Marché commun de l'Afrique orientale et australe

Projet d'accélération de la transformation de l'accès à une énergie durable et propre dans la région AFE — Approche-programme à phases multiples

(P180547)

Version finale

Procédure de gestion de la main-d'œuvre pour le personnel employé dans le cadre du projet

Révisée en septembre 2026

Ceci est une traduction non officielle. En cas de divergence, la version anglaise du document prévaudra.

Official Use Only

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX
SIGLES ET ACRONYMES
1. INTRODUCTION
  1.1 Vue d'ensemble
  1.2 Objet et objectifs de la LMP
  1.3 Description du projet
    1.3.1 Objectif de développement du projet
    1.3.2 Indicateurs au niveau de l'ODP
    1.3.3 Composantes du projet
    1.3.4 Bénéficiaires du projet
2. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE PROJET
  2.1 Catégorisation des travailleurs du projet
  2.2 Nombre de travailleurs du projet
    2.2.1 Travailleurs directs
    2.2.2 Travailleurs contractuels
3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIÉS AU TRAVAIL
4. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS
  4.1 Contrats de travail du COMESA
  4.2 Normes environnementales et sociales de la Banque mondiale : NES2
  4.3 Législations nationales du travail des pays respectifs
5. RESPONSABILITÉ DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LMP
  5.1 Vue d'ensemble
6. POLITIQUES ET PROCÉDURES
  6.1 Discrimination et exclusion des groupes vulnérables/défavorisés
  6.2 Différends du travail relatifs aux termes et conditions d'emploi
  6.3 Mécanisme de gestion des plaintes / Travail forcé
  6.4 Santé et sécurité au travail
  6.5 Exploitation et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS)
7. ÂGE D'EMPLOI
8. TERMES ET CONDITIONS
9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES
  9.1 Objectifs
  9.2 Portée
  9.3 Service de règlement des plaintes de la Banque mondiale (GRS)
10. GESTION DES CONSULTANTS
11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES
12. TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX
ANNEXES
  Annexe 1 : Code de conduite individuel (Modèle ASCENT MPA)
  Annexe 2 : Formulaire d'enquête sur les incidents

Official Use Only

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2-1 Catégorie de travailleurs, description, effectifs estimés et calendrier
Tableau 3-1 Principaux risques liés au travail, sources et mesures d'atténuation
Tableau 5-1 Responsabilité de la mise en œuvre des aspects de la LMP

Official Use Only

SIGLES ET ACRONYMES

ASCENT Accélération de la transformation de l'accès à une énergie durable et propre
CoC Code de conduite
COMESA Marché commun de l'Afrique orientale et australe
D-MRV Suivi, notification et vérification numériques
DRE Énergie renouvelable décentralisée
NES Norme environnementale et sociale
GN Notes d'orientation
LMP Procédure de gestion de la main-d'œuvre
MTF Cadre multi-niveaux
OHSPs Plans de santé et de sécurité au travail
ODP Objectif de développement du projet
ODPr Objectifs de développement du programme
PWD Personnes en situation de handicap
REAAP Plateforme régionale d'accélération de l'accès à l'énergie
RIFF Facilité régionale de financement des infrastructures
EAS Exploitation et abus sexuels
HS Harcèlement sexuel
SRA Évaluations des risques sécuritaires
TDB Banque de commerce et de développement

Official Use Only

1. INTRODUCTION

1.1 Vue d'ensemble

Le Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA) met en œuvre un projet dénommé « Accélération de la transformation de l'accès à une énergie durable et propre » (ASCENT) dans la région AFE (Afrique orientale et australe), selon une approche-programme à phases multiples (MPA). Le projet ASCENT MPA est un projet de 5 milliards de dollars américains financé par la Banque mondiale, qui vise à fournir l'accès à l'électricité à 100 millions de personnes. Le projet comprend des projets spécifiques à chaque pays, mis en œuvre conjointement par la Banque et les pays participants, ainsi que deux composantes régionales mises en œuvre par le COMESA et la Banque de commerce et de développement (TDB).

Le COMESA mettra en œuvre une composante régionale du projet d'un montant de 55 millions de dollars américains, qui fournira un appui d'assistance technique aux pays participant à l'ASCENT. La plateforme régionale du COMESA appuiera la préparation des projets, la gestion des connaissances, le renforcement des capacités, les services de conseil, les activités de financement climatique et une plateforme de suivi numérique, entre autres. La plateforme comprend également ASCENT-GREEN, un programme régional développé en partenariat avec le Fonds vert pour le climat (GCF). Le programme ASCENT-GREEN vise à appuyer les populations de la région Afrique orientale et australe (AFE) qui n'ont pas accès à l'énergie moderne, en particulier celles vivant dans des zones reculées et dans des contextes fragiles et de conflit, afin de les rendre plus résilientes face au changement climatique. Il soutient les entreprises du secteur privé pour qu'elles fournissent un accès à des systèmes d'énergie renouvelable décentralisés (DRE) (tels que les systèmes solaires domestiques (SHS) et les mini-réseaux d'énergie renouvelable), des solutions de cuisson propre et des équipements d'usages productifs de l'énergie (PUE), avec pour objectif de bénéficier à environ 42,6 millions de personnes dans la région AFE, dont 28,8 millions de bénéficiaires directs et 13,8 millions de personnes qui bénéficieront indirectement du programme grâce à la fourniture d'électricité à des infrastructures publiques telles que les écoles et les centres de santé. La présente Procédure de gestion de la main-d'œuvre (LMP) a été élaborée par le COMESA[1] en consultation avec la Banque mondiale, afin d'identifier et de gérer les risques liés au travail et aux conditions de travail dans le cadre du projet ASCENT. La LMP recense les exigences en matière de main-d'œuvre conformément aux lois et normes applicables, et énonce les procédures permettant de traiter les conditions de travail et les risques associés au projet ASCENT, conformément à la Norme environnementale et sociale 2 (NES2) de la Banque mondiale et aux bonnes pratiques internationales du secteur (GIIP). ASCENT est une approche-programme à phases multiples (MPA) impliquant plusieurs pays participants.

La LMP est valable pour toute la durée du projet ASCENT et s'applique au personnel du projet engagé dans le cadre des projets ASCENT. Cette LMP s'appliquera à tous les travailleurs du projet, y compris ceux employés à temps plein, à temps partiel, de manière temporaire ou saisonnière. Le champ d'application du projet ne prévoit ni n'anticipe l'emploi de travailleurs migrants en situation irrégulière. Bien que des consultants internationaux puissent être recrutés pour fournir des services spécifiques, leurs conditions d'engagement seront celles énoncées dans leurs contrats et leurs termes de référence (TdR). La LMP pourra être révisée en fonction des besoins, conformément aux exigences du COMESA et de la Banque mondiale.

1.2 Objet et objectifs de la LMP

L'objet de la présente LMP est de faciliter l'identification des différents types de travailleurs susceptibles d'être impliqués dans le projet ASCENT et de définir la manière dont ces travailleurs seront gérés conformément aux exigences de la NES2, aux bonnes pratiques internationales du secteur (GIIP) et aux législations du travail des pays participant à l'ASCENT.

