite de l'hygiène et la sécurité dans les mines et carrières ;
- Le code de la santé établi par la loi n° 83-71 du 05/07/83 qui traite en son chapitre VI des règles d'hygiène des installations industrielles ;
- Le code de l'eau établi par la loi 81-13 du 04/03/81 avec son titre II sur la protection qualitative des eaux ;
- Le code de la marine marchande objet de la Loi 2014-034/AU du 16 juillet 2014, en son chapitre III paragraphe 2, traite des titres de sécurité et certificats de prévention des pollutions ;
- la loi relative aux activités d'importation, de raffinage, de stockage, de transport et de distribution des hydrocarbures, objet de la loi N°80-27/AF du Janvier 1980 notamment dans les dispositions se rapportant à la qualité, à la sécurité, à l'hygiène et à la protection de l'environnement ;
- L'Arrêté N°15-0068 MSSCSPG/CAB du 29 Décembre 2015 qui fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité du travail ;
- LA loi 2012 Code du travail instituant une Inspection Médicale du Travail et fixant ses attributions qui consistent à veiller à l'application des normes juridiques sur la SST et au contrôle des services médicaux du travail ; inspection qui n'est pas encore entrée dans la réalité du fait de l'inexistence de dispositions créant le corps des médecins inspecteurs du travail ;
- L' arrêté N°15-068 MSSCSPG/CAB fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail ;
- L a loi n°12- 012/ AU du 15 novembre 2012 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature ;
- Les arrêtés, parmi lesquels l'arrêté interministériel n°002312 du 09 mars 2011 portant tableaux des maladies professionnelles ;
- Les dispositions issues de la négociation collective, contenues dans différentes conventions collectives sectorielles et accords collectifs d'entreprise (ou

d'établissement), notamment la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI) en AOOUT 2014 ;

- Les dispositions des règlements intérieurs des entreprises relatives à l'hygiène et la sécurité du travail.

L'évaluation des risques au travail est une obligation légale de l'employeur comme stipulé dans la réglementation du travail. En effet, après avis du conseil technique consultatif d'emploi, l'employeur est tenu, sur la base de la nature des activités de l'établissement, d'évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques et dans l'aménagement des lieux de travail.

L'employeur doit :

- disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de travailleurs à risques particuliers
- déterminer les mesures de protection, et si nécessaire le matériel de protection à utiliser
- tenir une liste des accidents du travail
- établir des rapports concernant les accidents du travail dont ont été victimes les travailleurs.

3.3. Hygiène & sécurité au sens du Code du Travail

Le code du travail décrit un ensemble de dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité au travail. Ces dispositions sont rappelées dans le tableau suivant.

Tableau 4 : Dispositions en matière d'hygiène et de sécurité dans le code du travail

Dispositions du Code du travail	Contenu
Article L.153	Sont soumis aux dispositions du présent titre et des décrets et arrêtés pris pour son application, les établissements de toute nature où sont employés des travailleurs au sens de cet article. Sont également soumis à ces dispositions les établissements d'enseignement, de formation professionnelle et d'apprentissage, les formations sanitaires et hospitalières ainsi que certains emplois de la fonction publique dont la liste est fixée par décret.
Article 153-8	Des Arrêtés déterminent les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité applicables à tous les établissements et emplois mentionnés à l'article précédent ; les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé des travailleurs ; les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour les travailleurs ; les mesures relatives à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs. Un décret peut fixer les prescriptions particulières à certaines professions ou à certains types de matériels, de substances dangereuses, de procédés de travail ou d'installations, ou à certaines catégories de travailleurs.
Article 153-4	L'employeur doit faire en sorte que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. En la matière, la prévention est assurée : 1er par les mesures techniques appliquées aux nouvelles installations ou aux nouveaux procédés lors de leur conception ou de leur mise en place, ou par des adjonctions techniques apportées aux installations ou procédés existants ; 2ème par la prise des mesures d'organisation de la médecine du travail ; 3ème par des mesures d'organisation du travail. Lorsque les mesures prises en vertu de l'article 171 ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité ou la santé des travailleurs, les mesures de protection individuelle contre les risques professionnels doivent être mises en œuvre. Lorsque ces mesures de protection individuelle requièrent l'utilisation, par le travailleur, d'un équipement approprié, ce dernier est fourni et entretenu par l'employeur. Dans ce cas aucun travailleur ne doit être admis à son poste de travail sans son équipement de protection individuelle
Art :153-5.	L'employeur est responsable de l'application des mesures prescrites par les dispositions du présent titre et par les textes pris pour leur application
Art.L.153-5.	L'utilisation des procédés, substances, machines ou matériel spécifiés par la réglementation entraînant l'exposition des travailleurs à des risques professionnels sur les lieux de travail, doit être porté par écrit à la connaissance de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale. Ce dernier peut subordonner cette utilisation au respect de certaines dispositions pratiques ou, lorsque la protection du travailleur ne lui paraît pas pouvoir être assurée de manière satisfaisante, l'interdire
Art.L.153.-6	Les lieux de travail doivent être soumis à une surveillance régulière dans les conditions et suivant les modalités fixées par l'autorité administrative, en vue notamment de vérifier la sécurité des équipements et des installations ainsi que de surveiller les risques pour la santé sur les lieux de travail. Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs. Le régime de sécurité sociale au bénéfice des travailleurs du secteur privé comprend: une branche des prestations familiales chargée du service des prestations familiales et des prestations de maternité ; une branche des risques professionnels, chargée de la prévention

Dispositions du Code du travail	Contenu
	et du service des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle ; une branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants.
Art.L.173.	Les plans des nouveaux locaux de travail (extensions dans des hôpitaux existant parr exemple) doivent être obligatoirement soumis à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, accompagnés de tous le renseignements utiles sur les travaux qui seront effectués, le matériel qui sera utilisé et le personnel qui sera employé. L'Inspecteur de Travail et de la Sécurité sociale s'assure que les dispositions prises sont conformes aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

3.4. Normes de fabrication des produits « barrières » à la Covid-19

Pour lutter contre la prolifération des gels hydro alcooliques et masques de protection non conformes, dont la fabrication « tous azimuts » était noté depuis le début de la pandémie, les autorités comoriennes ont publié deux normes, en procédure d'urgence :

- Norme Comorienne - NS ARS 1470 Désinfectants pour les mains à base d'alcool ;
- Norme comorienne - NS 15-014 – Masques barrières, l'élaboration de cette norme répond à un besoin urgent dans le contexte de la pandémie de l'infection au Coronavirus (COVID-19).

Ces normes élaborées et adoptées en procédure d'urgence, bénéficient de mesures suspensives, en attendant la disponibilité suffisante de masques aux normes.

3.5. DIRECTIVE-CADRE EUROPEENNE SUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL (DIRECTIVE 89/391)

La directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail est une directive concernant la sécurité des travailleurs et la santé au travail.

Elle constitue un bon référentiel pour le PICMC dès lors que la Directive pose le principe de l'évaluation des risques professionnels au travers d'une approche pluridisciplinaire au regard de trois exigences : obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs, mise en œuvre des principes de prévention des risques, et obligation de procéder à l'évaluation des risques.

Article 7 : Services de protection et de prévention

Sans préjudice des obligations visées aux articles 5 et 6, l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement ;

Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels. Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant de la présente directive, les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié.

Si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou l'établissement.

Au cas où l'employeur fait appel à de telles compétences, les personnes ou services concernés doivent être informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des

effets sur la sécurité et la santé des travailleurs, et doivent avoir accès aux informations visées à l'article 10 paragraphe 2.

Dans tous les cas :

- les travailleurs désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis, les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis, et
- les travailleurs désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant, pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et/ou des risques auxquels les travailleurs sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise et/ou de l'établissement.

La protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé qui font l'objet du présent article sont assurées par un ou plusieurs travailleurs, par un seul service ou par des services distincts, qu'il(s) soit(soient) interne(s) ou externe(s) à l'entreprise et/ou à l'établissement. Le(s) travailleur(s) et/ou le(s) service(s) doivent collaborer en tant que de besoin.

Article 14 : Surveillance de la santé

Pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, des mesures sont fixées conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

Les mesures visées au paragraphe 1 sont telles que chaque travailleur doit pouvoir faire l'objet, s'il le souhaite, d'une surveillance de santé à intervalles réguliers. La surveillance de santé peut faire partie d'un système national de santé.

Il faut préciser que la *directive 89/391/CEE du Conseil est en lien avec la Convention n°155 de l'Organisation internationale du travail (OIT) de 1981 et son protocole de 2002*. Cette convention prévoit l'adoption d'une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé au travail, de même que les mesures à prendre par les autorités publiques et dans les entreprises pour promouvoir la sécurité et la santé au travail et améliorer les conditions de travail. Cette politique doit être élaborée en tenant compte des conditions et de la pratique nationales. Le protocole préconise d'instaurer et de procéder à une révision périodique des prescriptions et procédures prévues pour la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et la publication des statistiques annuelles correspondantes.

IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL

Cette section décrit les risques potentiels en matière de main d'œuvre et les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.

4.1. PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE

L'exécution des activités prévues dans le cadre du PICMC présente un ensemble de risques et impacts potentiels sur la main d'œuvre mobilisée. Ces risques et impacts sont présentés dans le tableau suivant.

