République de Djibouti Ministère de la Santé



PROJET DE RIPOSTE A LA PANDEMIE DE COVID-19(P173807)

PROCEDURES DE GESTION DU PERSONNEL

Octobre 2020

Sommaire

I.	INTRODUCTION	3
1.1	Présentation du document	3
1.2	Description des projets :	
1.3	Objectif du PGP	
II.	IDENTIFICATION DES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS ASSO	CIES AU
PROJ	ET	
2.1	Catégories de Travailleurs	6
2.2	Applicabilité du Plan de Gestion du Personnel (PGP)	
	VALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES A L'UX CONDITIONS DE TRAVAIL	
	Santé et Sécurité au Travail (SST)	
3.2 I	Risques associés aux conditions de travail et d'emploi	10
IV. AP	PERÇU DU CADRE LEGISLATIF RELATIF	11
	Conventions Internationales	
	Législation nationale	
4.3 1	Dispositions nationales particulières mises en place pour répondre à la pande	émie de la
COV	VID-19	15
V.	MESURES D'ATTENUATION DU PGP	15
VI.	GESTION DES DIFFERENTES CATEGORIES DE TRAVAILLEUR	S 22
VII.	ROLES ET RESPONSABILITES	24
VIII.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	26
Ann	exe 1- Critères de vulnérabilité à la COVID-19	29
	nexe 2	
	sures SST des documents nationaux de lutte contre la COVID-19	
	exe 3 – Recommandations de l'OMS relatives à la rationalisation des EPI	
	nexe 4 Procédures intérimaires pour la gestion des établissements de santé dans	
	ailleurs de la santé exposé ou suspectés d'avoir la COVID-19.	
	nexe 5 – Conditions Générales Applicables	
	ielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COV	
	nexe 7 – Sensibiliser le Personnel de santé et premiers intervenants sur la gestion	
	50	
	exe 8 : Procédures de gestion des travailleurs pour les entreprises	
	exe 9: Législation Nationale Applicable	
Ann	exe 10: Références et Bonnes Pratiques Internationales	64

I. INTRODUCTION

1.1 Présentation du document

Ce document représente les Procédures de Gestion du Personnel (PGP) des projets *Riposte à la Pandémie de COVID-19* (P173807), ¹ son financement additionnel (P174675) et de la composante d'urgence du projet en cours *Zéro Retard de Croissance* (P164164), ² qui sont mis en œuvre par le Ministère de la Santé et financés par un prêt de la Banque Mondiale.

Le « **Projet de Riposte à la Pandémie de COVID-19** » (projet parent) d'une valeur de USD 5 million, financé par un prêt de la Banque Mondiale, a été approuvé en avril 2020 pour aider le gouvernement de Djibouti à lutter contre la pandémie. Le Projet Parent (P173807) ³ comprend l'acquisition d'équipements de test, d'équipements de protection individuelle (EPI), de médicaments, d'équipements de soins intensifs et de trois incinérateurs de déchets médicaux. Le projet financera également des formations des agents de santé aux protocoles COVID-19 et la mise en œuvre du plan national de communication soutenant la riposte à la pandémie.

Les activités du Projet Parent comprennent également la rénovation de deux hôpitaux (hôpital Bouffard et hôpital Balbala) qui sont utilisés pour le diagnostic et le traitement du COVID-19, ainsi que la réhabilitation de trois structures délabrées situées en dehors de Djibouti-ville (PK 23) à convertir en installations de traitement et de quarantaine. Le projet Parent financera également la formation des professionnels de la santé sur les protocoles de santé et de sécurité COVID-19, les mesures de traitement et d'isolement, et les activités de communication pour soutenir la réponse nationale d'urgence à la pandémie. Les vingt structures de santé indicatives qui bénéficieront des équipements et fournitures médicaux financés par le projet Parent comprennent les six hôpitaux de Bouffard, Al-Rahma, General Peltier, Balbala / Loita, Arta et Ali-Sabieh ainsi que cinq cliniques médicales et cinq polycliniques des régions et de la capitale. La plupart de ces structures sont situées dans la capitale, Djibouti-ville.

Un **Financement Additionnel** (P174675) de USD 0,94 million a été sollicité par le gouvernement djiboutien à la Banque Mondiale, pour l'acquisition d'un scanneur CT, de masques, de tests de dépistage PCR ainsi que pour des écouvillons nasopharyngés. Ces acquisitions seront distribuées aux mêmes établissements de santé bénéficiaires du Projet Parent mentionnées ci-dessus.

Par ailleurs dans le cadre de la mise en œuvre du projet en cours **Zéro Retard de Croissance** (P164164),⁴ également financé par un prêt de la Banque Mondiale, le Ministère de la Santé et financé a activé une composante d'urgence pour faire face à la pandémie de la COVID-19. La composante d'urgence financera les mêmes activités que celle dans le Projet Parent décrit cidessus.

En conformité avec le Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale et en particulier la Norme Environnementale et Sociale (NES) n°2 (Emploi et Conditions de Travail)5, le

¹https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P173807

²https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P164164

³ https://projects.banquemondiale.org/fr/projects-operations/project-detail/P173807

⁴https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P164164

⁵http://pubdocs.worldbank.org/en/936531525368193913/Environmental-Social-Framework-French2.pdf#page=45&zoom=80

Ministère de la Santé est tenu d'élaborer des Procédures de Gestion du Personnel (PGP), qui fait l'objet de ce document. Ce document s'applique au Projet Parent (P173807) ainsi qu'au Financement Additionnel (P174165). Le projet dispose, par ailleurs d'un Cadre de Gestion Environnemental et Social (CGES) et d'un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP). Le PGP se base sur plusieurs documents de référence qui sont présentés à l'Annexe 2.

1.2 Description des projets :

Face à la crise provoquée par la pandémie de COVID-19 qui touche actuellement la quasitotalité des pays du monde, la Banque mondiale a débloqué une aide d'urgence pour permettre à la République de Djibouti de mieux prévenir, détecter et affronter la propagation rapide du coronavirus. Le « **Projet de Riposte à la Pandémie de COVID-19** » (P173807, P174675 et Composante d'urgence du P164164), est mis en œuvre par le Ministère de la Santé.

Le Projet s'articule autour de 4 composantes.

La *composante 1 s'intitule « Réponse d'urgence à la COVID-19 »*. Elle se compose de 4 sous-composantes pour un budget de 2,4 millions de dollars (USD) :

- 1.1 : acquisition de fournitures, médicaments et consommables pour le site de quarantaine ;
- 1.2 : acquisition d'équipements médicaux et de kits de tests de diagnostic pour le site de quarantaine ;
- 1.3 : communication et mobilisation sociale à l'échelle nationale sur les mesures d'hygiène et de prévention ;
- 1.4 : renforcement des capacités des prestataires de soins et des communautés.