La LMP fournira également une approche méthodique et cohérente pour traiter les questions, impacts et risques liés au travail susceptibles de découler de la mise en œuvre de ce projet, tout en facilitant l'identification des différents types de travailleurs du projet susceptibles d'y être impliqués.

La LMP recense les principales exigences et principaux risques en matière de main-d'œuvre associés au projet et aide l'Emprunteur à déterminer les ressources nécessaires pour traiter les questions de main-d'œuvre du projet. La LMP est un document évolutif, initié dès le début de la préparation du projet, et révisé et actualisé tout au long de son développement et de sa mise en œuvre.

Conformément à la NES2, la présente LMP vise à :

- Promouvoir la sécurité et la santé sur le lieu de travail ;
- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, y compris les travailleurs vulnérables tels que les femmes et les personnes issues de communautés répondant aux critères de la NES7 ;
- Prévenir le recours à toutes les formes de travail forcé et de travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet, d'une manière compatible avec les règles du COMESA et les législations nationales respectives ; et
- Fournir aux travailleurs du projet des moyens accessibles pour faire part de leurs préoccupations sur le lieu de travail.

1.3 Description du projet

1.3.1 Objectif de développement du projet

L'Objectif de développement du projet (ODP) ASCENT est ***d'accélérer l'accès à une énergie durable et propre dans la région AFE.*** Le Secrétariat du COMESA appuiera l'ensemble du programme ASCENT MPA et assurera le suivi des progrès accomplis vers l'ensemble des Objectifs de développement du programme (ODPr).

1.3.2 Indicateurs au niveau de l'ODP

La mise en œuvre du projet ASCENT comprendra des composantes spécifiques décrites dans la section suivante, et les indicateurs pertinents sont répertoriés comme indicateurs intermédiaires dans le cadre de résultats, notamment :

- La mise en place d'une plateforme de suivi, notification et vérification numériques (D-MRV) au COMESA et sa mise en relation avec au moins 80 % des pays participant à l'ASCENT ;
- Les recettes du financement carbone associées aux réductions de GES générées par les investissements financés par l'ASCENT (montant en USD) ;
- L'accès fourni grâce aux technologies d'énergie renouvelable décentralisées (nombre) ;
- Les capitaux privés mobilisés ou rendus possibles pour l'accès à l'énergie (montant en USD) ;
- Les établissements de santé et d'enseignement bénéficiant d'un accès à l'électricité (nombre) ;
- Le nombre de personnes disposant de solutions de cuisson propre (nombre) ;
- Le nombre d'entreprises privées assistées par la Facilité de préparation de projets (FPP) ayant atteint la clôture financière (nombre) ;
- Le nombre de projets demandés par les pays participant à l'ASCENT ayant reçu un appui (nombre) ;
- Le nombre d'organisations relevant de l'environnement propice et de l'investissement ayant reçu un appui (nombre) ;
- Le nombre de pays mettant en œuvre des stratégies et plans actualisés d'accès à l'énergie (nombre) ;
- La mise en œuvre du plan de connaissances et de compétences du COMESA (texte) ;
- L'augmentation du nombre de femmes ayant une formation STIM employées dans le secteur de l'énergie (pourcentage) ; la mise en œuvre de plans semestriels de renforcement des capacités (oui/non) ; et
- Le nombre d'événements de consultation annuels et de résumés/comptes rendus de ces consultations rendus publics (nombre).

1.3.3 Composantes du projet

La plateforme régionale ASCENT du COMESA comprend les composantes suivantes :

- ***Composante 1 : Plateformes de suivi, notification et vérification numériques (D-MRV) pour l'accès à l'énergie et le financement climatique —*** Le projet appuiera les pays dans l'adoption de plateformes D-MRV et d'autres outils numériques afin de faciliter une planification, une mise en œuvre, un suivi, une notification et une vérification plus efficaces et plus rapides de leurs efforts d'accès à l'énergie, et de permettre l'accès au financement climatique, y compris par leur participation aux marchés du carbone.

- ***Composante 2 : Facilité de préparation de projets (FPP) —*** La FPP est l'une des composantes essentielles de l'ASCENT ; elle appuiera les gouvernements, le secteur privé et les organisations relevant de l'environnement propice dans l'élaboration de projets bancables et prêts pour l'investissement, selon une approche fondée sur la demande. Cette composante comprend trois sous-composantes, à savoir : Sous-composante 2A : Projets des agences nationales ; Sous-composante 2B : Solutions transfrontalières ; et Sous-composante 2C : Entreprises privées d'énergie renouvelable décentralisée (DRE), investisseurs et organisations relevant de l'environnement propice.

- ***Composante 3 : Appui-conseil aux gouvernements en matière de planification, de réglementation des politiques et de mobilisation des financements —*** Cette composante appuiera les pays participants dans le renforcement du cadre politique et réglementaire relatif à l'accès à l'énergie.

- ***Composante 4 : Échange de connaissances, concertation, données, développement des compétences et engagement des consommateurs —*** Cette composante permettra aux pays participants de partager des connaissances techniques et des expériences en matière d'interventions d'accès à l'énergie, permettant aux pays accusant un déficit important d'accès à l'énergie de tirer des enseignements des pays de la région ayant électrifié plus rapidement, au moyen d'échanges de connaissances régionaux et bilatéraux et d'ateliers destinés aux gouvernements, au secteur privé, aux partenaires de développement, etc. Elle permettra notamment d'améliorer la disponibilité et la qualité des données énergétiques dans la région, de renforcer l'agenda du COMESA en matière de genre et d'accélérer la réduction des écarts entre les sexes liés à l'accès à l'énergie, de développer les compétences dans le secteur des DRE, et de mettre en place et de mettre en œuvre un mécanisme de coordination pour ASCENT-GREEN.

- ***Composante 5 : Gestion de projet et appui au renforcement des capacités de l'UGP —*** Cette composante fournira un appui spécifique au renforcement des capacités de l'Unité de gestion de projet (UGP) du COMESA pour la mise en œuvre et le suivi des activités relevant de la plateforme régionale, y compris le suivi-évaluation et l'appui à la gestion des aspects DRE, PUE, environnementaux et sociaux, et de genre du projet.

1.3.4 Bénéficiaires du projet

Les principaux bénéficiaires du projet sont les populations de la région AFE qui obtiendront un accès abordable, fiable et durable à l'électricité et à des solutions de cuisson propre, ainsi que les avantages connexes découlant de la création d'emplois, de l'accès à l'information et aux technologies, de l'amélioration de la santé, de la réduction du temps consacré aux tâches de cuisson, de l'amélioration des services fournis par les écoles et les centres de santé électrifiés, et d'autres avantages découlant de l'accès à l'énergie. Parmi les autres bénéficiaires figurent les entreprises, les écoles et les centres de santé (ainsi que leurs employés) qui bénéficieront de l'accès à l'énergie. En outre, les bénéficiaires comprennent également les compagnies d'électricité, les fournisseurs privés de DRE et de solutions de cuisson propre, les organisations relevant de l'environnement propice, les investisseurs et les agences nationales qui seront appuyés par le projet, ainsi que la main-d'œuvre nouvellement créée dans les domaines de l'énergie renouvelable et de l'accès à l'énergie, en particulier les femmes ayant bénéficié des activités de développement des compétences de l'ASCENT.

2. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE PROJET

2.1 Catégorisation des travailleurs du projet

Les travailleurs du projet, au sens de l'applicabilité de la NES2, désignent les travailleurs qui seront employés ou engagés dans le cadre des projets ASCENT et RIFF, que ce soit à temps plein, à temps partiel, de manière temporaire, saisonnière ou en tant que travailleurs migrants. La NES2 classe les travailleurs du projet en quatre grandes catégories :

- **Travailleurs directs :** personnes employées ou engagées directement par le Bénéficiaire (en l'occurrence l'UGP du Secrétariat du COMESA et les consultants) pour travailler spécifiquement dans le cadre du projet ;
- **Travailleurs contractuels :** personnes employées ou engagées par des contractants (en l'occurrence les employés des consultants) pour effectuer des travaux liés aux activités essentielles du projet, quel que soit leur lieu d'affectation ;
- **Travailleurs des fournisseurs principaux :** personnes employées ou engagées par les principaux fournisseurs de biens et de matériaux du projet pour les activités essentielles du projet ; et
- **Travailleurs communautaires :** personnes employées ou engagées pour fournir une main-d'œuvre communautaire.

Le projet ASCENT fera appel à la fois à des travailleurs directs et à des travailleurs contractuels, mais ne fera pas appel aux services de fournisseurs principaux ni de travailleurs communautaires.

2.2 Nombre de travailleurs du projet

2.2.1 Travailleurs directs

(i) UGP — Le projet mettra en place une UGP au sein du Secrétariat du COMESA. L'UGP sera dotée d'experts dans les fonctions suivantes : Coordonnateur de projet, Chargé de projet, Assistant administratif, Responsable technique, Expert en digitalisation de l'accès à l'énergie, Expert en S&E, Expert en financement carbone/climat, Expert en financement des DRE, Expert technique DRE, Expert en politiques et réglementation, Chargé des subventions, Expert en genre et inclusion sociale, Experts en passation des marchés, Expert financier, Auditeur interne, Expert juridique, Support et maintenance informatique, Expert en communication et engagement des parties prenantes, Chargé technique du mécanisme de coordination ASCENT-GREEN, et Assistant logistique voyages et conférences. L'UGP conservera également des spécialistes E&S, notamment un spécialiste environnemental ayant une expérience en matière de santé et sécurité au travail (SST), et un spécialiste social ayant une expérience en matière d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel. Ces deux experts devront disposer d'une expertise et d'une expérience dans les domaines du travail et des conditions de travail, du genre, du suivi-évaluation (S&E), des DRE, de la stratégie et de la communication, ainsi que dans d'autres domaines qui pourraient être identifiés au fur et à mesure de l'évolution du projet. Ainsi, l'UGP comptera environ 20 à 25 membres du personnel recrutés au niveau national et international, à temps plein.

(ii) Consultants — L'UGP sera appuyée par des consultants nationaux et/ou internationaux, qui seront recrutés à temps partiel. Les consultants seront principalement chargés de l'exécution de tâches et d'études techniques dans le cadre des différentes composantes du projet. L'UGP recrutera des consultants possédant diverses expertises et tiendra à jour une base de données d'environ 20 consultants. À partir de ce vivier et selon un roulement, l'UGP répondra aux demandes émanant des différents bénéficiaires du projet.

2.2.2 Travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels seront constitués à la fois de personnel recruté localement et à l'international par les cabinets de conseil qui seront engagés pour réaliser les études techniques à mener dans le cadre des volets d'assistance technique du projet MPA mis en œuvre par le COMESA. Il est estimé, selon les besoins, que chaque sous-projet emploiera entre 3 et 10 travailleurs contractuels locaux à titre temporaire. Les travailleurs contractuels comprennent également les employés des entreprises recrutées pour réaliser des travaux de génie civil mineurs, tels que l'entretien et la rénovation des bureaux au sein de l'UGP.

Tableau 2-1 Catégorie de travailleurs, description, effectifs estimés et calendrier

Catégorie	Description	Effectif	Mode d'engagement	Calendrier
Travailleurs directs	Personnel de l'UGP	Plus de 20 responsables : Coordonnateur de projet, Chargé de projet, Assistant administratif, Responsable technique, Expert en digitalisation de l'accès à l'énergie, Expert en S&E, Expert en financement	Temps plein	Toutes les phases du projet

		carbone/climat, Expert en financement des DRE, Expert technique DRE, Expert en politiques et réglementation, Chargé des subventions, Expert en genre et inclusion sociale, Expert environnemental, Expert en sauvegardes sociales, Expert en passation des marchés, Expert financier, Auditeur interne, Expert juridique, Support et maintenance informatique, Expert en communication et engagement des parties prenantes, Chargé technique du mécanisme de coordination ASCENT-GREEN, et Assistant logistique voyages et conférences.		
	Consultants	Un vivier de plus de 20 consultants pour mener diverses études techniques.	Temps partiel	Phase opérationnelle
Travailleurs contractuels	Travailleurs locaux	3 à 10 travailleurs contractuels par sous-projet, appuyant les consultants dans les études techniques et les travaux de génie civil mineurs (entretien et rénovation des bureaux au sein de l'UGP).	Temporaire	Phase opérationnelle

[1] Les États membres du COMESA sont : le Burundi, les Comores, le Congo, la République démocratique du Congo, Djibouti, l'Égypte, l'Érythrée, l'Eswatini, l'Éthiopie, le Kenya, la Libye, Madagascar, le Malawi, Maurice, le Rwanda, les Seychelles, le Soudan, la Tunisie, l'Ouganda, la Zambie et le Zimbabwe.

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

Cette section décrit les principaux risques potentiels liés à la main-d'œuvre du Projet ainsi que les mesures d'atténuation correspondantes.

Tableau ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE-1 Principaux risques liés à la main-d'œuvre, sources et mesures d'atténuation

Risque principal lié à la main-d'œuvre	Source du risque	Atténuation
Exploitation et abus sexuels et harcèlement sexuel (EAS/HS)	Il existe un risque potentiel d'exploitation et d'abus sexuels à l'encontre des membres de la communauté par le personnel chargé des études d'assistance technique (AT), en particulier si ces études impliquent une période prolongée de collecte de données sur le terrain, ainsi qu'un risque de harcèlement sexuel entre travailleurs de l'AT.	• Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action EAS/HS pour évaluer et gérer les risques d'EAS et de HS dans le cadre du Projet. • Mener des activités de sensibilisation à l'EAS/HS auprès des travailleurs du projet et des parties prenantes concernées, et exiger des travailleurs qu'ils signent un code de conduite (CdC) comportant les