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

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante et sous-composantes du PICMC	Mesures de gestion
1	Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, etc. ▪ Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ▪ Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparation et implantation et suivi du PGMO et de contrat de travail type conforme aux dispositions nationales et de la NES 2 ▪ Signature de contrat de travail par les employés ▪ Obligation des sous-contractants de respecter ce PGMO
2	Discrimination et inégalité des chances, violences	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné ▪ Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information ▪ Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) ▪ Discrimination et Violence Basée sur le Genre (VBG) l'abus et l'exploitation sexuel (AES)/ harcèlement sexuel (HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE), 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparation, mise en œuvre et suivi du PGMO ▪ Signature d'un code de conduite par les employés et les dirigeants des entreprises impliquées dans le projet ▪ Préparation d'un Plan d'action pour gérer les violences basées sur le genre et les EAS/HS
3	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non-respect du rôle des organisations de travailleurs ▪ Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives ▪ Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparation, implantation et suivi du PGMO ▪ Information et consultation des syndicats des travailleurs employés des entreprises de travaux
4	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale ▪ Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants ayant dépassé l'âge minimum (15 ans) mais pas 	Composante 1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparation et mise en œuvre et suivi de ce PGMO ▪ Obligation des sous-contractants de respecter les règles de protection des enfants

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante et sous-composantes du PICMC	Mesures de gestion
		encore 18 ans : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social		
5	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré ▪ Emploi de victime de trafic humain 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparation, implantation et suivi du PGMO ▪ Obligation des sous-contractants de respecter les règles au sujet du travail forcé
6	Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposition des travailleurs à des substances potentiellement dangereuses (peinture, diluant, vernis, hydrocarbure) ▪ Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail ▪ Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail ▪ Utilisation de la machinerie en mauvais état ▪ Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables ▪ Propagation de VIH/SIDA et autres maladies sexuellement transmissibles en cas de comportement sexuels risqués des travailleurs ▪ Propagation de maladies transmissibles, y compris le COVID-19 ▪ Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène 	Composantes 1 et 2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparation, implantation et suivi du PGMO ▪ Adoption par les entreprises et sous-contractants d'un Plan Santé et Sécurité au travail pour les travaux et l'exploitation des infrastructures portuaires
7	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers ▪ Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparation, implantation et suivi du PGMO ▪ Adoption par les sous-contractants des règles et normes du PGMO
8	Cohabitation entre les travailleurs et les communautés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conflits entre travailleurs et populations riveraines 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recruter en priorité la main d'œuvre locale selon les qualifications disponibles localement ▪ Information & sensibilisation des populations et du personnel de chantier ▪ Elaborer et mettre en œuvre le MGP pour les travailleurs et pour toutes les parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre du projet

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante et sous-composantes du PICMC	Mesures de gestion
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respecter les dispositions du MGP élaboré par le PICMC pour la gestion des violences basées sur le Genre ▪ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des communautés
9	Gestion des chantiers	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pollution et Nuisances 	Composantes 1 et 2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respecter les dispositions des EIES spécifiques sur la gestion des pollutions et nuisances ▪ Sensibiliser les conducteurs de camions sur les limitations de vitesse ▪ Evacuer les déchets de chantier dans les décharges autorisées ▪ Partager avec les communautés les plans de circulation
10	Gestion des chantiers	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contaminations à la Covid 19 	Composantes 1 et 2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser les travailleurs sur les mesures barrières (port de masque, distanciation sociale, lavage des mains, etc.) ▪ Aménager des salles d'isolement dans les installations de chantier ▪ Former les travailleurs sur la détection des signes d'infection ▪ Réglementation des accès aux bases de chantier, ▪ Vulgariser le dispositif de référencement des personnes contaminées vers les centres de prise en charge dédiés

4.2. MESURES D'ATTENUATION DES RISQUES

4.2.1. Mesures d'ordre réglementaire

Dans l'Union des Comores, l'évaluation et la gestion des risques au travail est une obligation légale de l'employeur comme stipulé dans les principaux textes suivants :

- la loi N°12 -012/AU du 28 juin 2012, portant Code du Travail qui contient en son titre VII, composé de 12 articles, les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. La loi consacre notamment la notion de sécurité intégrée en privilégiant la prévention collective et rendant obligatoire la création des comités d'hygiène et de sécurité du travail et des services de médecine du travail ;
- la loi N°12 du 28 juin 2012 portant Code de la Sécurité Sociale qui, en son titre IVII (articles 152 et suivants à 131) fixe les conditions de mise en œuvre de la politique et du programme de prévention des risques professionnels ;
- le code de la santé établi par la loi n° 83-71 du 05/07/83 qui traite en son chapitre VI des règles d'hygiène des installations industrielles ;
- le code de la marine marchande objet de la Loi 2014-034/AU du 16 Juillet 2014, en son chapitre III paragraphe 2, traite des titres de sécurité et certificats de prévention des pollutions ;
- la loi relative aux activités d'importation, de raffinage, de stockage, de transport et de distribution des hydrocarbures, objet de la loi N°80-27/AF du Janvier 1980 notamment dans les dispositions se rapportant à la qualité, à la sécurité, à l'hygiène et à la protection de l'environnement ;
- l'Arrêté N°15-0068 MSSCSPG/CAB du 29 Décembre 2015 qui fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité du travail ;
- la loi 2012 portant Code du travail instituant une Inspection Médicale du Travail et fixant ses attributions qui consistent à veiller à l'application des normes juridiques sur la SST et au contrôle des services médicaux du travail ; inspection qui n'est pas encore entrée dans la réalité du fait de l'inexistence de dispositions créant le corps des médecins inspecteurs du travail ;
- l'arrêté N°15-068 MSSCSPG/CAB fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail ;
- la loi n°12- 012/ AU du 15 novembre 2012 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature ;
- les arrêtés, parmi lesquels l'arrêté interministériel n°002312 du 09 mars 2011 portant tableaux des maladies professionnelles.

4.2.2. Autres mesures

Les principales mesures d'atténuation à mettre en œuvre pour réduire les risques et les conséquences sur la santé et la sécurité au travail sont de la responsabilité des employeurs qui devront prévoir des plans et les appliquer pour prévenir les dangers, conformément à la NES n°2 et la réglementation comorienne.

Par ailleurs, les employeurs devront disposer d'un système leur permettant, en concertation avec tous les travailleurs et leurs représentants, de recenser les dangers, d'évaluer les risques pour la sécurité et la santé et d'appliquer des mesures de contrôle dans l'ordre de priorité ci-après:

- éliminer le danger;
- maîtriser le risque à la source, notamment par des mesures de substitution et des contrôles techniques;
- réduire le risque autant que possible en concevant des systèmes propres à garantir la sécurité au travail;
- dans la mesure où le risque subsiste, fournir des équipements de protection individuelle, y compris des vêtements de protection, en plusieurs tailles, n'entraînant aucuns frais pour eux, qui conviennent aussi bien aux femmes qu'aux hommes et mettre en place des mesures pour en assurer l'utilisation et l'entretien.

Aux fins de donner effet à ce qui précède, l'employeur devra établir, appliquer et maintenir des pratiques attestées visant à garantir la mise en œuvre des points suivants: a) recensement des dangers; b) évaluation des risques; c) maîtrise des risques; d) procédure de contrôle et d'évaluation de l'efficacité des points précités.

Outre ces dispositions spécifiques, l'employeur devra mettre en œuvre une stratégie d'anticipation et d'atténuation des risques identifiés à travers :

- la veille réglementaire par l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires comoriennes ;
- la sensibilisation ;
- 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 en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ;

- la mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.

V. 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 et des contractuels, la santé et la sécurité au travail, et le traitement des griefs.

5.1. RESPONSABLE DE LA MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

Le Ministère des Transports Maritime et Aérien et le Coordonnateur de l'UGP/PICMC sont chargés du recrutement et de la gestion des travailleurs du projet.

L'UGP sera responsable de la gestion globale et de la coordination du projet, y compris de la conformité avec les exigences de sauvegarde, notamment en ce qui concerne la protection de l'environnement en conformité avec les exigences de sauvegarde de la Banque mondiale, notamment en matière de travail et de conditions de travail. L'UGP engagera un ou plusieurs consultants spécialisés sur les questions environnementales, sociales, de santé et de sécurité au travail.

Elle sera directement responsable des tâches suivantes en matière de travail et de conditions de travail :

- Entreprendre la mise en œuvre globale du Projet dans le respect des dispositions en matière de travail et de conditions de travail ;
- Engager et gérer les entrepreneurs/sous-traitants conformément au présent PGMO et aux règles de passation des marchés applicables ;
- S'assurer que les contractants préparent leurs procédures de gestion du travail (Plans Hygiène, santé et sécurité du contractant) qui sont conformes au présent PGMO et au PGES/PSST du contractant (y compris les dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail) avant que le contractant ne soit autorisé à se rendre sur le terrain ;
- Veiller à ce que les entrepreneurs/sous-traitants respectent leurs obligations envers les travailleurs sous contrat telles que discutées dans le PGMO et les PGES/PSST du contractant et dans les cahiers de clauses environnementales, santé et sécurité ;
- Contrôler les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et de problèmes de sécurité graves en ce qui concerne les travailleurs de l'approvisionnement primaire.
- Contrôler la formation des travailleurs concernés par le projet ;
- S'assurer que le mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs du projet est établi et mis en œuvre et que les travailleurs en sont informés ;
- S'assurer que l'Ingénieur en charge de la supervision des travaux engagera un spécialiste de la main-d'œuvre pour s'assurer des dispositions du PGMO ;

- Contrôler la mise en œuvre du Code de conduite des travailleurs et de toute autre mesure visant à faire face aux risques d'exploitation et d'abus sexuels (EAS)/de harcèlement sexuel (HS).
- Rendre compte à la Banque mondiale des performances en matière de travail et de santé et sécurité au travail.

Par ailleurs, l'UGP, appuyée par le ou les consultants en charge du contrôle et de la supervision des travaux, sera responsable de la surveillance des entreprises de travaux ainsi que du suivi de l'adhésion aux instruments de sauvegarde.

Le ou les consultants en charge du contrôle et de la supervision des travaux superviseront la performance en matière de travail et de conditions de travail sur une base quotidienne au nom de l'UGP, qui sera explicitement définies dans leur contrat. Pour ce faire, le ou les consultants en charge du contrôle et de la supervision des travaux emploiera des experts qualifiés pour cette supervision et rendra compte de la performance à l'UGP.