La composante 2 « Renforcement global des services de santé et des capacités cliniques pour la réponse d'urgence à la COVID-19 » est constituée de 2 sous-composantes pour un montant total de 1,85 millions de dollars (USD) :

- 2.1 : Réhabilitation et rénovation du site de quarantaine. Cette composante inclut le financement de travaux de réhabilitation de locaux vétustes sur le site de PK 23 (à 23 km de Djibouti-ville) qui seront utilisés comme site de quarantaine, laboratoire et salle d'urgence, ainsi que pour des rénovations des hôpitaux de Loita et Bouffard.
- 2.2 : Equipement conforme aux normes internationales pour le site de quarantaine et d'isolement.

La composante 3 « Mise en œuvre et suivi du projet se compose d'une sous-composante « Renforcement de la coordination, de la gestion et du suivi-évaluation ». Le budget total de cette composante est de 0.5 million de dollars.

Enfin, la composante 4 « Composante contingente de réponse d'urgence » (0 dollar US) pourra permettre au projet de fournir une réponse immédiate et efficace en cas de crise ou situation d'urgence.

Une vingtaine d'établissements de santé seront bénéficiaires des acquisitions du projet. Ceuxci sont présentes au Tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 : Liste des établissements susceptibles de bénéficier des acquisitions du projet.

Etablissement de Santé	Statut et institution de tutelle
H. Bouffard	Structure étatique de quarantaine et de la prise en charge du covid- 19 à but non lucratif
H. Al-Rahma	Structure privée de prise en charge du covid-19 à but lucratif
H. Arta	Structure étatique de quarantaine et de la prise en charge du covid- 19 à but non lucratif
H. Ali-Sabieh	Structure étatique de quarantaine et de la prise en charge du covid- 19 à but non lucratif
Site de PK13	Structure étatique de quarantaine du covid-19 à but non lucratif
Site de PK23	Structure étatique de quarantaine du covid-19 à but non lucratif
Les 5 centres médicaux hospitaliers	Structure étatique de prise en charge du covid-19 à but non lucratif
Les 5 polycliniques	Structure étatique de prise en charge du covid-19 à but non lucratif
Hôpital General Peltier	Structure étatique de prise en charge du covid-19 à but non lucratif
Hôpital de Balbala	Structure étatique de prise en charge du covid-19 à but non lucratif

1.3 Objectif du PGP

En conformité avec le Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale et en particulier la Norme Environnementale et Sociale (NES) n°2 sur l'emploi et les conditions de travail⁶, le Ministère de la Santé est tenu d'élaborer des procédures de gestion du personnel (PGP), qui fait l'objet de ce document. Le projet dispose, par ailleurs d'un Cadre de Gestion Environnemental et Social (CGES) et d'un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP).

Le but du PGP est de définir des procédures de gestion et protection des travailleurs associés à la mise en œuvre du projet qui se conforment aux exigences de la NES no. 2 et à la législation nationale. Le PGP vise donc à identifier les différentes catégories de travailleurs associés au projet, les risques auxquels ceux-ci sont confrontés, et de proposer des mesures d'atténuation pertinentes. Le présent PGP est un document évolutif et dynamique et peut être mis à jour tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet.

Le Plan de Gestion du Personnel associé au projet exécuté par le MS permettra, pour son environnement de travail et des activités concernées par les investissements inscrits dans ce cadre de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet.
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à

 $[\]frac{^6http://pubdocs.worldbank.org/en/936531525368193913/Environmental-Social-Framework-French2.pdf\#page=45\&zoom=80$

cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.

- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants1.
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail

II. IDENTIFICATION DES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS ASSOCIES AU PROJET

La conception, la mise en œuvre et l'exploitation de ces fournitures ainsi que la prévention, le suivi et le contrôle de tous les risques et impacts induits par ans les tableaux ci-dessus présentés. Dans ce qui suit, on détaille le type de travailleurs que le projet utilisera avec des indications sur les effectifs.

2.1 Catégories de Travailleurs

Conformément à la classification de la NES n°2 sur les conditions du travail et de la main d'œuvre, le projet s'appuiera sur différents types de travailleurs :

Les Travailleurs Directs sont toute personne *employée directement* par le Ministère de la Santé pour effectuer les tâches qui sont *directement liées* à la mise en œuvre du projet. Dans le cadre du projet, il s'agit *de fonctionnaires* de l'Unité de Gestion de Projet relevant de différentes directions du Ministère de la Santé et de la Centrale d'Achat des Médicaments et Matériels Essentiels (CAMME)

Les Travailleurs Contractuels qui incluent les employés des *entreprises recrutées* pour les travaux.

Employés des Fournisseurs Principaux : Le projet prévoit la signature des contrats avec des fournisseurs nationaux, la CAMME qui est une institution étatique sera les fournisseurs nationaux pour l'acquisition des médicaments, consommables, équipements médicaux et les entreprises nationales qui ont l'habilité des travaux des réhabilitations seront également des fournisseurs principaux. Le projet va faire l'acquisition de matériel de laboratoire, d'équipement de diagnostic, de médicaments et d'équipements de protection individuelle et va donc faire appel à une variété de fournisseurs spécialisés dans ces différents domaines. La CAMME est l'unique fournisseur des fournitures de médicaments et des équipements médicaux pour le pays. La CAMME achète auprès des fournisseurs pré qualifié par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) tels que : IMRES⁷, IDA⁸, MEG⁹ ; pour les équipement médicaux, la CAMME achète directement aux fabricants internationaux tels que Drager et Mindray , etc.

Autres travailleurs indirectement associés à la mise en œuvre du projet : Les équipements

6

⁷ https://www.imres.nl/

⁸ https://www.who.int/3by5/ida procurement/en/

⁹ https://meg.nl/pharmaceuticals/

seront utilisés par différents établissements de santé à travers tout le pays. Le personnel de ces établissements implique dans l'utilisation et l'exploitation de ce matériel sont considérés comme travailleurs « associés » bien que le lien entre ces établissements et le projet ne soit pas sous l'égide de relations contractuelles. On distingue :

Autres travailleurs indirectement associés à la mise en œuvre du projet : Les équipements seront utilisés par différents établissements de santé et laboratoires. Le personnel de ces établissements implique dans l'utilisation et l'exploitation de ce matériel sont considérés comme travailleurs « associés » bien que le lien entre ces établissements et le projet ne soit pas sous l'égide de relations contractuelles. On distingue :

- Le *personnel des établissements bénéficiaires*: celui-ci inclut le personnel médical relevant principalement de la fonction publique mais aussi du secteur privé (les équipes médicales, paramédicales, les biologistes, le personnel de santé des laboratoires en charge du prélèvement et de l'analyse) et le personnel non-médical (personnel administratif, service à la clientèle, les agents de sécurité, le personnel de nettoyage et les agents d'entretien)
- Le personnel des entreprises et institutions associées à la gestion des déchets infectieux dans les localités des établissements bénéficiaires : ceux-ci incluent les agents publics de l'Institut National de Santé Publique de Djibouti (INSPD) en charge de la gestion des déchets et personnel d'entreprises privées de collecte associées.
- Le *personnel des établissements bénéficiaires associés la police*: Le site de police de Nagad prend en charge les policiers et des patients civils atteints du covid-19, ainsi que les réfugies Éthiopiens.
- *Employés des prestataires de services*: qui pourraient être recrutés par les établissements bénéficiaires pour l'exploitation des structures réhabilitées.