Risque principal lié à la main-d'œuvre	Source du risque	Atténuation
		principales interdictions relatives à l'EAS/HS, en tant que condition d'emploi dans le projet et avant leur engagement à y travailler. • Le personnel E&S sera formé et la direction de l'UMOP sera sensibilisée aux risques d'EAS/HS liés aux activités d'AT, afin de veiller à ce que les termes de référence (TdR) préparés pour les études proposées et autres activités d'AT comportent des dispositions relatives à la prévention et à la réponse aux risques d'EAS pouvant résulter de ces études et activités. • Des voies de recours sûres et confidentielles, facilement accessibles, seront également mises à la disposition de l'ensemble des parties prenantes du Projet afin de leur permettre de signaler les incidents d'EAS/HS. • Le personnel d'AT et les consultants signeront des déclarations écrites attestant qu'ils n'ont pas été impliqués dans le travail forcé ou le travail des enfants.
Santé et sécurité au travail	Le COMESA cesse d'observer et de se conformer aux exigences nationales pertinentes et aux normes relatives à la mise à disposition d'un environnement de travail sûr.	• Élaborer et mettre en œuvre des plans de santé et de sécurité au travail (PSST) pour le Projet • Garantir un environnement de travail sûr pour tous les travailleurs en respectant les exigences de la NES2. • Assurer une formation régulière des travailleurs sur les risques professionnels

Risque principal lié à la main-d'œuvre	Source du risque	Atténuation
		afin de leur garantir un environnement de travail sûr
Risques sécuritaires	La sécurité demeure un défi dans certains pays du programme ASCENT MPA, ce qui peut représenter une menace pour les travailleurs du Projet, susceptibles d'être exposés à des risques d'enlèvement, de prise d'otage ou de tirs croisés dans ces pays.	• Effectuer régulièrement des évaluations des risques sécuritaires (ERS) avant le déploiement des travailleurs de l'AT dans les pays/zones exposés à des risques sécuritaires afin d'assurer la sécurité des travailleurs du Projet (directs et sous contrat). • Le Projet n'autorisera aucun recours à la force par les travailleurs directs ou sous contrat dans le cadre de la fourniture de services de sécurité, sauf à des fins préventives et défensives, et de manière proportionnée à la nature et à l'ampleur de la menace. Une diligence raisonnable sera exercée afin de s'assurer que l'entreprise de sécurité recrutée : (i) n'a pas été impliquée dans des abus passés ; (ii) est correctement formée (ou qu'il est établi qu'elle l'est) à l'usage de la force (et, le cas échéant, des armes à feu) ainsi qu'à un comportement approprié envers les travailleurs et les communautés affectées ; et (iii) respecte la législation applicable ainsi que toute exigence énoncée dans le PEES et dans la note de bonnes pratiques de la Banque mondiale sur l'évaluation et la gestion des risques liés au recours à du personnel de sécurité (octobre 2018).

Risque principal lié à la main-d'œuvre	Source du risque	Atténuation
Discrimination	La discrimination liée au recrutement et à l'emploi des travailleurs du projet constitue un risque potentiel. Cette discrimination peut notamment se traduire par un traitement inapproprié ou un harcèlement des travailleurs du Projet fondés sur l'identité/l'orientation sexuelle, le sexe, l'âge, le handicap, l'origine ethnique ou la religion ; par une exclusion ou des préférences potentielles en matière de recrutement, d'embauche, de cessation d'emploi, de conditions de travail ou de conditions d'emploi fondées sur des caractéristiques personnelles sans lien avec les exigences inhérentes au poste ; ou encore dans l'offre de formation et de perfectionnement.	Dans le cadre de ce Projet, aucune discrimination n'est acceptable, conformément aux règles du COMESA et à la NES2 qui exige que " *les procédures de gestion de la main-d'œuvre définissent des mesures visant à prévenir et à traiter le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation*",. Le Projet favorise l'égalité des chances entre les femmes, les hommes et les personnes en situation de handicap (PSH), en mettant l'accent sur l'égalité des critères de sélection, de rémunération et de promotion, ainsi que sur leur application égale. Les décisions relatives à l'emploi ou au traitement des travailleurs du projet ne seront pas fondées sur des caractéristiques personnelles sans lien avec les exigences inhérentes au poste. L'emploi des travailleurs du projet reposera sur le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable, sans discrimination à l'égard d'aucun aspect de la relation de travail, tel que le recrutement et l'embauche, la rémunération (y compris les salaires et avantages), les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, l'affectation au poste, la promotion, la cessation d'emploi ou la retraite, ou les mesures disciplinaires. Lorsque la législation nationale est incompatible avec les dispositions du présent paragraphe, le projet s'efforcera de mener ses activités d'une manière conforme aux exigences de ce paragraphe, dans la mesure du possible. En cas d'incompatibilité entre la législation zambienne et la NES2, la norme offrant la plus

Risque principal lié à la main-d'œuvre	Source du risque	Atténuation
		grande protection au travailleur prévaudra.
Violation des droits des travailleurs	Conformément à la NES2, une violation des droits des travailleurs pourrait survenir, entre autres, si : 1. les procédures de gestion de la main-d'œuvre applicables au projet ne sont pas élaborées, procédures qui définissent la manière dont les différentes catégories de travailleurs du projet seront gérées par le COMESA et ses consultants. 2. les travailleurs du projet ne reçoivent pas d'informations et de documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi, y compris leurs droits au titre de la législation nationale du travail et de l'emploi (laquelle devrait inclure toute convention collective applicable), notamment leurs droits relatifs aux heures de travail, aux salaires, aux heures supplémentaires, à la rémunération et aux avantages sociaux. 3. les informations et documents relatifs aux droits des travailleurs dans le cadre du projet ne sont pas fournis en temps utile, par exemple au début de la relation de travail et lors de tout changement important des conditions d'emploi. 4. les travailleurs du projet ne sont pas rémunérés régulièrement, comme l'exigent la législation nationale et les procédures de gestion de la main-d'œuvre, ou si d'autres droits leur sont refusés, tels que le congé de maladie, le congé de maternité ou le congé familial, etc.	Grâce à une diligence raisonnable précontractuelle, le Projet veillera à ce que le personnel de tous les travailleurs du Projet et des sous-traitants bénéficie de conditions de travail et de droits conformes aux règles du COMESA et à la NES2. En cas d'incompatibilité entre la législation du travail applicable de l'État membre du COMESA concerné et la NES2, la norme offrant la plus grande protection au travailleur prévaudra.

Risque principal lié à la main-d'œuvre	Source du risque	Atténuation
	5. les travailleurs du projet ne reçoivent pas de préavis écrit de cessation d'emploi ni le détail des indemnités de départ en temps utile, ou si l'intégralité des indemnités de départ ne leur est pas versée avant la fin de la relation de travail. 6. des travailleurs se voient refuser le droit de constituer des organisations de travailleurs de leur choix et de s'y affilier, ainsi que le droit de négocier collectivement sans ingérence, dans les pays où la législation nationale reconnaît le droit des travailleurs à constituer de telles organisations ou à s'y affilier, dans lesquels le projet sera mis en œuvre. 7. les travailleurs du projet se voient limités dans leur capacité à développer des mécanismes alternatifs pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi, dans les pays où la législation nationale restreint les organisations de travailleurs.	

BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS D'EMPLOI

Les contrats de travail des travailleurs de ce Projet sont régis par les éléments suivants :

1. Les contrats de travail du COMESA ;
2. La NES2 de la Banque mondiale ; et
3. La législation nationale du pays concerné.

Contrats de travail du COMESA

Les contrats des consultants, du personnel du projet et du personnel temporaire seront établis sur la base de modèles convenus d'un commun accord entre le COMESA et la Banque, qui préciseront les conditions de service spécifiques à appliquer. Le statut et le règlement du personnel du COMESA ne s'appliqueront que dans la mesure où le contrat le prévoit expressément.