Les entreprises de construction, quant à elles, seront responsables de ce qui suit :

- employer ou nommer un ou plusieurs experts qualifiés en matière d'environnement, de questions sociales, de santé et de sécurité au travail pour gérer les questions de santé et de sécurité au travail ;
- Préparer et mettre en œuvre les procédures de gestion de la main d'œuvre reliées à leur contrat et les PGES/PSST (y compris les dispositions relatives à SST qui s'appliqueront aux travailleurs sous contrat dans le cadre du PICMC). Ces procédures et plans seront soumis à l'UGP pour examen et approbation avant que l'entrepreneur ne soit autorisé à se rendre sur le terrain ;
- Superviser l'adhésion de leurs sous-traitants aux procédures de gestion de la main d'œuvre des fournisseurs principaux et à Plan SST.
- Tenir des registres de recrutement et d'emploi des travailleurs sous contrat (y compris les sous-traitants) avec vérification de l'âge pour éviter le travail des enfants.
- Fournir une initiation et une formation régulière aux travailleurs sous contrat sur les questions environnementales, sociales, de santé et de sécurité au travail.
- Exiger du fournisseur principal qu'il identifie et traite les risques de travail des enfants, de travail forcé et de graves problèmes de sécurité, ainsi que les risques d'équité et de discrimination pour les travailleurs du fournisseur principal.
- Élaborer et mettre en œuvre un mécanisme de règlement des griefs pour les travailleurs sous contrat, notamment en veillant à ce que les griefs reçus des travailleurs sous contrat soient résolus rapidement, et rendre compte de l'état des griefs et des résolutions ;
- S'assurer que tous les travailleurs des entrepreneurs et des sous-traitants comprennent et signent le code de conduite avant le début des travaux, et prendre

toutes les autres mesures pour faire face aux risques d'exploitation et d'abus sexuels (SEA)/de harcèlement sexuel (SH), comme spécifié dans les procédures de gestion de la main d'œuvre de l'entrepreneur, et superviser la mise en œuvre de ces mesures.

- Faire des rapports périodiques à l'UGP sur les performances en matière de santé et de sécurité au travail.

Tableau 6 : Rôle et responsabilités dans la gestion du PGMO

Activité	Responsable
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Engagement et gestion des travailleurs du projet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordonnateur UGP/PICMC
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordonnateur & SPM UGP/PICMC
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Santé et sécurité au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spécialistes en Sauvegardes (SSE, SSS) UGP/PICMC
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestion des plaintes des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SSS UGP/PICMC ▪ Mission de contrôle et de supervision des travaux ▪ Entreprises de construction
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Surveillance de l'évitement du travail forcé des enfants 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ UGP/PICMC ▪ Mission de contrôle et de supervision des travaux
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation en SST et sur le respect du Code de conduite 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SSE UGP/PICMC ▪ Mission de contrôle et de supervision des travaux ▪ Entreprises de construction
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recrutement du personnel de chantiers ▪ Mise en place des procédures en matière SST ▪ Responsables des mesures de santé et sécurité au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entreprises de construction
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spécialistes en Sauvegardes (SSE, SSS) UGP PICMC ▪ Mission de contrôle et de supervision des travaux ▪ Entreprises de construction

5.2. SUIVI ET SUPERVISION

Le suivi, la supervision et l'établissement de rapports seront relatifs aux questions de santé et de sécurité relatives au PICMC, y compris les aspects relevant de la gestion des déchets de démantèlement des navires.

L'UGP/PICMC, basée à Moroni, informera la Banque mondiale de tout événement significatif (questions sociales, santé et sécurité) dans les 48 heures après la survenance de l'événement. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations de travailleurs. L'UGP préparera un rapport sur l'événement et les mesures correctives et le soumettra à la Banque dans un délai d'une semaine suivant l'événement.

Le suivi permet de vérifier et d'apprécier l'effectivité, l'efficacité et l'efficience de la mise en œuvre des mesures d'hygiène, de santé et de sécurité de l'UGP/PICMC contenues dans le présent PGMO.

La supervision au niveau national sera assurée par les spécialistes Environnement, Social et Genre/VBG de l'UGP.

Au cours des opérations afférentes à la réalisation des prestations (fournitures de biens et services), la surveillance de proximité sera faite par les entités insulaires de l'UGP.

Le suivi externe national/local sera effectué par les entités insulaires des ministères en charge de l'Environnement et du Travail sur la base des dispositions santé et sécurité afférentes au projet. Cette supervision mensuelle impliquera les gouverneurs, les communes et les ONG/Associations.

5.3. DISPOSITIONS EN MATIERE DE COORDINATION ET DE RAPPORTS ENTRE LES CONTRACTANTS

Pour satisfaire aux exigences de rapportage de la Banque mondiale, les entrepreneurs et les fournisseurs prépareront et soumettront à l'UGP/PICMC des rapports mensuels de suivi de leurs activités, y compris les questions de santé et de sécurité au travail. L'UGP/PICMC partagera à son tour ces rapports avec l'équipe de supervision de la Banque mondiale.

5.4. SENSIBILISATION ET FORMATION DES TRAVAILLEURS A L'ATTENUATION DES RISQUES D'INFECTION ET DE PROPAGATION DES EPIDEMIES

A l'intention des travailleurs du Projet, un plan de sensibilisation sur la Covid-19 sera intégré au plan santé sécurité au travail (PSST) à produire par les entreprises de travaux. Des campagnes de sensibilisation à travers des réunions de chantiers, des affichages et des animations porteront sur:

- Les agents infectieux,
- Les modes de transmission,
- Les symptômes ;
- Les gestes barrières ;
- Les pratiques d'hygiène individuelle et collective ainsi que le lavage des mains au savons après les toilettes, périodiquement, après contact avec tierces personnes, manipulation des outils de travail, etc. ;
- La distribution et l'utilisation des équipements et produits de protection individuelle,
- L'évaluation des connaissances, attitudes et pratiques des mesures de protection,
- La procédure pour déclencher l'alerte « santé – sécurité » dans les lieux de travail.

Les mesures de prévention technique collectives vont fournir aux travailleurs les informations nécessaires sur la maladie (signes, mode de transmission), les mesures de protection et de prévention préconisées (la propreté, les affiches, les procédures), mais aussi assurer la désinfection régulière des lieux de travail.

Les mesures de prévention technique individuelle vont de la protection collective à la protection individuelle avec le port des équipements de protection individuelle (EPI).

Désigner une personne qui sera le correspondant Hygiène Santé et Sécurité au Travail (HSST)

- Evaluer le risque infectieux, élaborer un plan d'actions.
- Informer les travailleurs sur les risques et les mesures préventives prises : en organisant des quarts d'heures sécurité en groupes restreints sur le module sur le risque infectieux. Poser des questions et évaluer le niveau de compréhension. Ces quarts d'heures se feront au rythme de trois par semaine.
- Systématiser la visite médicale d'embauche : conformément à la législation en vigueur.
- Elaborer une fiche d'accueil et de formation des nouveaux collaborateurs dont le contenu porte sur :
 - Les EPI : types, comment les porter, comment les enlever. Dotation obligatoire ;
 - Les risques et surtout les risque infectieux, mode de transmission, gestes barrières, hygiène individuelle.
- Elaborer un module accueil et formation des journaliers
- Elaborer une procédure découverte de cas suspect : qui aura pour but d'éviter la propagation de la COVID-19.
 - Isolé le travailleur suspect et s'éloigner de lui ;
 - Joindre au téléphone le correspondant HSST ;
 - Correspondant HSST joint la cellule d'alerte du ministère ;
 - Cellule d'alerte joint le travailleur au téléphone : s'il rentre dans les critères, ils viennent le prendre pour l'isoler et réaliser le test. S'il ne rentre pas dans les critères, orientation vers un centre de santé.

5.5. ELABORATION D'UN PLAN D'ACTION VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET MESURES D'ATTENUATION POUR LES RISQUES LIES AUX ASPECTS GENRES

Le projet doit garantir les actions pour lutter contre les risques de violence basée sur le genre. C'est dans cet esprit qu'un Plan d'Action des Violences Basées sur le Genre (volume séparé au PGMO) est élaboré et sera mis en oeuvre dans le cadre du PICMC. Son exécution sera basé sur l'évaluation des risques de VBG lies aux activités prévus du projet. Un Code de bonne conduite (annexe 1 du présent PGMO) est élaboré afin que les travailleurs directs et contractuels du projet.

Le code de conduite (annexe 1) est le premier acte fort que le PICMC devra poser en vue de prévenir les violences basées sur le genre, l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement

sexuel. Il sera élaboré par le Spécialiste Genre/VBG et signé par le personnel de l'unité de coordination du PICMC et les partenaires de mise en œuvre. Il sera exigé dans les documents de passation des marchés et PGMO du projet.

Dans le cadre des travaux de réalisation des infrastructures portuaires, le code de conduite fera partie du PGES-E et sera signé par tous les travailleurs avant le commencement de travaux y compris pour le management de l'Entreprise.

En effet, le protocole de prévention des VBG dans le cadre de la mise en œuvre du PICMC repose essentiellement sur l'élaboration et l'adoption d'un Code de conduite couvrant l'engagement et la responsabilité du PICMC (code de conduite collectif, engageant le Projet en tant qu'entité), mais aussi le personnel de l'unité de coordination et toutes autres personnes impliquées dans sa mise en œuvre.

- Personnel du PICMC ;
- Consultants, personnel des entreprises en charge des travaux et leurs sous-traitants, et autres prestataires de services, les commissions de gestion des plaintes, etc. ;
- Services et prestataires de soins médicaux, psychosociaux, juridiques/judiciaires, sécurité (force de sécurité).

Par ailleurs, le Projet renforcera la sensibilisation régulière sur la VBG, en plus du mécanisme de règlement des griefs sensible à la VBG est sera suivi et fera l'objet d'un reportage.

VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Cette section décrit brièvement les politiques et procédures à suivre pour traiter les principaux risques liés au travail identifiés au chapitre 3.