Les travailleurs communautaires : ceux-ci seront sollicités pour réaliser les activités de sensibilisation à base communautaire. Le Ministère de la Santé travaille en étroite collaboration avec les relais communautaires pour atteindre les cibles facilement et les personnes vulnérables. De ce fait, il met l'accent sur la production des affiches comportant des messages clés dans les grandes artères pour les annonces publiques des parties prenantes qui n'ont pas accès aux canaux en ligne. Les activités communautaires menées sont la dissémination de messages de geste barrière à appliqué systématiquement dont la technique du lavage des mains et les modalités d'utilisation des masques et les mesures de distanciation de 1,5 mètre.

Les travailleurs migrants: A l'heure actuelle, les migrants ne travaillent pas dans les établissements de santé. Par contre, il est possible que les entreprises de travaux publics aient recours à des travailleurs migrants.

2.2 Applicabilité du Plan de Gestion du Personnel (PGP)

Dans le cadre de ce projet, les catégories de travailleurs « fonctionnaires » et « autres travailleurs indirectement associés au projet », y compris les travailleurs de la santé et les travailleurs de la gestion des déchets, resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat de travail existant. Cependant, les mesures du PGP de gestion des risques associés à la santé et sécurité occupationnelle, y compris la gestion des risques liés au virus de la COVID-19, s'appliqueront à ces deux catégories de travailleurs.

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

Tableau 2 : Nombre estime et categories de		1 0	
	Nombre	Statut (fonctionnaires,	
	approximatif	conventionnés,	
	de personnes	consultants, autres)	
	intervenant		
	dans le		
TD 411	projet		
Travailleurs directs	1		
Equipes de l'UGP	6	Administrateurs civils	Mettre en œuvre les activités du projet et leurs instruments (CGES, PGP, PMPP)
Employés de la CAMME	7	Agents de fonctionnaires	Faire les acquisitions de médicaments, équipement, matériel
Travailleurs contractuels			
Consultants UGP	A déterminer	Consultants	Soutenir la mise en œuvre les activités du projet
Employés de l'entreprise de travaux	60	Agents conventionnés	Effectuer les travaux de construction/réhabilitation
Fournisseurs			
Employés des fournisseurs	A déterminer		A déterminer
Travailleurs communautaires			
Relais communautaires	20	Volontaires	-actions de sensibilisation de prévention de la COVID-19 dans
			les quartiers – en particulier pour ceux qui sont analphabètes ou
			qui ne possèdent pas de moyen technologique d'information
Travailleurs associés à l'exploitation des			
Personnel travaillant dans les établissements bén	néficiaires des ac		
Equipes médicales	80	médecins fonctionnaires	- Evaluer,
			- Trier,
			- Dépister
			- Traiter les patients
			-Contribuer à la sensibilisation, l'encadrement et la formation du
			staff paramédical Assister les médecins, assurer la surveillance
			médicale et effectuer les prélèvements
Equipes paramédicales	210	Techniciens	Assurer les premiers secours des cas déclarés et le transfert aux
		paramédicaux	structures hospitalières
		urgentistes/ambulanciers	
Personnel de santé des laboratoires responsables	40	Techniciens de	Effectuer les prélèvements et les analyses.
des analyses associées au traitement du COVID ¹⁰		laboratoire	

 $^{^{10}\ \}mathrm{Il}$ s'agit principalement du laboratoire de l'ex Hôpital Bouffard.

Agents d'entretien	55	Agents d'entretien	Veiller à la propreté des lieux et assurer le transport des déchets
			vers les lieux de stockage provisoire
Personnel administratif et service à la clientèle		Fonctionnaires et agents	- Assurer la gestion administrative quotidienne,
		privés	- Recevoir les patients à leur arrivée dans le centre de santé.
Personnel associé à la gestion des déchets			
Agents de l'INSPD	80	80 agents de l'INSPD	Collecter, trier, et éliminer les déchets généraux et les déchets
		-	infectieux.

III. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES A L'EMPLOI ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1 Santé et Sécurité au Travail (SST)

Les principaux risques relatifs à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST) du projet sont les suivants :

- Risques de contamination du personnel exposé à la COVID-19: ce risque a été identifié comme un risque transversal. Ce risque est particulièrement élevé pour le personnel de première ligne, tel que : le personnel médical, le personnel de laboratoire et ceux impliqués dans la gestion des déchets infectés, ainsi que pour le personnel de première ligne à haut risque de complication de la COVID-19 (personnel avec maladies chroniques, personnel de plus de 60 ans, femmes enceintes).
- Risques SST génériques associés aux travaux (risques physiques, risques d'électrocution et d'explosion, incendies, emploi de substances chimiques, risques associés à la circulation routière, de matières toxiques, utilisation d'équipements lourds, exposition au bruit et à la poussière, chute d'objets). Ces risques sont applicables au personnel recruté par les entreprises des travaux.
- Risques de fatigue et gestion du stress particulièrement applicable au personnel de santé
- Risque potentiel du personnel exposé au rayonnement d'ionisant du Scanner: Le personnel de radiologie médicale est exposé à des doses répétées de radiations ionisantes (rayons X), plus fortes lorsque celui-ci se trouve à proximité du patient pour accomplir de gestes thérapeutiques comme le traitement des lésions cutanées, ou pour des examens comme la tomodensitométrie ou les doses peuvent être élevées.
- Risque pour les techniciens du tomodensitométrie (Scanner): ce risque s'applique l'exposition des fortes doses qui entraine de troubles musculosquelettiques liés à la manipulation des patients. Les techniciens bénéficient des congés spéciaux de 1 mois supplémentaire de leurs congés annuels pour réduire les fortes doses du rayonnement d'ionisant.

3.2 Risques associés aux conditions de travail et d'emploi

Les risques liés aux conditions de travail et à l'emploi sont :

- Risques de non-respect des conditions de travail et des droits des travailleurs : Risques de non-respect des droits des travailleurs (documentation et information claires en matière de droit de temps de travail, salaire, heures supplémentaires etc...) en particulier pour les ouvriers des chantiers de construction / rénovation;
- *Risque de discrimination et égalité des chances :* Ce risque s'applique particulièrement aux consultants recrutes par l'UGP.
- *Risque d'épuisement professionnel, surmenage*: Ce risque s'applique particulièrement au personnel médical si la pandémie s'accentue.

- Risques de travail des enfants et de travail forcé: Ce risque s'applique particulièrement aux travailleurs de chantiers qui peuvent recruter des mineurs ou des migrants sur les chantiers. Le risque s'applique également aux relais communautaires qui pourraient être des mineurs de moins de 18 ans. Il pourrait potentiellement s'appliquer aux fournisseurs dans le cas où la CAMME s'écarte des fournisseurs pré-qualifiés par L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) tels que : IMRES, IDA, MEG ou des fabricants tel que Drager et Mindray.
- *Risque de non-respect du droit d'organisation des travailleurs*. Ce risque est transversal bien que ce droit soit garanti par la législation nationale.
- *Risque de harcèlement sexuel :* Le risque de harcèlement sexuel, en particulier chez le personnel associé au projet étant donné son nombre plus important, ne peut pas être entièrement exclu.