Les Normes environnementales et sociales de la Banque mondiale : NES2

Les dispositions de la Banque mondiale relatives au travail sont énoncées dans sa Norme environnementale et sociale (NES2). Celle-ci, associée aux Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (EHS) de la Banque mondiale, aide les Emprunteurs/Bénéficiaires à promouvoir des relations saines entre travailleurs et direction et à renforcer les retombées positives d'un Projet en traitant équitablement les travailleurs et en assurant des conditions de travail sûres et saines. Les principaux objectifs de la NES2 et des directives EHS sont les suivants :

(i) Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
(ii) Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du Projet ;
(iii) Protéger les travailleurs du Projet, y compris les travailleurs vulnérables tels que les femmes, les personnes en situation de handicap, les enfants (en âge de travailler, conformément à la présente NES) et les travailleurs migrants, les travailleurs sous contrat, les travailleurs communautaires et les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement primaire, selon le cas ;
(iv) Prévenir le recours à toute forme de travail forcé et de travail des enfants ;
(v) Soutenir les principes de liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du Projet, d'une manière conforme à la législation nationale ; et
(vi) Offrir aux travailleurs du Projet des moyens accessibles pour exprimer leurs préoccupations liées au travail.

La NES2 s'applique aux travailleurs du Projet, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Lorsque des fonctionnaires travaillent dans le cadre du Projet, à temps plein ou à temps partiel, ils demeurent soumis aux conditions de leur contrat ou arrangement d'emploi existant dans le secteur public, sauf en cas de transfert juridique effectif de leur emploi ou engagement au profit du Projet.
En ce qui concerne les conditions de travail et la gestion des relations avec les travailleurs, l'Emprunteur/Bénéficiaire élaborera et mettra en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre applicables au Projet. Ces procédures définiront la manière dont les travailleurs du Projet seront gérés, conformément aux exigences de la législation nationale et de la NES. Elles préciseront la manière dont la NES s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du Projet, y compris les travailleurs directs, ainsi que la manière dont l'Emprunteur/Bénéficiaire exigera des tiers qu'ils gèrent leurs propres travailleurs.
Les travailleurs du Projet recevront des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents préciseront leurs droits au titre de la législation nationale du travail et de l'emploi (y compris toute convention collective applicable), notamment leurs droits relatifs aux heures de travail, aux salaires, aux heures supplémentaires, à la rémunération et aux avantages sociaux, ainsi que ceux découlant des exigences de la NES. Ces informations et documents seront fournis au début de la relation de travail et lors de tout changement important des conditions d'emploi.
Pour plus de détails sur les Normes environnementales et sociales de la Banque mondiale et les directives EHS, veuillez consulter les liens ci-dessous :
www.worldbank.org/en/Projects-operations/environmental-and-socialramework/brief/environmentaland-social-standards;
https://documents1.worldbank.org/curated/en/157871484635724258/pdf/112110-WP-Final-General-EHS-Guidelines.pdf et
http://Projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/Projects-operations/environmental-andsocialframework/brief/environmental-and-social-standards.

Législation nationale du travail du pays concerné

Les bénéficiaires ultimes du Projet ASCENT sont les populations des pays participants au programme ASCENT, qui comprennent initialement le Rwanda, la Tanzanie, Sao Tomé-et-Principe et la Somalie, ce nombre devant augmenter à plus de 21 pays à mesure que d'autres pays rejoindront le programme. Ces pays disposent de leur propre législation nationale du travail qui, en complément de la NES2 et des conventions fondamentales de l'OIT ratifiées par les pays participants, guidera la gestion de la main-d'œuvre dans chaque pays. Les législations nationales du travail, la NES2 et les conventions fondamentales de l'OIT ratifiées relatives à la gestion de la main-d'œuvre s'appliqueront à tous les travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs et sous contrat ainsi que les consultants.

RESPONSABILITÉ DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PGMO

Aperçu général

Le chef de projet de l'UMOP du programme ASCENT MPA assume la responsabilité globale de la supervision de tous les aspects de la mise en œuvre de la présente PGMO, afin de garantir la conformité du personnel du projet et des consultants. L'UMOP traitera tous les aspects de la PGMO dans le cadre du processus de recrutement et de passation des marchés, ainsi que lors de l'intégration. Le consultant est ensuite responsable de la gestion des travailleurs sous contrat, conformément aux plans de gestion de la main-d'œuvre propres à chaque contrat (qui devront être conformes à la NES2, à la législation nationale du travail et aux conventions fondamentales de l'OIT ratifiées), dont la mise en œuvre sera supervisée par l'UMOP mensuellement ou à des intervalles plus rapprochés définis par les plans spécifiques. L'approche détaillée est décrite dans les sections suivantes :

Tableau RESPONSABILITÉ DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PGMO-2 Responsabilité de la mise en œuvre des aspects de la PGMO

N°	Aspect	Responsabilité
1.	Santé et sécurité au travail	L'UMOP, en coopération avec l'Unité des ressources humaines du Secrétariat du COMESA, fera office de représentant de la sécurité, chargé d'assurer le respect quotidien des mesures de sécurité définies et de consigner tout incident. Les incidents mineurs seront mentionnés dans les rapports trimestriels adressés à la Banque mondiale, tandis que les problèmes majeurs, y compris les cas d'EAS/HS et les décès, seront signalés à la Banque mondiale dans les 24 heures suivant leur survenue.
2.	Main-d'œuvre et conditions de travail	L'UMOP, en coopération avec l'Unité des ressources humaines du Secrétariat du COMESA, tiendra des registres des incidents conformément aux spécifications énoncées dans la présente PGMO. L'UMOP examinera ces registres au regard de la situation réelle au moins une fois par mois et pourra exiger des mesures correctives immédiates si nécessaire. Un résumé des problèmes et des mesures correctives sera inclus dans les rapports trimestriels adressés à la Banque mondiale.
3.	Plaintes des travailleurs	MGP s'appliqueront au personnel du Projet. Les consultants seront tenus de présenter un mécanisme de traitement des plaintes des travailleurs répondant aux exigences de la présente PGMO. Le responsable désigné de l'UMOP examinera les dossiers au cas par cas. L'UMOP suivra l'évolution des résolutions et en rendra compte dans les rapports trimestriels adressés à la Banque mondiale.
4.	Formation complémentaire du personnel du projet	L'UMOP doit en permanence disposer d'un responsable désigné qualifié chargé d'identifier et d'évaluer les lacunes en matière de compétences. Lorsqu'une formation complémentaire ou de remise à niveau est nécessaire, le Secrétariat du COMESA, par l'intermédiaire de l'UMOP, se procurera des services de formation pour combler les lacunes en matière de connaissances et fournira un calendrier des formations requises. Le personnel du projet sera tenu de se rendre disponible pour ces formations, ainsi que pour toute formation obligatoire supplémentaire exigée par le Secrétariat du COMESA, comme précisé dans le contrat.
5.	Sensibilisation	Lorsque le Projet doit organiser des initiatives de sensibilisation, l'UMOP prendra l'initiative d'organiser des séances de sensibilisation des communautés sur les questions relatives aux activités du Projet. Cette démarche, en complément de la stratégie de communication du Projet,