6.1. RAPPEL DES RISQUES IDENTIFIES

Les principaux risques anticipés dans le cadre du Projet se résument comme suit :

- ☞ Risques principaux et/ou spécifiques à la mise en œuvre des activités du PICMC ;
 - Risques biologiques ;
 - Risques d'accident de travail ;
 - Risque d'accident routier ;
 - Risques de noyade ;
- ☞ Risques secondaires ;
 - Risques psycho-sociaux ;
 - Risques ergonomiques.

6.2. RECAPITULATIF DES MESURES DE PREVENTION

6.2.1. Mesures générales

- Elaborer des modules sur toutes les activités à risque du projet ;
- Identifier toutes les personnes qui interviennent dans l'hygiène, la santé et la sécurité (HSS) au travail, les informer des risques encourus et des mesures préventives. S'assurer de la bonne assimilation des modules ;
- Faire en sorte que les personnes concernées dans leur travail (tâches) par les risques et situations dangereuses, soient informées, formées et compétentes ;
- Identifier les principaux besoins en formation de ces personnes pour atteindre les compétences requises ;
- Formation au lieu de travail :
 - Mise en place d'un processus d'accueil des nouveaux ;
 - Quart d'heure santé sécurité trois fois par semaine.
- Informer l'ensemble des personnes qui interviennent dans le Projet, de manière systématiquement et régulièrement, des risques encourus et des mesures préventives ;
- Préciser les modalités de ces actions, et d'en évaluer l'efficacité, de manière à les adapter.

6.2.2. Le risque routier

Ce risque est encore souvent ignoré. Mais, c'est en effet l'une des causes les plus fréquentes de lésions par accident lié au travail.

Dans le cadre du PICMC, deux catégories de personnel s'y retrouvent :

- **Le personnel de l'UGP PICMC et,**
- **le personnel du privé** (travailleurs contractuels) qui doit bénéficier en permanence des mesures préventives de leur employeur. En cas d'accident, ils entrent dans le régime des accidents du travail. Ils ont droit à des indemnités journalières, et à des rentes en cas de séquelles.

Il faudra donc veiller à ce que l'assurance des véhicules soit à jour, d'où la nécessité de prendre les mesures suivantes :

- Les véhicules doivent être entretenus régulièrement, en fonction de la fréquence d'utilisation. Un carnet de suivi et d'entretien des véhicules peut être utile ;
- Il faut s'assurer de la compétence des préposés à la conduite, car l'augmentation du parc automobile peut conduire à un renforcement en personnel ;
- Interdire les communications au volant, et l'usage de kit main libre.

6.2.3. Pour des conseils sur l'eau et l'assainissement

L'approvisionnement en eau salubre, en assainissement et en conditions d'hygiène est essentiel pour protéger la santé humaine pendant toutes les activités jugées à risque sur la santé et l'environnement. La garantie de bonnes pratiques de gestion des déchets (solides et liquides) doit être assurée par le PICMC. A cet effet, le plan de gestion des déchets et des produits dangereux (volume séparé au présent PGMO) présente les mesures de précaution et de prévention contre ces risques.

6.2.4. Pour les activités du projet nécessitant la gestion de déchets

Les déchets et les sous-produits peuvent également causer d'autres effets néfastes sur la santé, par exemple:

- brûlures par irradiation;
- blessures causées par des objets pointus ou tranchants;
- intoxication et pollution dues au rejet de produits polluants dans les milieux marins.

Les déchets générés dans le cadre du PICMC doivent être gérés avec plus d'attention et de rapidité afin d'éviter les nombreuses maladies associées à de mauvaises pratiques, dont l'exposition à des substances toxiques.

6.2.5. Pour les fournisseurs de biens et services

Le projet envisage des aménagements et des constructions d'infrastructures portuaires. Par conséquent, les prestations (intellectuelles et de travaux) afférentes aux biens et services seront confiées à des fournisseurs dont le personnel peut être exposé à des risques. Il est donc nécessaire de préconiser des mesures portant notamment sur la protection des fournisseurs et leurs personnel, la prévention des accidents et maladies, la minimisation de l'exposition des travailleurs à divers risques sur la SST, l'atténuation des risques, de la gestion des déchets, etc.

Conformément aux dispositions pertinentes du Code du travail comorien et la NES n°2 de la Banque mondiale (y compris les Directives Générales du Groupe de la Banque mondiale sur l'Environnement, la Santé et la Sécurité, les PGES/Plan SST du Projet et les documents standards de passation de marchés de la BM), les entrepreneurs devront gérer tous les sites de construction de manière à ce que les travailleurs et la communauté soient correctement protégés contre les risques éventuels de SST.

Les éléments clés des mesures de SST doivent inclure (a) l'identification des dangers potentiels pour les travailleurs ; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection ; (c) la formation des travailleurs et la tenue de registres de formation ; (d) la documentation et le signalement des accidents et incidents professionnels ; (e) la préparation aux situations d'urgence ; et (f) les recours en cas de blessures et de décès professionnels.

Dès lors, les mesures de gestion de la main d'œuvre seront évolutives et flexibles, tenant de l'envergure, la complexité et l'emplacement des sites de travaux.

(i) L'évaluation des caractéristiques de la main-d'œuvre, y compris celles qui présentent des problèmes de santé sous-jacents ou qui peuvent être autrement à risque

Le statut médical de chaque travail sera établi à la visite médicale préalablement à l'embauche définitive. Le médecin du travail ou un médecin agréé par l'entreprise se chargera de cette visite d'embauche, conformément aux dispositions prévues dans la loi N°12 -012/AU du 28 Juin 2012 portant Code du Travail.

Le médecin du travail détermine la fréquence et la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière, dans les cas où celles-ci ne sont pas fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

L'examen médical a pour but :

- de s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter ;

- de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Les travailleurs du projet seront soumis à des visites médicales périodiques, comme aussi des visites médicales de reprise de travail (suite à un accident de travail ou à des absences de plus de 21 jours par raison de santé) et des visites spontanées en cas d'urgence.

(ii) Confirmer l'aptitude au travail des travailleurs, notamment par des tests de température et le refus d'entrée aux travailleurs malades de la Covid-19

Dans le contexte de la pandémie Covid-19 et des bonnes pratiques pour la détection précoce des cas dans les espaces publics et les lieux de travail, des mesures seront intégrées au règlement intérieur des chantiers pour instaurer :

- La clôture des chantiers de travaux ;
- La mise en place de postes de sécurité et de gardiennage aux portes d'accès pour le contrôle des flux dans le chantier pour réduire au minimum les entrées/sorties sur le site ou le lieu de travail et de limiter les contacts entre les travailleurs et la communauté/le grand public ;
- Le contrôle des températures (grâce au thermoflash) avant l'accès de toute personne (étrangère ou non) dans l'enceinte du chantier ;
- La mise en place d'un espace (guérite) pour l'isolement momentané de cas suspects, en attendant le dépistage par les services compétents ;
- Le suivi et le contrôle inopiné du respect des mesures par les superviseurs et responsable HSS de l'entreprise.

(iii) Formation des travailleurs à l'hygiène et aux autres mesures préventives, et mise en œuvre d'une stratégie de communication pour des mises à jour régulières sur les questions liées aux risques SST et le statut des travailleurs concernés

La confection et la mise en œuvre d'un Plan Hygiène, Santé et Sécurité (PHSS) dans les chantiers participent de la volonté des entreprises à « former dans l'action » (***learning by doing***).

Un plan de communication et de sensibilisation sur les risques SST sera assorti à ce plan et visera :

- les employés ;
- les communautés ;

- les tenanciers de petits commerces autour des chantiers ;
- les personnels des entreprises sous traitantes ;
- etc..

Les messages de ce plan de communication et de sensibilisation porteront principalement sur:

- les agents infectieux ;
- les modes de transmission ;
- les symptômes ;
- les gestes barrières ;
- les pratiques d'hygiène individuelle et collective ainsi que le lavage des mains au savons après les toilettes, périodiquement, après contact avec tierces personnes, manipulation des outils de travail, etc. ;
- la distribution et l'utilisation de l'EPI ;
- l'évaluation des connaissances, attitudes et pratiques des mesures de précaution et de prévention face aux risques SST ;
- la procédure pour déclencher l'alerte en cas d'incidents et d'accidents dans les lieux de travail.

(iv) Traitement des travailleurs qui s'isolent ou devraient s'isoler et/ou qui présentent des symptômes

Le traitement des travailleurs ayant dans des zones infectés, suspectés (après test température supérieure à 38°C) ou malades confirmés après manifestations de symptômes classiques, suivra le protocole national de prise en charge.

(v) Établir une procédure à suivre si un travailleur tombe malade (en suivant les directives de l'OMS)

Dès qu'un incident / accident ou un quelconque malade se déclare dans l'enceinte du chantier, le responsable attitré de l'entreprise ou le correspondant désigné de l'UGP PICMC devront être avisés par le responsable HSS, ce qui permettra de faire un pré diagnostique in situ.

6.3. POLITIQUES

6.3.1. Gestion des droits des travailleurs

Des mesures précises seront prises pour assurer le respect des droits de tous les travailleurs, conformément aux normes du travail internationales (Bureau international du Travail, BIT) et aux dispositifs nationaux. Cela concernera en particulier les aspects suivants :

- **Egalité des chances** : Au sujet des conditions de travail, toutes les activités du projet devront assurer un traitement économique applicable à tous les travailleurs et reconnaissant le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela peut conduire au renoncement à toute mesure d'exception qui tendrait notamment à établir des discriminations contre les travailleurs et interdire la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.
- **Recrutement local** : Au sujet du recrutement, on privilégiera, dans la mesure du possible, le recrutement local et être en phase avec la limitation des migrations interurbaines.
- **Droit syndical** : Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations selon les art :10 ,11 ,12 du code du travail.