IV. APERÇU DU CADRE LEGISLATIF RELATIF

4.1 Conventions Internationales

La République de Djibouti a ratifié 67 Conventions et 1 Protocole de l'Organisation Internationale du Travail dont la :

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

4.2 Législation nationale

Le **Code du Travail** applicable aux relations professionnelles entre travailleurs et employeurs¹¹. Sont exclues du champ d'application du présent Code les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre de l'administration publique et qui relèvent, à ce titre, du Statut Général de la Fonction Publique ainsi que ceux relatifs aux militaires, aux gendarmes, à la police et à la

 $^{^{11}\}underline{https://www.presidence.dj/texte.php?ID=133\&ID2=2006-01-28\&ID3=Loi\&ID4=3\&ID5=2006-02-28\&ID6=sp}$

protection civile. Des conventions collectives peuvent par ailleurs être conclues à condition d'être plus favorables que les lois et règlements publics (article 254 du Code du Travail). Les principales dispositions du Code du Travail relatives à la NES n°2 sont reproduites à l'Annexe 9.

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

Comparaison entre les exigences de la NES 2 et le Code du travail :

Tableau 3 : Comparaisons des normes

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquement	Mesure appliquée
Conditions de travail et gestion de la relation employeur - travailleur	Procédures écrites	Le Code du Travail fixe aussi les règles relatives aux conditions de travail notamment la protection de la santé et la sécurité des travailleurs, à assurer un service médical, à garantir un salaire minimum et à réglementer les conditions de travail	Pas de manquement observé	Code du Travail
Conditions de travail (horaire, heures supplémentaires, congés paye et médical)	Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'oeuvre	Le Code du Travail attribue des congés payés, congés maladie et horaire et conditions de licenciement	Pas de manquement observé	Code du Travail
Non- discrimination et égalité des chances	Les travailleurs du projet seront employés selon le principe	L'Article 3 du Code interdit la discrimination raciale, ethnique, religieuse etc. et garantie que tous les citoyens ont des droits égaux au	Pas de manquement observé	Code du Travail

Travail forcé	de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout	travail. L'Article 2 interdit le travail forcé ou obligatoire.	Pas de manquement observé	Code du Travail
Travail des enfants	travail ou service exigé Age minimum de 14 ans ou plus si exige par la législation nationale Interdiction du travail des enfants de moins de 18 ans – pour travail dangereux, interdiction de travail	Loi n°133/AN/05/5ème du 26 janvier 2006 portant Code du Travail stipule que l'âge minimum d'accès au marché du travail est fixé à 16 ans révolus. Ratification des Conventions fondamentales OIT	Bien que la législation djiboutienne ait des mesures pour le travail de nuit, il n'y a aucune interdiction de travail des mineurs pour le travail dangereux	Interdiction du travail des mineurs pour les activités liées à la manipulation de pesticides
Mécanisme de gestion de plaintes	Mécanisme doit être disponible pour tous les types de contrat	Article 159 du Code du Travail contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre des différends en cas de désaccord avec l'employeur. Tout litige entre travailleur et employés pourra être soumis à l'arbitrage de l'Inspection du Travail	La loi ne mentionne pas des mesures contre les rétributions des employeurs	Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs des chantiers
Santé et Sécurité au Travail	Existence de procédures détaillés pour le projet Exigences de protection de travailleurs, Suivi de procédures de sécurité au travail	La Loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 donne des indications en matière de santé et de sécurité de travail. Elle fixe les règles relatives a la protection de la santé et la sécurité des travailleurs à assurer un service médical, garantir, un salaire minium à	Les mesures du Code du Travail restent génériques La mise en œuvre de la législation demeure un problème	Le CGES/PGT proposera des mesures SST spécifiques au projet (voir section XXX)

		règlementer les conditions de travail. L'Article 122 stipule que tout employeur est tenu		
		d'organiser une information pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés		
		Article 135 du Code de l'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'Inspection du Travail et à l'Organisme de Protection Sociale en cas d'accident		
		Circulaire COVID-19 du 20 mai du Premier Ministère		
Droit d'association	Respect du droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence	Article 212 : Les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent.	Pas de manquement observé	Code du Travail
		Article 4 du Code l'interdiction à tout employeur d'user de moyens de pression à l'encontre d'un travailleur ou à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de salariés, quelque soit, ou d'un de ses membres.		

4.3 Dispositions nationales particulières mises en place pour répondre à la pandémie de la COVID-19

Dans le cadre de la lutte contre la COVID-19, le gouvernement djiboutien a mis en place les documents suivants :

- La « Directive Nationale de Prise en charge COVID-19 » (version du 18 mars 2020) ;
- Le « Plan d'Actions pour la Prévention et la Réponse à la Maladie à COVID-19 » (version du 18 mars 2020)¹²
- Le « Plan Multisectoriel de communication relatif à l'épidémie de coronavirus COVID-19 » (version Mars 2020)
- Le « Plan Opérationnel pour la préparation et la Riposte au nouveau coronavirus (2019nCov) à Djibouti (version de février 2020)
- Les « Procédures de prévention et de contrôle de l'infection COVID19 » (Mars 2020)
- Les « Procédures de gestion de décès COVID19 » (version Mars 2020)

L'Annexe 3 reprend les principales dispositions SST de ces documents. Elle est suivie en annexe 4 des recommandations de l'OMS en termes d'EPI.

Depuis le 17/05/2020, un déconfinement progressif a été organisé à Djibouti. Conformément au « Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 » :

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

V. MESURES D'ATTENUATION DU PGP

En grande partie, le projet va suivre les mesures d'atténuation existantes dans la loi, protocoles, directives et plans nationaux, en particulier celles produites récemment en réponse à la pandémie de la COVID-19. Celles-ci sont présentées à l'Annexe 3.

Par ailleurs, et tel que mentionné précédemment, les catégories de travailleurs « fonctionnaires » et « autres travailleurs indirectement associés au projet », y compris les travailleurs de la santé et les travailleurs de la gestion des déchets, resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat de travail existant. Cependant, les mesures du PGP de gestion des

¹²https://sante.gouv.dj/storage/publications/April2020/cMcQEVZc9fS4wLjvUSqA.pdf

risques associés à la santé et sécurité occupationnelle, y compris la gestion des risques liés au virus de la COVID-19, appliqueront les mesures du PGP qui comprennent les protocoles nationaux augmentés par des mesures complémentaires.