N°	Aspect	Responsabilité
		garantira une participation effective et efficace des différentes parties prenantes au Projet.
6.	Assurance du personnel	Le Secrétariat du COMESA, au moyen des fonds du projet ASCENT, sera chargé de faciliter l'assurance médicale du personnel de l'UMOP, tandis que les consultants prendront en charge leur propre assurance, y compris celle de leurs travailleurs sous contrat.
7.	Transport et installation du personnel de l'UMOP	Le Secrétariat du COMESA, au moyen des fonds du projet ASCENT, prendra en charge les frais de transport et d'installation lors du recrutement initial et de la cessation d'emploi du personnel de l'UMOP, conformément au statut du personnel du COMESA.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

Discrimination et exclusion des groupes vulnérables/défavorisés

(a) L'UMOP maintiendra des conditions équitables, conformément à la NES2 et aux bonnes pratiques internationales du secteur (BPIS), pour l'ensemble du personnel du Projet et des consultants travaillant sur le Projet ASCENT.

(b) Les décisions relatives à l'emploi ou au traitement des travailleurs du Projet seront prises conformément aux exigences du poste. Le recrutement des travailleurs du Projet reposera sur le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable, sans discrimination en matière de recrutement et d'embauche, de rémunération (y compris les salaires et avantages), de conditions de travail et d'emploi, d'accès à la formation, d'affectation à un poste, de promotion, de cessation d'emploi ou de retraite, ou de mesures disciplinaires.

(c) Les décisions relatives à l'emploi ou au traitement des travailleurs du projet ne seront pas fondées sur des caractéristiques personnelles sans lien avec les exigences inhérentes au poste. L'emploi des travailleurs du projet reposera sur le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable, sans discrimination à l'égard d'aucun aspect de la relation de travail, tel que le recrutement et l'embauche, la rémunération (y compris les salaires et avantages), les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, l'affectation au poste, la promotion, la cessation d'emploi ou la retraite, ou les mesures disciplinaires. Lorsque la législation nationale est incompatible avec les dispositions du présent paragraphe, le projet s'efforcera de mener ses activités d'une manière conforme aux exigences de ce paragraphe, dans la mesure du possible. En cas d'incompatibilité entre la réglementation du COMESA ou les lois nationales applicables et la NES2, la norme offrant la plus grande protection au travailleur prévaudra

(d) L'entrepreneur sera également tenu de se conformer à la législation nationale du travail relative à l'égalité des sexes sur le lieu de travail, ce qui inclura l'octroi d'un congé de maternité ainsi que la mise à disposition d'installations sanitaires et de lavage suffisantes et adaptées, séparées pour les hommes et les femmes.

Différends du travail relatifs aux conditions d'emploi

(a) Afin d'éviter les différends du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs du Projet.

(b) Le Projet respectera le droit des travailleurs à adhérer à des syndicats et la liberté d'association, tel qu'énoncé dans les règles du COMESA et les législations nationales.

Le Projet maintiendra un mécanisme de plaintes pour l'ensemble des travailleurs du Projet, afin de traiter rapidement leurs plaintes liées au travail, y compris celles relatives au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, conformément aux dispositions de la NES2. Travail forcé

(a) Le travail forcé ne sera pas autorisé dans le cadre du Projet ; il est strictement interdit par la NES2 de la Banque mondiale. Le code de conduite EHS, auquel tous les travailleurs du projet devront adhérer, sera explicite à ce sujet. En outre, le MGP mis en place permettra de faire remonter et de traiter toute préoccupation liée au travail forcé.

(b) Pour référence des consultants, cela peut également inclure des limitations excessives de la liberté de mouvement, l'imposition de frais de recrutement ou d'embauche exigibles au début de l'emploi, la perte ou le retard de salaires portant atteinte au droit des travailleurs de mettre fin à leur emploi dans le respect de leurs droits légaux, des amendes substantielles ou inappropriées, des châtiments corporels, le recours à du personnel de sécurité ou autre pour contraindre les travailleurs du Projet à travailler ou pour leur extorquer du travail, ou toute autre restriction contraignant un travailleur du Projet à travailler de manière non volontaire.

Santé et sécurité au travail

L'UMOP et les consultants seront tenus de :

(a) Se conformer à la NES2 ainsi qu'à la législation nationale respective en matière de santé et de sécurité au travail ;

(b) Communiquer ces déclarations de politique et ces procédures à tous les travailleurs du Projet ASCENT ;

(c) Réaliser des évaluations des risques en matière de SST, dispenser des formations en SST et permettre aux travailleurs d'y assister ;

(d) Examiner régulièrement tous les sites du Projet afin d'identifier les dangers potentiels et de définir des mesures pour les éliminer ;

(e) Acquérir et fournir les équipements de protection individuelle (EPI) appropriés aux travailleurs sous contrat et aux autres parties prenantes, selon les besoins ;

(f) Veiller à la disponibilité d'une trousse de premiers secours et à l'affichage des numéros d'urgence ;

(g) Consigner tous les accidents et incidents professionnels et signaler à la Banque mondiale, par l'intermédiaire de l'UMOP, les incidents graves et sérieux (selon la classification des incidents de la Banque mondiale) dans les 24 heures suivant leur survenue, et fournir un rapport détaillé complet dans un délai de trois semaines

(h) Mener une analyse des causes profondes afin d'orienter les mesures correctives nécessaires ; et

(i) Veiller à ce que tous les conducteurs participant à la mise en œuvre des activités du programme ASCENT MPA aient suivi une formation en conduite préventive, faire respecter les limitations de vitesse sur les routes et assurer une couverture d'assurance adéquate pour les véhicules.

Exploitation et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS)

(a) De manière générale, le personnel du Projet et l'ensemble des consultants sont tenus de respecter et de mettre en œuvre les mesures contenues dans le plan d'action d'atténuation et de réponse à l'EAS/HS du Projet ;

(b) Tous les consultants sont tenus de veiller à ce que leurs travailleurs sous contrat signent un code de conduite (CdC) définissant les normes de comportement acceptables. Le CdC comprendra des sanctions en cas de non-respect, y compris en cas de non-respect des politiques spécifiques relatives à l'EAS/HS. Les consultants dont le code de conduite du personnel ne répond pas à ces normes devront adapter le CdC du Projet afin que leurs employés le signent. Le CdC devra être signé par chaque travailleur afin d'attester qu'il a :

(i) reçu une copie du CdC dans le cadre de son contrat ;

(ii) bénéficié d'une explication du CdC dans le cadre du processus d'intégration ;

(iii) reconnu que le respect de ce CdC constitue une condition d'emploi obligatoire ; et

(iv) compris que toute violation du CdC peut entraîner de graves conséquences, conformément aux sanctions prévues dans le cadre du MGP.