6.3.2. Coercition

Les conventions internationales interdisent le recours au travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition, soit tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

6.3.3. Travail des enfants

Conformément aux conventions internationales et aux recommandations du BIT, comme aussi dispositifs juridiques comoriennes, le projet veillera à éliminer toute implication d'enfants de moins de 18 ans dans les travaux.

L'âge minimum des travailleurs éligibles pour tout type de travail dans le cadre du PICMC (y compris les travaux de construction) est fixé à 18 ans. L'engagement de travailleurs du projet âgés de 15 à moins de 18 ans ne peut être autorisé que pour des travaux non dangereux qui n'interfèrent pas avec l'éducation de l'enfant (sous réserve d'une évaluation préalable des risques et d'un contrôle régulier des conditions de santé et de sécurité, des heures de travail et de tout autre aspect), conformément à la NES n°2.

Afin de prévenir l'engagement d'une main d'œuvre mineure, tous les contrats doivent comporter des dispositions visant à respecter les exigences relatives à l'âge minimum, y compris des sanctions en cas de non-respect. Le contractant est tenu de tenir un registre du travail de tous les travailleurs sous contrat avec vérification de l'âge.

6.3.4. Afflux de la main d'œuvre

Afin de minimiser l'afflux de main d'œuvre, le projet exigera à l'entrepreneur de recruter de préférence de la main d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et en particulier dans les zones des travaux. Tous les travailleurs sous contrat seront tenus de signer le code de conduite (cf. annexe 1) avant le début des travaux, qui comprend une disposition sur le risque de violence basée sur le genre (VBG). Le code de conduite régit à la fois le comportement sur le site (avec les collègues) et la conduite dans la communauté.

Des formations pertinentes seront dispensées aux travailleurs, telles que des séances d'initiation et des discussions quotidiennes sur la boîte à outils décrivant la conduite attendue et les valeurs de la communauté locale.

6.3.5. Conflits de travail sur les termes et conditions d'emploi.

Pour éviter les conflits du travail, des conditions de travail équitables seront appliquées pour les travailleurs du projet.

Le projet dispose également d'un mécanisme de gestion des plaintes ouvert aux travailleurs du projet (travailleurs directs et travailleurs sous contrat) afin de traiter rapidement leurs doléances sur le lieu de travail. En outre, le projet respectera les droits des travailleurs en matière de syndicats et de liberté d'association, tels que définis dans le Code du travail comorien.

6.3.6. Discrimination et exclusion des groupes vulnérables/défavorisés

Le recrutement de travailleurs du projet sera basé sur le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination lors du recrutement et l'embauche de la main d'œuvre, de l'établissement des conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages), du licenciement et de l'accès à la formation. Pour lutter contre le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que les femmes et les personnes en situation de handicap) sur les opportunités d'emploi, le projet exigera de chaque contractant qu'il emploie de tels groupes la main-d'œuvre non qualifiée. Le contractant sera également tenu de se conformer au Code du travail comorien notamment sur les dispositions portant sur l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail, ce qui comprendra l'octroi de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriées, séparées des travailleurs hommes et femmes.

Chaque contractant sera également tenu d'assurer la sécurité sur le lieu de travail afin de lutter contre l'exploitation ou le harcèlement sexuels potentiels des travailleuses qualifiées ou non qualifiées.

6.3.7. Respect des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale.

Le PICMC respectera les directives EHS, particulièrement par rapport à l'hygiène et la sécurité au travail. Les employeurs et les agents de maîtrise sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

Des mesures de prévention et de protection seront prises conformément à l'ordre de priorité suivant : élimination des risques par la suppression de l'activité en question ; maîtrise du risque à la source par le biais de contrôles techniques ; minimisation des risques par l'étude de systèmes de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles; et fourniture d'Équipement de Protection Individuelle (EPI) appropriés conjointement avec la formation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements.

Des mesures de sécurité contre les incendies feront l'objet d'une attention particulière, avec l'installation de Robinets d'Incendie armés (RIA), de manière à ce que chaque zone puisse être atteinte, et l'équipement en extincteurs à poudre et d'extincteur CO2 conformes aux normes (en fonction de la nature du feu).voire meme dans les mesure du possible de contracter avec des sociétés privées de la place specialisés dans les sinistres d'incendies pour securiser les instalations du chantier.

D'une manière générale, les mesures EHS seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : (i) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; (ii) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; (iii) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; (iv) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; (v) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin; et (vi) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

En particulier, un accent particulier sera porté les aspects suivants :

- Formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail.
- Des dispositions seront prises pour assurer une formation d'orientation en santé et la sécurité sur le lieu de travail pour tous les membres nouveaux du personnel, afin de s'assurer qu'ils possèdent une connaissance de base de la réglementation du travail dans l'établissement, pour leur protection personnelle et pour la prévention d'accidents affectant leurs collègues. Cette formation comportera les attitudes et conduites à avoir pour éviter et/ou réagir face au risque potentiel afférent aux activités du PICMC.

6.3.8. Engagement des travailleurs

Chaque travailleur s'engage pendant toute une durée équivalente à celle du Projet à :

- Consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur, se conformer aux instructions données, accomplir toute tâche qui lui sera confiée dans le cadre de son travail ;
- Ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée ;
- Ne pas divulguer à des tiers, les informations, tant écrites que verbales ;
- Eviter tout ce qui peut entraîner une baisse de rendement ;
- Veiller à la bonne conservation des fichiers, matériels, objets et documents qui lui sont remis ou qu'elle pourrait constituer, étant précisé qu'ils sont et demeurent la propriété exclusive de l'employeur ; l'employé est tenu de les remettre sans délai sur première demande ;
- Prendre soin du matériel de travail qui lui est confié, elle est responsable de la disparition ou de l'usure anormale de ce matériel ;
- Respecter les horaires de travail et éviter toute absence non justifiée ;
- Ne pas quitter le lieu de travail sans une autorisation écrite du chef hiérarchique ;
- Respecter les procédures internes et l'organisation du travail ;
- Respecter les principes du Code déontologie et de conduite.

6.4. PROCEDURES

Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordés dans les sections suivantes.

Selon les dispositions la Loi N°12 du 28 juin 2012 portant Code de la Sécurité Sociale comorien, il est institué un régime de sécurité sociale au profit des travailleurs salariés relevant du Code du travail et du Code de la marine marchande.

Ce régime comprend :

- une branche de prestations familiales ;
- une branche de réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- et éventuellement toute autre branche de sécurité sociale qui serait instituée ultérieurement au profit des mêmes travailleurs ?

La gestion de ce régime est confiée à un établissement public à caractère industriel et commercial, dénommé Caisse de Sécurité Sociale, dont l'organisation et les règles de fonctionnement sont fixées par décret. La Caisse de Sécurité Sociale est notamment chargée

du service des prestations, du recouvrement des cotisations et de l'immatriculation des travailleurs et des employeurs.

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur: 1° par le fait ou à l'occasion du travail ; 2° pendant le trajet de sa résidence au lieu de travail et vice versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi ; 3° pendant les voyages et les déplacements dont les frais sont mis à la charge de l'employeur en vertu des articles 108, 150 et 151 du Code du travail.

La procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle (risques professionnels) pour les employés visés à l'Article 2 du Code du travail est prévue dans le Code de la Sécurité Sociale.

La réparation accordée à la victime d'un accident du travail ou à ses ayants droit comprend :

- 1° les indemnités ; - l'indemnité journalière versée au travailleur pendant la période d'incapacité temporaire ; - la rente servie à la victime en cas d'incapacité permanente, ou à ses ayants droit en cas d'accident mortel ;

2° la prise en charge ou le remboursement des frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement.

Les accidents conduisant à des blessures et des morts seront signalés immédiatement à la Banque mondiale par écrit.

Un rapport détaillé sur les informations spécifiques, notamment les causes, les conséquences, les mesures prises, etc. sera préparé par l'UGP dans un délai d'une semaine suivant sa survenance. Ce système de notification systématique sera en vigueur tout au long du projet. L'UGP prendra des mesures sans délai en vue de remédier à l'incident ou l'accident et prévenir toute récurrence.

VII. AGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

7.1. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI DANS LE CADRE DU PROJET

L'âge minimum pour travailler dans le projet est l'âge requis pour rentrer dans **la fonction publique aux Comores**, qui est de 18 ans au moins³³. Pour les fonctionnaires de l'État, travaillant dans le cadre du projet, le problème de non-respect de l'âge minimum ne se pose pas, car les fonctionnaires ont au moins 18 ans.

Selon les dispositions du code de travail, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, soit 8h par jour du lundi au vendredi de 7h30 à 11h en raison de la grande prière du vendredi, similaire à celle applicable aux fonctionnaires de l'État. (journée courte)

7.2. PROCEDURE A SUIVRE POUR VERIFIER L'AGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Les travaux (aménagement portuaire) qui seront engagés dans le cadre du PICMC sont susceptible d'induire le risque de travail des enfants. Par conséquent, conformément à la loi portant code du travail comorien, l'acte de naissance, le certificat de vie collective ou la Carte nationale d'identité sont des documents exigibles à l'embauche et permettent de s'assurer que le postulant est âgé d'au moins 18 ans.

7.3. PROCEDURE A SUIVRE SI L'ON DETERMINE QUE DES TRAVAILLEURS N'AYANT PAS L'AGE REGLEMENTAIRE TRAVAILLENT SUR LE PROJET

Des visites inopinées de l'inspection du travail et de la sécurité ou l'observation comportementale peut faire douter sur l'âge d'un employé.

A défaut des pièces évoquées plus haut, l'inspection du travail pourra saisir le centre d'état civil ayant délivré l'acte de naissance ou recourir au médecin du travail pour des investigations radiologiques qui pourront fournir des indications sur l'âge approximatif du mis en cause.