En effet et avec l'objectif de se conformer aux standards internationaux ainsi qu'au Cadre de Gestion Environnemental et Social de la Banque Mondiale, le PGP propose également des mesures d'atténuation complémentaires. L'analyse des gaps, mesures d'atténuation existantes et mesures d'atténuation complémentaires proposées sont présentées dans le Tableau 3 ci-dessous. Pour résumer, ces mesures complémentaires sont les suivantes

- Interdire les médecins à haut risque de travailler directement avec les patients COVID
 Annexe 1
- Consignes pour personnel de santé à haut risque : appliquer Annexe 1)
- Appliquer recommandations OMS (Annexe 3)
- Application des Procédures intérimaires pour la gestion des établissements de santé dans les cas de travailleurs de la santé exposé ou suspectés d'avoir la COVID-19 (Annexe 4)
- Actions de sensibilisation sur la gestion du stress pour le personnel médical au cas où celui-ci soit surmené lors d'un recru de la pandémie (cf. Annexe 7)
- Introduction de clauses environnementales et Sociales pour les entreprises qui incluent un Code de Conduite pour les travailleurs interdisant le harcèlement sexuel (Annexe 8)
- Interdiction de recruter des travailleurs de moins de 18 ans
- Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes
- Formations et sensibilisations sur les protocoles et directives nationaux et mesures complémentaires

Tableau 4: Principaux risques identifiés selon la catégorie de travailleurs

	TYPES DE TRAVAILLEURS	TYPES DE RISQUES APPLICABLES	DIRECTIVES, PLANS ET PROTOCOLES EXISTANTS PERMETTANT DE GERER LES RISQUES IDENTIFIES	MANQUEMENTS ET MESURES COMPLEMENTAIRES
			RISQUES SANTE ET SECURITE	I ZAU TRAVAIL
Travailleurs directs	Fonctionnaires et consultants de l'UGP, CAMME	Risque contamination COVID en milieu du travail	Application du Décret N° 2020- 080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 Ce décret comprend la mise à disposition de stations de lavage de mains, le port du masque obligation, désinfection des espaces communs et séparation d'entrées et sorties (Annexe 7). Le décret met en évidence également la prise en compte de l'état de santé de l'ensemble de la population avec le test de dépistage covid-19 gratuite à l'échelle nationale Les tests de dépistage et traitement seront couverts dans les contrats avec les consultants de l'UGP et sont déjà couverts dans les contrats des fonctionnaires	Actions de sensibilisation aux consignes du Décret En cas d'infection ou des symptômes évocateurs au covid- 19 pour les consultants de l'UGP et personnel des entreprises, ces derniers suite le protocole mis en place par le Ministère de la Santé qui s'agit de s'isoler et puis de faire le test de dépistage du covid-19 et en cas de confirmation ces derniers sera hospitalisé par les sites de la prise en charge des cas positifs du covid-19
Travailleurs Contractuels	Personnel de/s l'entreprise/s recrutée/s pour les travaux	Risques de contamination COVID Risques génériques SST	Application du Décret N° 2020- 080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19. Ce décret comprend à l'Article 7 l'exigence de mettre à disposition des	 L'Entrepreneur devra mettre en place les mesures de prévention précisées à l'Article 7 du Décret N° 2020-080/PR/PM. et de proposer un protocole en cas de cas suspect. Cela sera inclus dans le contrat (voir clauses SST (Annexe 8) Actions de sensibilisation aux consignes du Décret

			stations de lavage de mains, distribuer et faire porter le masques et les gants a ses travailleurs, désinfecter régulièrement les lieux et outils de travail (Annexe 7). Les tests de dépistage, mesures d'isolation des cas suspects et la prise en charge du traitement sont couverts par l'Assurance Maladie Universelle.	
Travailleurs communautaires	Relais communautaires	Risques de contamination COVID	 Application du Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19. Ce décret comprend la mise à disposition de station de lavage de mains, le port du masque obligation, désinfection des espaces communs et séparation d'entrées et sorties (Annexe 7). Les tests de dépistage, mesures d'isolation des cas suspects et la prise en charge du traitement sont couverts par l'Assurance Maladie Universelle. 	 Les EPIs pour se conformer aux exigences du Décret seront fournis par le projet Des actions de sensibilisation aux consignes du Décret seront effectuées L'UGP mettra en œuvre un protocole pour isoler les travailleurs communautaires et effectuer des dépistages en cas de cas suspects.

Personnel des fournisseurs principaux	Personnel des fournisseurs principaux	Risques de contamination COVID	Pour les fournisseurs nationaux, une référence au du Décret N° 2020- 080/PR/PM et mesures de prévention de propagation du virus de la COVID sera inclue dans les contrats	Les contrats avec les fournisseurs nationaux devront inclure une référence au Décret N° 2020-080/PR/PM et mesures de prévention (Mise en place de stations de lavage de main, port du masque obligatoire) et proposer des procédures en place en cas de cas suspects
Travailleurs indirectement associés : Personnel des établissements bénéficiaires ¹³	Personnel médical et paramédical	Risque de contamination à la COVID	Application des différentes mesures énoncées dans les Plans, Directives et Procédures de Riposte à la COVID-19 (Annexe 3) ¹⁴	 Absence de consigne pour personnel de santé à haut risque : interdire les médecins à haut risque de travailler directement avec les patients COVID Annexe 1 Absence de protocole en cas de contamination du personnel soignant – application des Procédures intérimaires pour la gestion des établissements de santé dans les cas de travailleurs de la santé exposé ou suspectés d'avoir la COVID-19 (Annexe 4) Manque de précision sur les Équipement de protection individuelle (fréquence de changement, disponibilité etc.): Appliquer recommandations OMS (Annexe 3) Actions de sensibilisations sur les Plans, Directives et Procédures Nationales de Riposte
	Personnel de nettoyage	Risque de contamination au COVID	 Procédures de prévention et de contrôle de l'infection COVID19 Plan Opérationnel pour la préparation et la Riposte au nouveau coronavirus (2019-nCov) à Djibouti 	Formations sur protocoles
	Personnel administratif et de service à la clientèle et	Risque de contamination au COVID	Application du Décret N° 2020- 080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19 (Annexe 7)	Actions de sensibilisation aux consignes du Décret

¹³ Fonction publique, conventionnés et secteur privé travaillant dans les établissements bénéficiaires
14 Directive Nationale de Prise en charge COVID-19; Plan d'Actions pour la Prévention et la Réponse à la Maladie à COVID-19; Plan Opérationnel pour la préparation et la Riposte au nouveau coronavirus (2019-nCov) à Djibouti ; Procédures de prévention et de contrôle de l'infection COVID19 ; Procédures de gestion de décès COVID19

Travailleurs indirectement associés: Personnel impliqué dans la gestion des déchets (fonction publique, conventionnés et secteur privé)	Prestataires de services de collecte et transport des déchets des établissements bénéficiaires Agents de l'INSPD	Risque de contamination au COVID Risque de contamination au COVID Risques génériques SST Risques SST spécifiques gestion des déchets	Directive Nationale de Prise en charge COVID-19 Procédures de prévention et de contrôle de l'infection COVID19 Procédures de gestion de décès COVID19	 Actions de sensibilisation sur les mesures SST de la Directive Nationale de Prise en charge Application du Plan de lutte contre les infections et de gestion des déchets (PLIGD) Actions de sensibilisation sur les mesures SST des protocoles nationaux et sur le PLGID Pas de mesures particulières pour individus à haut risque de complication du COVID
		CONDITIONS D	 E TRAVAIL ET PROTECTION D	LA MAIN D'ŒUVRE
Travailleurs directs	Fonctionnaires de l'UGP et de la CAMME	Exigence y relatives de la NES 2 ne s'appliquent pas ¹⁵	Législation relative au droit des fonctionnaires	Aucun
Travailleurs directs	Consultants	Conditions de travail/interdiction du droit associatif	Code du TravailConventions collectives	Application de l'Annexe 5Contrats de travail
Travailleurs Contractuels	Personnel de/s l'entreprise/s recrutée/s pour les travaux	 Risque travail des moins de 18 ans Risque travail forcé Risque de harcèlements sexuel au travail 	 Code du Travail Conventions collectives 	 Vérification de l'âge des travailleurs Vérification de la carte d'identité des travailleurs (pour éviter travail forcé) Application de l'Annexe 8 dans documents d'appel d'offre et de contrat Suivi de la conformité du contrat Actions de sensibilisation
Travailleurs communautaires	Relais communautaires	 Risque travail des moins de 18 ans Harcèlement sexuel Violence basée sur le genre 		 Vérification de l'âge du personnel Code de Conduite Actions de sensibilisation
Fournisseurs	A déterminer	 Risque travail des enfants Risque travail forcé 	• Aucun	Evaluation des risques lors des acquisitions

_

 $^{^{15}\}mathrm{L'\^{a}ge}$ minimum dans la fonction publique et de facto 18 ans étant donné le niveau d'étude.