(c) Tous les consultants seront en outre tenus d'agir contre l'EAS/HS, notamment par :

(i) l'organisation de formations obligatoires et de sensibilisation à l'intention de leur personnel afin de s'abstenir de tout comportement inacceptable envers les membres de la communauté locale, en particulier les femmes et les enfants. Ces formations pourront être répétées ;

(ii) l'information des travailleurs sur les lois nationales et les politiques institutionnelles qui font du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre des infractions punissables ;

(iii) l'adoption d'une politique de coopération avec les forces de l'ordre dans le cadre des enquêtes relatives aux plaintes pour violence basée sur le genre ; et

(iv) le maintien d'un mécanisme de plaintes distinct pour recueillir et orienter les plaintes/problèmes liés à l'EAS/HS, et signaler les plaintes relatives à l'EAS/HS à la Banque mondiale, par l'intermédiaire de l'UMOP, dans les 24 heures suivant leur réception.

ÂGE MINIMUM D'EMPLOI

Aucun enfant de moins de 18 ans ne sera tenu ou autorisé à travailler sur un Projet, quelle que soit la législation nationale du travail du pays concerné.
L'âge des travailleurs potentiels sera vérifié avant leur engagement. La carte nationale d'identité, le passeport, les actes de naissance ou les permis de conduire nationaux seront utilisés comme documents de substitution pour vérifier l'âge des travailleurs. En l'absence de l'un de ces documents d'identité, le Projet appliquera et documentera un processus de vérification de l'âge. Ce processus de vérification de l'âge comprendra des méthodes alternatives, notamment des copies de diplômes scolaires, des témoignages/attestations d'agents des établissements scolaires fréquentés, un examen médical, des déclarations de membres de la famille et des responsables locaux/villageois/autorités locales.

CONDITIONS D'EMPLOI

Comme indiqué à la section 4 de la présente PGMO, les conditions d'emploi du personnel employé au sein de l'UMOP seront précisées dans leurs contrats de travail. Le contrat comprendra des éléments tels que la durée du contrat, le grade, la rémunération, les conditions de service, les prestations de retraite, les avantages sociaux et les dispositions relatives à la cessation de fonctions. Le statut et le règlement du personnel du COMESA ne s'appliqueront que dans la mesure où le contrat le prévoit expressément.

MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Cette section présente un résumé des procédures de gestion des plaintes que les parties prenantes internes et externes doivent suivre pour soumettre leurs plaintes et doléances.

Objectifs

Les objectifs du MGP sont les suivants :

(a) Fournir des procédures permettant une résolution harmonieuse des plaintes et doléances des parties prenantes internes et externes du projet découlant de la mise en œuvre du projet ASCENT;

(b) Créer un environnement de travail caractérisé par l'équité, la cohérence, la responsabilité et la transparence dans le traitement des obligations et des droits des employés tout au long de la mise en œuvre du projet, parmi les parties prenantes concernées;

(c) Résoudre toute plainte environnementale et sociale émergente dans les zones de mise en œuvre du projet; et

(d) Promouvoir les relations entre les responsables de la mise en œuvre du projet, les exécutants et les bénéficiaires.

Portée

Le MGP est destiné à recueillir les avis des parties prenantes internes et externes sur la qualité des services, les plaintes relatives à des insuffisances, des défaillances ou une insatisfaction quant à la

prestation de services, ainsi que les questions relatives à tout aspect de la mise en œuvre du projet, et à assurer leur traitement et leur suivi. À cet égard, le mécanisme traitera les plaintes relatives à :

(a) Parties prenantes internes

(i) Exploitation et abus sexuels/harcèlement sexuel (EAS/HS);

(ii) Retard de paiement des salaires;

(iii) Discrimination dans l'octroi des salaires pour un travail égal en raison de considérations liées au genre ou à la race;

(iv) Toute inconduite susceptible de discréditer le COMESA et le Projet, ou de causer un préjudice à un travailleur; et

(v) Licenciement, y compris le licenciement sommaire.

(b) Parties prenantes externes

(i) l'absence de consultations des parties prenantes;

(ii) l'exclusion de certains segments de la société et/ou de certaines parties prenantes de la participation aux activités du projet;

(iii) le défaut de prise en compte des avis des parties prenantes dans les décisions relatives aux sous-projets ou dans les documents d'étude finaux; et

(iv) la divulgation insuffisante ou l'absence de divulgation d'informations aux parties prenantes, etc.

De plus amples informations sur les procédures de gestion des plaintes peuvent être obtenues dans le Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) du Projet ASCENT, accessible à l'adresse suivante : https://www.comesa.int/accelerating-sustainable-clean-energy-access-transformation-ascent-in-afe-region-multi-phase-programmatic-approach-mpa/

.

Service de règlement des griefs (GRS) de la Banque mondiale

Les communautés et les particuliers qui estiment être lésés par un projet soutenu par la Banque mondiale peuvent soumettre des plaintes aux mécanismes de gestion des plaintes existants au niveau du projet ou au Service de règlement des griefs (GRS) de la Banque. Le GRS veille à ce que les plaintes reçues soient examinées rapidement afin de traiter les préoccupations liées au projet. Les communautés et les particuliers touchés par le projet peuvent soumettre leur plainte au Mécanisme de responsabilisation (MR) indépendant de la Banque. Le MR comprend le Panel d'inspection, qui détermine si un préjudice s'est produit, ou pourrait se produire, du fait du non-respect par la Banque de ses politiques et procédures, ainsi que le Service de règlement des différends, qui offre aux communautés et aux emprunteurs la possibilité de traiter les plaintes par voie de règlement des différends. Les plaintes peuvent être soumises au MR à tout moment après que les préoccupations ont été portées directement à l'attention de la direction de la Banque et que celle-ci a eu la possibilité d'y répondre. Pour savoir comment soumettre des plaintes au Service de règlement des griefs (GRS) de la Banque, veuillez consulter http://www.worldbank.org/GRS. Pour savoir comment soumettre des plaintes au Mécanisme de responsabilisation de la Banque, veuillez consulter https://accountability.worldbank.org.

GESTION DES CONSULTANTS

Le Plan d'engagement environnemental et social (PEES) du Projet exige que le COMESA veille à ce que les exigences environnementales et sociales pertinentes soient incluses dans les termes de référence et les documents d'appel d'offres destinés aux consultants (y compris les codes de conduite, la coordination, les rapports de suivi et les mécanismes de gestion des plaintes); et qu'il prévoie des dispositions en cas de non-conformité. Il convient ensuite de veiller à ce que les consultants respectent les spécifications environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESSS) de leurs contrats respectifs, y compris les aspects liés à l'EAS/HS.

TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le Projet ASCENT n'engagera pas de travailleurs communautaires, tels que définis par la NES2, pour la mise en œuvre d'un quelconque aspect du Projet.

TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Le Projet ASCENT n'aura pas recours à des fournisseurs principaux, tels que définis par la NES2, pour appuyer la mise en œuvre du Projet.

ANNEXES

Annexe 1 : Code de conduite individuel (Modèle du MPA ASCENT)

Je, soussigné(e) _____, m'engage à respecter les exigences des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESSS) du Projet MPA ASCENT, et à prévenir l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel (EAS/HS), et la violence contre les enfants (VCE).

Je comprends que le non-respect des normes ESSS, ou la commission d'actes d'EAS/HS ou de VCE — que ce soit sur le site de travail, aux abords du site de travail, ou dans les communautés environnantes — constitue une faute grave et est donc passible de sanctions, de pénalités, ou d'un licenciement et de poursuites judiciaires éventuels.