³³ Les dispositions du NES 2, au paragraphe 19 précisent : 19. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Dans le contexte de la Covid 19, le principe de précaution commanderait de mettre les enfants mineurs (considérés comme vulnérables par le projet) en dehors du circuit de l'emploi.

VIII. CONDITIONS GÉNÉRALES ET PARTICULIÈRES

8.1. Conventions de l'OIT ratifiées

L'Union des Comores a ratifié les conventions de l'OIT ci-après :

- C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930P029 - Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 ratifié le 15 juil. 2021 (Pas en vigueur)
- C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, Age minimum spécifié : 15 ans
- C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

8.2. Droit à un travail décent

La Constitution de l'Union des Comores consacre à chaque citoyen le droit au travail comme un droit sacré. L'Etat met tout en œuvre pour l'aider à trouver un emploi décent et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. L'Etat assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion principe consacré par la constitution art :8-4 et repris par Art :2.. du Code du Travail.

8.3. Nature de l'employeur

Le Code du travail de l'Union des comores (loi N°12 -012/AU du 28 Juin 2012) en son Article 1^{er} dispose qu'il est considéré comme employeur, toute personne (physique ou morale) ayant une relation de travail avec un ou des travailleurs dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle aux Comores. Par conséquent, l'employeur a des obligations vis-à-vis d'un travail dès lors que ce dernier s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération.

Cependant, les personnes nommées à un emploi permanent de cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions de la présente loi.

8.4. Temps de travail

Le Code du travail fixe la durée maximale du travail à 40 heures par semaine (8 heures par jour). Ceci n'inclut pas le temps pour les pauses-repas. Les heures de travail sont les heures pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de son employeur. A défaut de conventions collectives, une ordonnance du Ministre ayant en charge le travail dans ses attributions fixe le nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées au-delà de la durée normale du travail ainsi que les modalités de leur rémunération.

Le projet payera les heures supplémentaires en respect de la législation comorienne.

8.5. Salaires et retenues à la source

L'article 109 du code du travail spécifie que le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal en union des comores, nonobstant toute stipulation contraire. Le paiement de tout ou une partie du salaire, en alcool ou en boissons alcoolisées, est formellement interdit.

La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés. Toute fois, pour des raisons de sécurité, l'employeur favorisera le paiement des travailleurs via transfert bancaire (ou autres moyens digiteaux), ceci afin d'éviter/minimiser les risques de vol. L'employeur sera tenu d'aider les travailleurs dans leur démarches d'ouverture de compte bancaire.

La paie est faite pendant les heures de travail. Le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Comme le stipule la Convention 100 sur l'égalité de rémunération (aussi consacré dans l'Article 92 du code du travail, disposition n.7)., les taux de rémunération seront fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

8.6. Travail forcé

Le gouvernement de l'Union des comores a ratifié la Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit selon l'Art : 2.1 du Code du travail comorien. L'expression « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Toutefois le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

- tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux de caractère militaire ;

- tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par l'autorité judiciaire ;
- tout travail ou service exigé d'un individu en cas de guerre, sinistre et de circonstance 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;
- tout travail ou service exigé d'un individu en cas de guerre, sinistre et de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;
- les travaux d'intérêt général tels qu'ils sont définis par les lois sur les obligations civiques.

8.7. Liberté d'expression et d'association

L'Union des Comores a ratifié les conventions suivantes en termes de protection du droit syndical et de droit de négociation et d'organisation :

- C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et
- C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de créer des organisations d'employeurs de leur choix et d'y adhérer, conformément à la loi N°12 -012/AU du 28 JUIN 2012 portant Code du Travail. Dans les entreprises, les travailleurs et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail. Cette expression a pour objet de permettre au travailleur de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

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

Les comores ont ratifié les conventions suivantes :

- C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 Age minimum spécifié: 15 ans, et
- C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants,

Ces conventions sont reflétées dans le code du travail comorien à travers notamment des articles 129-130-131 du chapitre 3 consacré au travail des enfants.

Au titre de l'article 131, les pires formes de travail (formes d'exclavage, travail sexuel, ou activités illicites, travaux à risques, etc.) des enfants sont strictement interdites.

Dans le respect des articles 129 - 130 et suivants du code du travail, est considéré comme enfant tout être humain âgé de moins de dix huit ans et ne peut être employé comme salarié ni travailler pour son propre compte avant l'âge de quinze ans révolus.

Toutefois un arrêté ministériel fixe après avis du conseil consultatif du travail, la nature des travaux et la catégorie d'entreprise interdites aux adolescents (formes d'exclavage, travail sexuel, ou activités illicites, travaux à risques, etc.) et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction. Au titre de l'article 130, l'inspecteur du travail et de lois sociales peut requérir l'examen des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable.

Par ailleurs, le Projet se conformera strictement à cette réglementation ainsi que les exigences des droits de l'homme relatifs à l'éducation pour tous, et en privilégiant les contrats d'apprentissage, des programmes de formation professionnelle des adolescents travailleurs pour leur développement moral.

8.9. Au sujet du travail des femmes

Le chapitre II du code du travail comorien traite spécifiquement du droit des femmes travailleuses enceintes, avec notamment :

- L'Article : 127-1 qui fixe une durée de repos pour allaitement ne dépassant pas une heure par jour de travail.
- L'Article : 128, un arrêté pris après avis du conseil consultatif du travail et de l'emploi fixe la nature des travaux interdits aux femmes enceintes.

L'Article 125 du chapitre II dudit code stipule qu'à l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives, dont huit semaines postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. A cette possibilité pour la femme enceinte de suspendre son contrat de travail dans la limite de quatorze semaines correspond, pour l'employeur, l'obligation de ne pas employer l'intéressée. Pendant cette période, la femme enceinte a droit à un régime spécial d'assistance en vue d'assurer à la fois sa subsistance et les soins nécessaires par son état, dans les conditions prévues par la législation de la sécurité sociale. Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut rompre le contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat. Pendant la période de suspension du travail, l'employeur ne

peut licencier la femme enceinte. Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail. La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Comme le stipule l'article 2 du code du travail, « Il est interdit à tout employeur de prendre en considération la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ou l'état de santé réel ou supposé notamment le VIH-SIDA, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, les conditions d'emploi, la formation, etc. ». Ce principe découlant de la Convention (n° 111) ratifiée par les Comores concernant la discrimination au travail, sera mis en application, en particulier en ce qui concerne l'embauche des femmes. Compte tenu du contexte comorien, où les femmes mariées ne peuvent pas obtenir un emploi de la même manière que les hommes mariés (car cela exige des choix de carrière professionnelle des femmes mariées qui peuvent remettre en cause la stabilité de la famille), l'UGP aura comme objectif, dans la mesure du possible, un taux d'embauche de 20 % de femme⁴.

8.10. Concernant les personnes à mobilité réduite

La législation comorienne reconnaît les droits formels des personnes en situation de handicap ou celles ayant simplement des difficultés de mobilité d'avoir accès aux bâtiments publics et aux sites ouvertes au public. Les zones et activités bénéficiant du financement du Projet, l'Union des Comores respecteront strictement cette législation.

Dans le respect de la convention de l'OIT en son chapitre 7 relatif au travail des handicapés, le gouvernement comorien a amorcé une politique d'insertion des personnes handicapées ou à mobilité réduite, mais aussi des femmes enceintes avec des enfants en poussette / au dos, les personnes âgées en leur facilitant l'accès aux bâtiments comme les hôpitaux, magasins, accès au transport, déplacement sur les voiries. Aussi, le Gouvernement a impulsé une dynamique de regroupement des groupes vulnérables en coopérative professionnelle pour leur autonomisation.

8.11. Du Contrat de travail

Le contrat à durée déterminée (qui peut être envisagé dans le cadre de ce projet dont l'horizon temporel est arrêté à 12 mois) est traité à l'Article : 34-35-36 du Code du Travail : « le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties. Un contrat de travail passé pour l'exécution d'un ouvrage ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision (à l'image de la pandémie Covid-19), est assimilé à un CDD. Un contrat dont le terme est

⁴ Ce taux n'est en aucun cas une obligation mais constitue un objectif de bonne pratique en matière de genre

subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est exactement connue est également considéré comme un CDD.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché 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 inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. L' Union des Comores a ratifié la Convention de l'OIT N°29 sur le travail forcé, 1930, depuis le 4 novembre 1990.

Pour les agents de l'Etat, leur statut contractuel est régi par la loi n° 04-006/AU du 10 Novembre 2004 relative au Statut Général des fonctionnaires, qui précise les conditions de recrutement, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail.

8.12. Du Chômage technique

« En cas de nécessité d'une interruption collective résultant de causes conjoncturelles ou de causes accidentelles, telles que des accidents survenus au matériel, une interruption de la force motrice, un sinistre, des intempéries, pandémie, une pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage, de moyens de transport, l'employeur peut, après consultation des délégués du personnel, décider la mise en chômage technique de tout ou une partie du personnel de l'entreprise que le contrat de travail soit à durée indéterminée ou déterminée. Lorsque ce chômage technique n'est pas prévu par la Convention collective ou l'accord d'entreprise, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale doit en être préalablement informé des mesures envisagées »

Un accord d'entreprise peut décider de la durée du chômage technique et, le cas échéant, la rémunération due au travailleur durant cette période.

Que la période de chômage technique ne peut, renouvellement compris, excéder six mois.

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en Union des Comores et porte sur les termes et conditions de travail.

Le Code du Travail, avec ses décrets d'application fixent les conditions de travail, notamment en ce qui concerne la durée du travail et le contrat des femmes et des enfants. Le texte traite également de l'Hygiène et de la Sécurité dans les lieux de travail et indique les mesures que

toute activité doit prendre pour assurer l'hygiène et la sécurité garantes d'un environnement sain et de conditions de travail sécurisées.