Travailleurs indirectement associés : Personnel des établissements bénéficiaires ¹⁶	Personnel médical et paramédical	 Fatigue extrême, burnout, impact psychologique Interdiction du droit de l'association 	 Législation relative à la fonction publique (personnel relevant d'établissements publics) Code du Travail (personnel relevant d'établissements privés) Conventions collectives 	 Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes Actions de sensibilisation sur la gestion du stress (cf. Annexe 7)
	Personnel de nettoyage	Risque travail des moins de 18 ans Interdiction du droit de l'association	 Législation relative à la fonction publique (personnel relevant d'établissements publics) Code du Travail (personnel 	 Vérification de l'âge du personnel du personnel de nettoyage Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes
	Personnel administratif et de service à la clientèle et	Interdiction du droit de l'association	relevant d'établissements privés) • Conventions collectives	Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes
	Personnel de laboratoire	Interdiction du droit de l'association		Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes
Travailleurs indirectement associés : Personnel impliqué dans la gestion des déchets	Prestataires de services de collecte et transport des déchets des établissements bénéficiaires	 Risque travail des moins de 18 ans Risque travail forcé 	 Code du Travail Conventions collectives 	 Vérification de l'âge du personnel des prestataires Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes
	Agents de l'INSPD	Exigence y relatives de la NES 2 ne s'appliquent pas	Législation relative à la fonction publique	Aucun

_

 $^{^{16}}$ Fonction publique, conventionnés et secteur privé travaillant dans les établissements bénéficiaires

VI. GESTION DES DIFFERENTES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS

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

Travailleurs directs: Les travailleurs directs fonctionnaires et consultants font l'objet d'un contrat soumis à la législation nationale de la fonction publique. Ils appliqueront les mesures de santé et sécurité au travail décrites dans le Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-19. A cet effet, l'UGP distribuera des Equipements de Protection Individuelle (EPI) a tous ses travailleurs et veillera que le port du masque soit respecté. Par ailleurs, l'UGP mettra à disposition une station de lavage des mains sur les lieux du travail et veillera à la désinfection des lieux communs (toilette, cafeteria). Dans la mesure du possible, l'UGP veillera à ce que ses employés respectent la distanciation physique pendant la mise en œuvre des activités.

Les travailleurs contractuels: Le personnel des entreprises recrutées pour les travaux de réhabilitation et de construction devra se conformer à la législation nationale dont le Code du Travail et le Décret N° 2020-080/PR/PM et particulièrement à son Article 7¹⁷, ainsi qu'aux exigences environnementales et sociales précisées dans l'Annexe 8, qui sera jointe aux documents de passation de marché. Ces exigences incluent des mesures pour minimiser la propagation et l'impact de la COVID-19, y compris la mise à disposition d'EPI, de station de lavage et d'un protocole de détection, d'isolation et de référence pour les travailleurs suspectés ou confirmés d'être atteints de la COVID-19. L'Annexe 8 prévoit également des mesures pour minimiser les impacts génériques associés aux petits travaux et la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes, le harcèlement sexuel et l'abus et l'exploitation sexuelle, l'âge minimum et l'interdiction du travail forcé et l'exigence d'avoir un responsable santé, sécurité et environnement dans l'équipe de l'entreprise. L'UGP demandera aux entreprises de soumettre le Plan de Gestion Environnemental et Social pour chaque site, le protocole de prévention, de détection et de réponse aux cas suspectés et confirmés de COVID 19, le nom du responsable Santé, Sécurité et Environnement, et la liste de leur personnel et les copies de leurs cartes d'identité pour vérifier l'âge minimum et la légalité d'emploi.

Les travailleurs volontaires/communautaires: le Ministère de la Santé travaille en étroite collaboration depuis des longues années avec des relais communautaires volontaires, il s'agit bien ces derniers la majorité des femmes âgées entre (25-45ans) et des hommes âgés entre (20-50ans). Les relais communautaires sont recrutés sur une base de volontariat et sont également

¹⁷**Article 7 : Entreprises de construction :** La reprise de l'activité des chantiers publics et privés est autorisée à compter du 10 mai 2020 à sous réserve du respect des conditions fixées à l'alinéa 2 de la présente disposition.

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

⁻ Installer un dispositif de lavage des mains à l'entrée du chantier;

⁻ Fournir et faire porter à leurs employés le matériel de protection nécessaire (gants, masques) ;

⁻ Procéder à la désinfection régulière des outils et des locaux.

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

chargés à la sensibilisation des mesures de prévention sanitaires porte à porte auprès de l'ensemble de la population et en particulier des personnes vulnérables. Les relais communautaires travaillent au long de la journée pour des activités de sensibilisation sur les terrains, le Ministère de la Santé soutient le travail effectuer et l'encourage avec un soutien financier des frais des motivations en fonction des taches réalisées auprès de la population. Ils ne sont pas rémunérés.

L'UGP appliquera les exigences relatives au santé et sécurité du Décret N° 2020-080/PR/PM y compris la mise à disposition de masques et de gants pour les travailleurs communautaires, ainsi que des gels désinfectants. L'UGP sensibilisera les travailleurs communautaires aux symptômes et situations à risque d'exposition au virus de la COVID-19 et la conduite à tenir en cas de suspections d'exposition ou de symptôme. L'UGP facilitera à tous les travailleurs communautaires l'accès aux tests de dépistage de la COVID-19 et l'accès à l'isolement et aux soins en cas de confirmation de la maladie.

Par ailleurs, les volontaires signeront un Code de Conduite proscrivant le harcèlement sexuel et les pratiques d'abus et d'exploitation sexuelle en milieu de travail.

Les Travailleurs des fournisseurs: Le projet appliquera des exigences spécifiques sur le travail des enfants / travail forcé et les questions de sécurité au travail dans tous les bons de commande et contrats avec les fournisseurs principaux. Si le travail des enfants / travail forcé et / ou de graves incidents de sécurité sont identifiés en relation avec les travailleurs des fournisseurs principaux, le projet exigera de ces fournisseurs qu'il entreprenne des mesures correctrices pour y remédier. Ces mesures correctrices feront l'objet d'un suivi périodique afin de vérifier leur efficacité. Lorsque celles-ci s'avèrent inefficaces, le projet changera de fournisseur principal.