Je m'engage, pendant mon travail sur le Projet, à :

(a) **En matière de santé et de sécurité au travail**

(i) Respecter la législation et les autres exigences applicables relatives aux risques en matière de santé et de sécurité au travail;

(ii) Participer aux formations en santé et sécurité au travail demandées par l'employeur ou le Projet;

(iii) Identifier les risques potentiels associés à chaque activité et poste de travail;

(iv) Formuler des recommandations sur les questions de sécurité et de santé affectant les employés;

(v) Porter en permanence sur le site du Projet l'équipement de protection individuelle (EPI) prescrit et approprié;

(vi) Prévenir les accidents évitables et signaler les conditions ou pratiques présentant un risque pour la sécurité ou menaçant l'environnement; et

(vii) Signaler toute violation du présent code de conduite au représentant des travailleurs, aux ressources humaines ou au comité de gestion des plaintes. Aucun employé qui signale de bonne foi une violation du présent code de conduite ne fera l'objet d'une quelconque sanction.

(b) **En matière d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel**

(i) Assister et participer activement aux formations relatives à l'EAS/HS et à la VCE demandées par le Projet;

(ii) Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, sans distinction de race, de couleur, de langue, de religion, d'affiliation politique ou autre, de nationalité, d'origine ethnique ou sociale, de fortune, de handicap, de naissance ou d'ascendance nationale, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, ou de tout autre statut;

(iii) Ne pas utiliser de langage ou d'attitude envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié;

(iv) Ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle, définie comme tout abus, réel ou tenté, d'une situation de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou d'un lien de confiance à des fins sexuelles, y compris, sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui;

(v) Ne pas se livrer à des abus sexuels, définis comme toute intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou sous la menace, commise par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives;

(vi) Ne pas se livrer à du harcèlement sexuel, défini comme toute avance sexuelle importune, demande de faveur sexuelle, conduite ou geste verbal ou physique de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit perçu comme offensant ou humiliant pour autrui, lorsqu'un tel comportement nuit au travail, est érigé en condition d'emploi, ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant;

(vii) Ne pas participer à un contact ou à une activité de nature sexuelle avec des enfants (y compris l'approche ou le contact via les médias numériques; les membres de la communauté mariés à des mineurs ne seront pas recrutés; la croyance erronée quant à l'âge d'un enfant ou le consentement de celui-ci ne constitue pas une excuse) ;

(viii) Ne pas avoir de relations sexuelles avec des membres des communautés d'accueil (NB : une exception s'applique à un travailleur recruté localement déjà marié à un membre adulte de la communauté). Cela inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fourniture effective d'un avantage (monétaire ou non monétaire) à des membres de la communauté en échange de rapports sexuels — une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » au sens du présent Code; et

(ix) Envisager de signaler, par l'intermédiaire du Mécanisme de gestion des plaintes ou à mon supérieur hiérarchique direct, tout cas suspecté ou avéré d'EAS/HS ou de VCE commis par un collègue de travail, qu'il soit employé par mon entreprise ou non, ou toute violation du présent Code de conduite.

(c) **En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :**

(i) Dans la mesure du possible, veiller à ce qu'un autre adulte soit présent lors de tout travail à proximité d'enfants;

(ii) Ne pas inviter à mon domicile des enfants non accompagnés et sans lien de parenté avec ma famille, sauf s'ils courent un risque immédiat de blessure ou un danger physique;

(iii) Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, de caméras vidéo ou numériques, ni aucun autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pédopornographie (voir également « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous);

(iv) S'abstenir de tout châtiment corporel envers les enfants;

(v) S'abstenir d'employer des enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum de 15 ans pour des travaux domestiques ou autres les exposant à un risque important de blessure, conformément à la législation nationale;

(vi) Se conformer à toute la législation locale pertinente, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants, ainsi qu'aux normes environnementales et sociales de la Banque mondiale relatives au travail des enfants et à l'âge minimum; et

(vii) Faire preuve de la prudence appropriée lors de la prise de photographies ou de vidéos d'enfants (voir les détails ci-dessous).

(d) **Utilisation d’images d’enfants à des fins professionnelles. Lorsque je photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles, je m’engage à :**

(i) Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m’efforcer de respecter les traditions ou restrictions locales relatives à la reproduction d’images personnelles;

(ii) Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l’enfant ainsi que d’un parent ou tuteur de celui-ci. Dans ce cadre, j’expliquerai comment la photographie ou le film sera utilisé;

(iii) Veiller à ce que les photographies, films et vidéos présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non d’une manière vulnérable ou soumise, et à ce que les enfants soient convenablement vêtus et ne soient pas dans des poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives;

(iv) Veiller à ce que les images constituent une représentation fidèle du contexte et des faits; et

(v) Veiller à ce que les noms de fichiers ne révèlent aucune information permettant d’identifier un enfant lors de l’envoi électronique d’images.

(e) **Sanctions**

Je comprends qu'en cas de violation du présent Code de conduite, le MPA ASCENT prendra des mesures disciplinaires pouvant inclure :

(i) L'émission d'un avertissement informel;
(ii) L'émission d'un avertissement formel;
(iii) La perte d'un salaire pouvant aller jusqu'à une semaine;
(iv) La suspension d'emploi (sans versement de salaire/honoraires contractuels), pour une durée minimale d'1 mois et maximale de 6 mois;
(v) Le licenciement; ou
(vi) Le signalement à la police, si cela se justifie.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller au respect des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité. Je respecterai les exigences de gestion de la santé et de la sécurité au travail et éviterai toute action ou comportement pouvant être interprété comme relevant de l'EAS/HS ou de la VCE. Toute action de ce type constituerait une violation du présent Code de conduite. Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite qui précède et je m'engage à respecter les normes qui y sont contenues, et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux problématiques de SST, d'EAS/HS et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite, ou le non-respect de celui-ci, peut entraîner des mesures disciplinaires et affecter négativement mon emploi.

Signature : _____
Titre : _____
Date : _____

Annexe 2 : Formulaire d’enquête sur les incidents

Formulaire d’enquête sur les incidents SST

Classification de l’accident (Indicatif, Grave, Sévère) .....

Description de l’accident : .....

……

……

……..

Date et heure de l’accident : ……

Lieu de l’accident : ……..

Source de l’alerte de l’accident : ……

Enquête

Date et heure de l’enquête :

Noms et fonctions de l’équipe d’enquête

Nom..... Poste.....Signature.....

Nom.....Poste.....Signature.....

Nom.....Poste.....Signature.....

Remplir le questionnaire d’enquête sur l’accident et joindre des copies au Formulaire d’enquête sur les incidents.

Conclusions de l’équipe d’enquête

Description par l’équipe des événements ayant conduit à l’accident

Description de l’accident lui-même par l’équipe

Avis de l’équipe sur les causes de l’accident

Recommandation pour réduire le risque d’accident (mesure immédiate)

Date.....N°.....Section.....

1. Causes profondes.....
2. Mesure préventive prise.....
3. Recommandation supplémentaire - Mesures préventives.....

Chef de projet : Commentaires et mesures à prendre ou à recommander à une autorité supérieure :

Signature..... Date.....

Official Use Only