IX. MÉCANISME DE RÉGLEMENT DES PLAINTES

Des griefs et plaintes peuvent naître dans le cadre du travail. Les mécanismes de gestion de ces griefs et plaintes sont pris en charge par le Code du travail comorien qui contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les différends en cas de désaccord entre l'employeur et l'employé sur les conditions essentielles d'une convention collective ou d'autres aspects du travail. Ce désaccord sera résolu conformément aux procédures de conciliation au près de l'inspecteur du travail.

En effet, l'Art.239. du Code du travail reconnaît à tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'Inspecteur du travail et des lois sociales, à son délégué ou à son suppléant de régler le différend à l'amiable.

La demande de règlement à l'amiable du différend individuel du travail doit être faite par écrit. Cette demande suspend, à sa date de réception par l'Inspecteur du Travail et des lois sociales, le délai de prescription prévu à l'article L. 126. Cette suspension court jusqu'à la date du procès-verbal qui clôt la tentative de conciliation à l'Inspection du Travail et de la sécurité sociale.

En cas d'échec de la tentative de conciliation devant l'Inspection du Travail et de la sécurité sociale, ou en son absence, l'action est introduite par déclaration écrite faite au greffier du tribunal du travail - Art.L.226-227. Donc l'affaire sera enolée pour une prochaine audience sociale.

Par conséquent, les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet peut se référer aux dispositions et organes ci-dessus.

De manière spécifique, les procédures et instances de recours par catégorie de personnel sont discutées ci-après.

8.1. POUR LES TRAVAILLEURS DIRECTS ET AUTRES PRESTATAIRES DU PROJET

L'UGP mettra en place un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) concernant les travaux directs. Par conséquent, le personnel du Projet pourra utiliser ce canal pour y déposer ses plaintes..

Pour sa part, les contractants, notamment les fournisseurs de services et travaux, mettront en place leur propre système de gestion de plaintes et aviseront la BM des procédures (autres que celles évoquées dans le contrat de prestation et relatives aux traitements des litiges).

Les détails du mécanisme de règlement des griefs concernant ces agents sont consignés dans les contrats de travail et seront consignés dans des registres mis à jour et communiquer aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur porte à

la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des différends. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence.

Cependant, dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, l'UGP, via son responsable en sauvegarde sociale, rendra compte sur leur traitement, et au besoin, formulera des recommandations par les voies officielles (UGP, instances locales de médiation, tribunaux administratifs, etc.).

Parallèlement à ces procédures à l'amiable et contentieuse, chaque entreprise mettra en place un mécanisme de résolution de griefs que tout employé du projet peut utiliser en cas de plainte.

Ce mécanisme est principalement destiné aux travailleurs recrutés par l'Entrepreneur. Les principales plaintes susceptibles d'être formulées par les travailleurs sont souvent :

- Non-respect de l'Entrepreneur de la réglementation du travail notamment sur les heures de travail, les conditions de travail, la rémunération, etc.
- Non signature de contrats pour les travailleurs,
- Absence de prise en charge sanitaire,
- Non-conformité des installations de chantier (absence de vestiaires et de toilettes en bon état, absence d'aires de repos),
- Défaillance du système de protection individuelle des travailleurs (absence d'EPI, non-conformité des engins et équipements de chantier),
- Etc.

Cette procédure inclue les étapes clés ci- dessous :

- la réception et accusé réception de la plainte ;
- l'enregistrement de la plainte dans le système de gestion de l'information ;
- l'analyse de la plainte ;
- la résolution de la plainte ;
- la clôture de la plainte ; et
- la vérification et le suivi.

⇒ Expression et appui à la formalisation du grief

La première étape du processus constitue l'enregistrement et la formalisation de la plainte. A ce titre, des registres seront ouverts au niveau de la base de chantier et au niveau des locaux de la mission de contrôle. L'UGP/PICMC mettra en place un registre centralisant les plaintes au niveau de l'unité de coordination et de gestion du projet (UGP).

Toutes les plaintes reçues seront enregistrées au niveau de la mission de contrôle. Ensuite, elles seront compilées dans le système de gestion de l'information tenu par les Spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales de l'UGP/PICMC.

Ce système qui sera sous le format d'une base de données inclura les éléments suivants :

- le numéro de référence, la date et le signataire (personne ayant enregistré la plainte)
- la personne à qui la plainte est imputée pour examen et résolution
- la catégorisation de la plainte.

Après dépôt et enregistrement de la plainte, un **accusé de réception** est fourni au plaignant comme preuve matérielle. A compter de la date d'enregistrement dans le système, la mission de contrôle et l'UGP/PICMC dispose de **deux (02) jours** pour accuser réception de la plainte via un courrier ou un sms qui sera adressé au plaignant.

⇒ Analyse de la plainte

L'objet de cette analyse de la plainte consiste à vérifier la validité et la gravité de la plainte.

Pour cela, chaque plainte devra être attribuée à une personne désignée au sein des entités suivantes : l'UGP/PICMC, la mission de contrôle et l'entreprise chargée des travaux.

Si la résolution de la plainte est jugée être sous la responsabilité de l'entrepreneur de construction par exemple, une personne responsable en son sein devrait être clairement désignée pour analyser la plainte. En ce moment, la mission de contrôle sera chargée de surveiller la résolution satisfaisante du problème par l'entrepreneur en question, et ceci dans un délai d'une (01) semaine.

En définitive, le travail à entreprendre pendant cette phase d'analyse de la plainte qui ne devrait pas dépasser une (01) semaine à compter de la date de réception par elle-même consiste à :

- confirmer l'identité du plaignant en relevant les informations figurant sur sa pièce d'identité officielle et en prenant si possible une photo de la personne formulant la plainte.
- s'entretenir avec le plaignant pour réunir le maximum d'informations concernant la nature de cette plainte et déterminer la réponse appropriée et la démarche à adopter.
- programmer, si besoin, une visite du site pour enquêter sur la plainte, mais en s'assurant à priori que le plaignant et toutes les autres parties concernées sont présents.
- documenter, dans la mesure du possible, toutes les preuves liées à la plainte, y compris en prenant des photos.

- déterminer si la plainte est liée à une zone affectée par les activités du Projet. Dans le cas où la plainte n'est pas liée à l'entrepreneur, informer le plaignant que sa plainte n'est pas acceptée et des raisons sous-jacentes :
 - remplir le formulaire approprié et envoyer ou remettre une copie du formulaire de plainte accompagné des motifs pour la clôture de la plainte,
 - fournir toute la documentation ou les preuves nécessaires pour étayer cette position.
 - s'assurer que le plaignant est informé de son droit de présenter sa plainte devant un organe judiciaire ou administratif et/ou de la soumettre au mécanisme local de règlement des litiges.

Si la plainte peut être résolue immédiatement, discuter de la solution possible avec le plaignant et si ce dernier est d'accord avec la résolution, cette étape permettra de documenter la solution dans le formulaire de plainte et de déterminer la date de la prochaine visite du site pour résoudre la plainte.

Si le plaignant rejette la solution proposée ou qu'aucune solution immédiate n'est possible et qu'une consultation ultérieure est nécessaire, cette étape d'analyse permettra de documenter cela sur le formulaire de plainte et le faire signer par les parties.

Toutefois, le plaignant devra recevoir des informations complémentaires concernant ses droits et les étapes proposées pour parvenir à un règlement de la plainte, y compris un délai.

A noter que pour chaque plainte dont l'analyse est de la responsabilité de l'entreprise, il appartient à la mission de contrôle de rendre compte de l'évolution de son traitement lors des réunions hebdomadaires de chantier en présence de l'UGP/PICMC.

Un comité d'analyse des plaintes est mis en place pour la gestion des griefs formulés par les travailleurs. Ce comité sera composé des entités suivantes :

- L'UGP/PICMC,
- La mission de contrôle des travaux,
- L'Entrepreneur,
- La Direction régionale du travail,

S'il est déterminé que la requête est fondée, le plaignant devra recevoir et bénéficier des réparations adéquates. Le mode de désignation des membres sera comme suit : les différentes entités vont formaliser la désignation de leurs experts respectifs. Le comité se réunira, suite à une visite de site et/ou entretien avec le plaignant. A la suite de la réunion, une réponse sera adressée au plaignant, tout en lui expliquant la possibilité de recourir au comité mis en place, en cas de non satisfaction.

Si le plaignant n'est pas satisfait du traitement par le comité, le plaignant pourra, s'il le désire, faire appel à l'arbitrage du tribunal.

Lors de la communication de la procédure de traitement des plaintes, le Projet communiquera clairement aux personnes les différentes voies qui leurs sont ouvertes pour le traitement de leurs plaintes.

Une fois les investigations terminées, les résultats seront communiqués au plaignant et la plainte sera close dans la base de données si le plaignant accepte le règlement proposé.

8.2. POUR LES TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS DE BIENS ET SERVICES

Le règlement à l'amiable (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de litige, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage.

Le premier niveau de règlement, après les tentatives de conciliation internes, est la saisine, par écrit de l'Inspecteur du travail et de la Sécurité sociale de tutelle. Ce dernier, en cas d'accord, devra consigner un PV consacrant l'accord.

Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

En cas d'échec, l'Art :228 du code de travail . précise que « ... En cas d'échec de la tentative de conciliation devant l'Inspection du Travail et de la sécurité sociale, ou en son absence, l'action est introduite par déclaration écrite faite au greffier du tribunal du travail.

Le Président de la chambre sociale de première instance dispose (Art.L.229.) à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, pour citer les parties à comparaître devant lui, en conciliation, dans un délai qui ne peut excéder cinq jours, majoré s'il y a lieu, des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article L. 228.

La citation est faite à personne ou domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés par le Président du Tribunal. Art.L.221 du code de travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat, soit encore par un représentant des centrales syndicales auxquelles sont affiliés les syndicats professionnels dont sont membres lesdites parties. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement. Sauf en ce

qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit, pour chaque affaire, être constitué par écrit et agréé par le Président du Tribunal.