De manière générale, les fournisseurs pré-qualifiés par l'OMS ne font pas l'objet actuellement de cas avéré ou de rumeur associée au travail des enfants / travail forcé et / ou de graves incidents de sécurité. Cependant il est possible que d'autres fournisseurs, tels que les fournisseurs nationaux et de manière plus générale les fournisseurs d'équipement de protection individuelle présentent plus de risque à ce niveau. Des mesures adéquates seront par conséquent intégrées aux bons de commandes et aux contrats.

Les travailleurs associés (personnels des établissements bénéficiaires): Les procédures applicables au personnel des établissements bénéficiaires intègreront les aspects suivants:

Mesures Santé et Sécurité au Travail (SST)

- (i) Personnel soignant:
 - Eviter que le personnel soignant à haut risque travaille directement avec les patients COVID Annexe 1 application des Procédures intérimaires pour la gestion des établissements de santé dans les cas de travailleurs de la santé exposé ou suspectés d'avoir la COVID-19 (Annexe 4)
 - Application des recommandations de l'OMS sur le port des EPI (fréquence de changement, etc...Annexe 3)
 - Application et formation sur les Plans, Directives et Procédures Nationales de Riposte
 - Actions de sensibilisation sur la gestion du stress
- (ii) Personnel de ménage :

- Application du protocole national de contrôle des infections
- Vérification de l'âge minimum
- (iii) Personnel administratif et service à la clientèle :
 - Port des EPI
 - Actions de sensibilisation aux consignes du Décret N° 2020-080/PR/PM
- (iv) Personnel impliqué dans la gestion des déchets -agent de l'INSPD :
 - Application du Plan de lutte contre les infections et de gestion des déchets (PLIGD)
 - Actions de sensibilisation sur les mesures SST des protocoles nationaux et sur le PLGID
 - Pas de mesures particulières pour individus à haut risque de complication du COVID
- (v) Personnel impliqué dans la gestion des déchets -agent de l'INSPD :
 - Application du Plan de lutte contre les infections et de gestion des déchets (PLIGD)
 - Actions de sensibilisation sur les mesures SST des protocoles nationaux et sur le PLGID
 - Pas de mesures particulières pour individus à haut risque de complication du COVID
 - Vérification de l'âge minimum de 18 ans pour toute activité liée à la gestion des déchets infectieux

VII. ROLES ET RESPONSABILITES

Le tableau suivant résume les rôles, responsabilités et contacts des personnes en charge de la mise en œuvre de PGP.

Tableau 5 : Rôles et responsabilité dans la mise en œuvre du PGP.

Responsabilités	Fonctions / titres	Noms et coordonnées du Responsable / Point Focal
Recrutement et gestion (management) des employés du projet	Secrétaire Général du Ministère de la Santé	-Saleh Banoita Tourab -saleh banoita@yahoo.fr
 Point focal COVID-19 pour les employés du projet (suivi, de la supervision et des rapports sur la santé et la sécurité en lien avec la COVID-19) Mise en œuvre du protocole de dépistage et référence pour les cas suspects ou confirmés de la COVID au sein de l'UGP et des travailleurs volontaires 	Responsable de la gestion des risques environnementaux et sociaux de l'UGP	-Ahmed Said Assoweh

Division to the state of the st		
Distribution des EPIs et gels		
désinfectants aux volontaires		
et veille à leur application		
Recrutement des entreprises et	Coordinateur du projet (saleh	Saleh Banoita Tourab
sous-traitants/inclusion des clauses	banoita@yahoo.fr)	saleh banoita@yahoo.fr
E&S	Chaf das antuannisas	A déterminer
Mise en place des clause E&S, protocoles COVID-19 et SST,	Chef des entreprises	A determiner
Code de Conduite et système de		
gestion des plaintes		
Supervision de la mise en œuvre du	Responsable de la gestion des	
PGP chez les entreprises (liste des	risques environnementaux et	Ahmed Said Assoweh
travailleurs avec carte d'identité,	sociaux de l'UGP	Timiled Sald Tissowell
programme SST)		
Mise en place des mesures SST	Chef de l'établissement	A déterminer
nationales et complémentaires pour		
la prévention de la COVID pour le		
personnel des établissements		
bénéficiaires		
Formations du personnel des	Point focal de chaque	A déterminer
établissements aux protocoles SST	établissement bénéficiaire	
COVID.	Responsable de la gestion des	
	risques environnementaux et	
	sociaux de l'UGP	2
Formations du personnel du	Responsable de la gestion des	?
personnel implique dans la gestion des déchets infectieux aux	risques environnementaux et sociaux de l'UGP	
des déchets infectieux aux protocoles SST COVID.	Point focal de chaque	
protocoles 331 COVID.	établissement bénéficiaire	
	Agent local INSPD	
Mécanisme de Gestion des Plaintes	Responsable de suivi-évaluation	-Omar Ali Mohamed
pour les employés du projet ou des	du projet de riposte à la pandémie	
contractants.	de covid-19	
Mise en œuvre du protocole	Responsable de la gestion des	
de dépistage et référence pour	risques environnementaux et	Ahmed Said Assoweh
les cas suspects ou confirmés	sociaux de l'UGP	
de la COVID au sein de		
l'UGP et des travailleurs		
volontaires		
Distribution des EPIs et gels		
désinfectants aux volontaires		
et veille a leur application		
Formation du personnel de		
l'UGP et des volontaires sur		
les protocoles SST COVID, y		
compris la conduite a tenir en		
cas d'exposition au virus ou		
de symptômes suspects, le		
Code de Conduite		
sanctionnant le harcèlement		
sanctionnant le narcelement sexuel et l'abus et		
l'exploitation sexuelle		

VIII.MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Des canaux différents sont proposés pour chaque catégorie de travailleurs, tels que les travailleurs directs (UGP et CAMME), les travailleurs contractuels (personnel des entreprises de travaux) et les travailleurs associés (les équipes médicales et paramédicales, les biologistes, le personnel de santé des laboratoires en charge du prélèvement et de l'analyse, les agents de sécurité, le personnel de nettoyage et les agents d'entretien, les agents de INSPD).

En ce qui concerne les travailleurs directs (UGP) et volontaires (relais communautaires): Face à une situation des violences ou de harcèlement les membres de l'UGP vont directement adresser leurs plaintes à son supérieur hiérarchique. Si le supérieur hiérarchique direct semble faire obstacle au signalement, la victime peut adresser la plainte à la direction des ressources humaines. La direction des ressources humaines sont les acteurs de la prévention et ont l'habilité d'apporter des solutions adéquates : protection et accompagnement des victimes ; sanctions des auteurs de violences et harcèlement ; adaptation de l'organisation du travail pour réduire le risque de survenance de violences et harcèlement.

Pour les relais communautaires, ils peuvent adresser leurs plaintes dans la boite à plaintes du Ministère de la Santé, une équipe est chargée pour répondre aux différentes plaintes recueillies.