Parallèlement à ces procédures à l'amiable et contentieuse, l'Union des Comores dispose d'un mécanisme résolution de griefs qui s'appelle Conseil d'Arbitrage institué à chaque Ile des comores selon l'Article 241 et suivant du code de travail en cas de conflit collectif . La décision arbitrale rendue devient obligatoire si elle n'est pas frappée d'une non opposition.

C' est une institution prévue par la loi N°12-167/PR du 28 juin 2012 du travail du 28 Juin 2012. Elle a pour mission de recevoir les réclamations de tout citoyen relatives au fonctionnement de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics et de tout autre organisme investi d'une autorité publique.

X. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UGP PICMC utilisera comme critères de sélections concernant la passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail plus précisément dans :

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES no 2 et sous la NO 31.1.
- Les dispositions contractuelles qui seront mises au point pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES no 2 et sous la NO 32.1.
- La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES no 2 et sous la NO 32.1.
- Mise en place d'un processus de protection lors de la passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats, pour les questions des risques de VBG, y compris l'EAS et le HS.

Il sera donc question de mentionner, dans la clause de contrat des fournisseurs principaux, l'existence de risque de travail des enfants ou le travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité. La gestion de tels risques sera couverte par les procédures incluses dans le présent PGES et fera l'objet de suivi et de rapports de la part des fournisseurs principaux.

9.1. 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 fera 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 PICMC utilisera les modèles 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, la qualification et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail. Les commanditaires veilleront pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables, disposent des compétences et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet. La qualité de service et le respect des délais seront assorties de pénalités applicables

en cas de retard dans la livraison des équipements et fournitures ou dans la réception des travaux.

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.

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

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des griefs. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des griefs, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des griefs.

9.2. GESTION DES CONTRACTANTS

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. 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.

Les conditions particulières de la Banque comprennent un certain nombre d'exigences pertinentes pour le contractant, notamment :

- fournir une formation en matière de santé et de sécurité au personnel du contractant (qui comprend les travailleurs du projet et tout le personnel que le contractant utilise sur le site, y compris le personnel et les autres employés du contractant et des sous-traitants et tout autre personnel assistant le contractant dans l'exécution activités de projet) ;
- de mettre en place des procédures sur le lieu de travail pour que le personnel du contractant puisse signaler les situations de travail qui ne sont pas sûrs ou sains ;
- donner au personnel du contractant le droit de signaler les situations de travail qu'il juge dangereuses ou pas sains, et de se soustraire à une situation de travail dont ils ont

la justification de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé (sans représailles pour avoir dénoncé ou s'être retiré) ;

- exiger que des mesures soient mises en place pour éviter ou réduire au minimum la propagation des maladies, notamment des mesures pour éviter ou minimiser la transmission de maladies transmissibles qui peuvent être associées à l'afflux de main-d'œuvre temporaire ou liée à un contrat permanent.

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Tel qu'exigé par le code du travail comorien, les procédures de gestion de la main-d'œuvre comporteront des rubriques qui renseignent sur la nécessité que les travailleurs du projet reçoivent par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.

En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.

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, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

Où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun.

Le droit national ne restreint pas le champ d'action des organisations de travailleurs, donc 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. Le projet ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. Le projet n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs / employés éligibles dans le projet est de 18 ans (en deçà ils bénéficieront de contrats d'apprentissage). Le projet aussi n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous le menace d'une peine quelconque et pour lequel individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Enfin, les travailleurs directs respecteront les procédures en matière de santé et de sécurité au travail décrites ci-dessus dans la section relative à la préservation de l'intégrité physique et sanitaire des travailleurs, toutes catégories confondues.

La Convention collective des travailleurs de la santé et les accords d'établissement qui leur sont applicables seront étendues aux contractuels pour leur faire bénéficier des avantages numériques (pimes de motivation, gratifications, astreinte, etc.).

Il en est de même des acteurs du nettoyage qui devront aussi jouir des droits en vigueur au niveau de la profession, notamment les primes de paniers, savons, lait, etc.

Des mesures de protection additionnelles (assurance maladie couvrant le traitement du COVID-19, les indemnités de maladie) pour les travailleurs qui soit contractent le virus, soit doivent s'isoler en raison d'un contact étroit avec des travailleurs infectés, et le paiement en cas de décès.

XI. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le PICMC accorde une grande importance à « l'engagement communautaire » mais ne fera pas recours aux travailleurs communautaires.

Toutefois le projet mobilisera trois relais dans ses zones d'intervention. Ces personnes qui seront engagées par l'UGP via des contractions de prestations, signeront des contrats de travail simplifiés sur la base du droit comorien: le droit au salaire négocié (toujours supérieur au SMIC⁵ afin de permettre d'épargner), et comportant une prise en charge des soins de santé, et respectant les horaires de travail (8 heures). Au-delà de 8 heures, les heures supplémentaires sont rémunérées. Ces obligations comprennent également la prise en charge de l'assurance maladie, de l'évacuation sanitaire, etc.

Ces relais appuieront le projet dans l'opérationnalisation du mécanisme de gestion des plaintes.

Le PICMC dotera de ses relais des EPI⁶ et d'un paquet d'animation aux gestes barrières pour les protéger contre les risques et conséquences de la Covid-19, ainsi qu'à leur entourage. Cette protection individuelle sera adaptée aux réalités probables sur le terrain, pour se prémunir dans les situations où il y a des cas de travailleurs symptomatiques.

⁵ Le revenu mensuel moyen par habitant aux Comores s'élève à 117 \$ dans l'Union des Comores (Source : Banque mondiale, 2019)

⁶ EPI doivent répondre aux normes ou être accepté par l'UGP PICMC, en cas de rupture sur le marché local et auprès des fournisseurs traditionnels.

ANNEXES

CODE DE CONDUITE

Le code de conduite s'appliquera à tout le personnel, ouvriers et autres employés sur le chantier ou tout autre lieu où ont lieu des activités liées à la construction ou la démolition. Il s'appliquera également au personnel de chaque sous-traitant et à tout autre personnel qui assiste l'entrepreneur dans l'exécution des travaux.

L'objectif du code de conduite est de garantir un environnement dans lequel les comportements dangereux, offensants, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes devraient se sentir à l'aise pour soulever des questions ou des préoccupations sans crainte de représailles. Le texte suivant sera incorporé dans tous les contrats de travaux de construction ou de démolition financés par le Projet.

Le code de conduite définit les exigences fondamentales applicables au personnel de l'entrepreneur, y compris le personnel des sous-traitants, à savoir :

- s'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence
- se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel des autres contractants et de toute autre personne
 - maintenant un environnement de travail sûr, y compris en :
 - veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé
 - portant l'équipement de protection individuelle requis ;
 - utilisant des mesures appropriées concernant les substances et agents chimiques, physiques et biologiques en suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables.
- signaler les situations de travail qu'il estime ne pas être sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail dont il croit raisonnablement qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé
- traiter les autres personnes avec respect et ne pas faire de discrimination à l'encontre de groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
- ne se livrer à aucune forme de harcèlement sexuel, y compris des avances sexuelles non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle avec d'autres membres du personnel du contractant ou de l'employeur ;
- ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle, ce qui signifie tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique

de l'exploitation sexuelle d'autrui. Il y a exploitation sexuelle lorsque l'accès à des biens, des travaux, des services de conseil ou des services autres que de conseil, ou le bénéfice qui en découle, est utilisé pour en tirer un gain sexuel ;

- ne pas se livrer à une agression sexuelle, ce qui signifie une activité sexuelle avec une autre personne qui n'y consent pas. Il s'agit d'une violation de l'intégrité corporelle et de l'autonomie sexuelle, qui dépasse les conceptions plus étroites du "viol", notamment parce que (a) il peut être commis par d'autres moyens que la force ou la violence, et (b) il n'implique pas nécessairement une pénétration.
- ne pas se livrer à une forme quelconque d'activité sexuelle avec des personnes de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant ;
- suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, notamment sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'exploitation et les agressions sexuelles (EAS) ;
- signaler les violations du présent code de conduite.

Le contractant n'exercera pas de représailles contre toute personne qui soulève de bonne foi une préoccupation concernant un comportement interdit par le code de conduite, ou qui utilise le mécanisme de réclamation des travailleurs ou le mécanisme de réclamation du projet. De telles représailles constitueraient en soi une violation du code de conduite.

Toute violation du présent code de conduite par le personnel du contractant peut entraîner de graves conséquences, pouvant aller jusqu'au licenciement et au renvoi éventuel devant les autorités judiciaires.

Le contractant demandera à tous ses employés et aux employés de ses sous-traitants de signer individuellement le code de conduite, et traitera de manière proactive toute violation du code de conduite.

Un exemplaire du code de conduite en français sera affiché dans un endroit facilement accessible aux communautés voisines.

ANNEXE 2 – Bibliographie

- 1 Cadre environnementale et social de la Banque mondiale, de 2016
- 2 NES 2 de la BM et Note d'orientation de la NES 2
- 3 Carte sanitaire, Tome 5 - Etat des lieux et besoins prévisionnels, 2018
- 4 Loi N°12 -012/AU du 28 juin 2012, portant Code du Travail comorien
- 5 Loi N°12 du 28 juin 2012 portant Code de la Sécurité Sociale comorien
- 6 Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires pour les établissements de santé, Banque mondiale /SFI
- 7 Guide milieu de travail et Covid 19, l'inspectionS du travail et des lois sociales
- 8 Guide national intégré pour la surveillance et la riposte, 3ème édition, OMS, décembre 2019
- 9 Handbook of COVID-19 Prevention and Treatment (Standard)-French
- 10 Le manuel du travailleur 2013, Direction général du travail et de la sécurité sociale
- 11 Note d'orientation NES °2, Emploi et conditions de travail Groupe de la Banque mondiale
- 12 Orientation de l'OIT
- 13 Orientations du FMI
- 14 Règlement Sanitaire international, 3ème édition, 2005, Organisation mondiale de la santé.