En ce qui concerne les travailleurs contractuels : L'Entreprise mettra en place un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs. Cette exigence sera intégrée au dossier de passation de marche, dont les clauses environnementales et sociales sont présentées à l'Annexe 8.

En ce qui concerne le personnel des établissements bénéficiaires: Un numéro de téléphone avec la coordonné de 77588971 est mis en disponibilité H24/7jr pour répondre les différentes plaintes et au même temps sur le moyen de communication en ligne de What's App de ladite numéro (pour être accessibles aux personnes analphabètes et utilisateurs de téléphones portables simples et non intelligents), disséminé au sein des structures bénéficiaires, et géré par l'Unité de Gestion (UGP). Les plaintes à ce numéro pourront être soumises de manière anonyme. Les plaintes relatives au harcèlement sexuel en milieu de travail respecteront l'anonymat du/de la plaignant/e.

Caractéristiques transversales du mécanisme de gestion des plaintes

Cette section décrit de façon plus détaillée le mécanisme de règlement des plaintes mis en œuvre par le Ministère de la Santé, les entreprises contractantes et les sous-traitants.

Selon les principes énoncés plus haut, la procédure du règlement des plaintes comprend 6 étapes :

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

Divulgation de la procédure de règlement des plaintes :

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

Réception et enregistrement des plaintes :

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

- Directement sur site, auprès du bureau du projet ou dans les centres de santé,
- Au camp du travailleur, dans un endroit accessible à tous.

Un médiateur ou une personne référente (connue de tous) dans chaque lieu de dépôt pourra aider les travailleurs à déposer leur plainte au besoin.

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

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

Enquête et consultation:

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

Un médiateur devra être affecté directement au traitement des plaintes et devra remplir les activités suivantes :

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

Communication de la réponse et clôture :

Une fois l'enquête menée à bien et qu'un accord interne a été conclu entre l'employeur, le travailleur et le comité de médiation, ce dernier communiquera le résultat de l'enquête au plaignant.

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

Suivi:

Le comité de médiation entreprendra un suivi en temps opportun avec les travailleurs pour s'assurer que la plainte consignée a été traitée de manière appropriée et que le plaignant juge la

CGES pour la lutte contre la COVID-19

résolution satisfaisante.

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

Information pour les financeurs :

Le Ministère de la Santé établira des rapports sur les plaintes enregistrées et les soumettra à la Banque Mondiale tous les semestres dans le cadre de la soumission du rapport de mise en œuvre du CGES et du PGP.

Annexe 1- Critères de vulnérabilité à la COVID-19

A l'échelle internationale, sont considérés comme personnes vulnérables ou à risque ¹⁸ de développer une forme sévère de la COVID19 en cas d'exposition :

- Les personnes âgées de 65 ans et plus ;
- ➤ Les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, accident vasculaire cérébral ou coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque ;
- Les diabétiques insulinodépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- ➤ Les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- Les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée et les malades atteints de cancer sous traitement ;
- Les personnes avec un indice de masse corporelle supérieur à 30 /m2¹⁹.

Des mesures de précaution sont également encouragées pour les femmes enceintes qui, du fait des bouleversements que subissent leur corps et leur système immunitaire, peuvent être gravement touchées par certaines infections respiratoires²⁰.

 $^{^{18}} https://www.who.int/westernpacific/\underline{emergencies/COVID-19/information/high-risk-groups}$

¹⁹https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=807

https://www.who.int/westernpacific/emergencies/covid-19/information/high-risk-groups

²⁰https://www.who.int/fr/news-room/q-a-detail/q-a-on-covid-19-pregnancy-and-childbirth

Annexe 2 Mesures SST des documents nationaux de lutte contre la COVID-19

Extrait 1 : Mesures de la Directive Nationale de Prise en Charge COVID 19 -Version du 18 mars 2020 et du Plan d'Actions pour la Prévention et la Réponse à la Maladie à COVID-19 - Version du 18 mars 2020

Etapes de port de masque

Quand porter un masque médical?

- 1- Devant tout cas suspect 2- Au cours des soins
- 3- Si vous développez des symptômes respiratoires, tels que toux+ fièvre.

Quelles sont les étapes clés pour porter un masque médical ?

- 1. Avant de toucher le masque, vous devez désinfecter vos mains avec du gel hydroalcoolique pendant 20 à 30 secondes ou laver vos mains avec du savon et de l'eau si elles sont visiblement sales, pendant environ 40 à 60 secondes.
- 2. Prenez votre masque facial et inspectez-le.
- 3. Rechercher le côté supérieur du masque. C'est le côté du masque où se trouve la bande métallique.
- 4. Assurez-vous que la bonne face du masque est tournée vers l'extérieur
- 5. Placez le masque sur votre visage, pincez la bande métallique ou le bord rigide du masque pour qu'il épouse la forme de votre nez et placez les boucles élastiques derrière vos oreilles et sur la nuque.
- 6. Abaissez le bas du masque pour qu'il couvre votre bouche et votre menton.

Comment retirer le masque ?

- 1. Pour enlever votre masque, retirez les boucles élastiques derrière les oreilles et sur la nuque tout en les gardant à l'écart de votre visage et de vos vêtements pour éviter de toucher les surfaces potentiellement contaminées du masque.
- 2. Ensuite, jetez le masque médical immédiatement dans une poubelle. Et enfin, effectuez l'hygiène des mains en utilisant un désinfectant à base d'alcool ou en cas de saleté visible, l'avez-vous les mains avec du savon et de l'eau.

Mesures de prévention des infections à appliquer lors du prélèvement d'échantillons pour le COVID-19

Les agents de santé chargés de prélever des échantillons doivent porter un EPI et respecter les lignes directrices suivantes:

Lutte anti-infectieuse lors de la prise en charge des patients chez lesquels on suspecte une infection par un nouveau coronavirus, lignes directrices provisoires, janvier 2020, et autres documents d'orientation sur la lutte contre les infections.

Lors d'interventions générant des aérosols (aspiration d'échantillons des voies respiratoires, intubation, réanimation cardiopulmonaire, bronchoscopie), les agents de santé doivent prendre des précautions supplémentaires :

- Dispositifs de protection respiratoire (de type N95 certifiés NIOSH, EU FFP2 ou équivalent, ou niveau de protection supérieur). Lorsque l'on met un dispositif respiratoire jetable de protection contre les particules, il faut toujours en vérifier l'étanchéité et l'ajustement. La présence de poils sur le visage (barbe) peut empêcher le dispositif de bien adhérer au visage. Dans certains pays, un appareil respiratoire à adduction d'air filtré (PAPR) est utilisé au lieu d'un dispositif respiratoire.
- Protection oculaire (lunettes ou écran facial).
- Blouse propre à manches longues et gants. Si les blouses ne sont pas résistantes aux liquides, on utilisera un tablier étanche lors de toute intervention pour laquelle on pense que des liquides risqueraient de pénétrer dans la blouse
- Exécuter les interventions dans une pièce convenablement ventilée, dotée soit d'une ventilation naturelle avec un débit minimal de 160l/s/patient, soit d'une ventilation mécanique à pression négative avec au moins 12 changements d'air par heure et un flux laminaire à direction contrôlée.
- Limiter le nombre de personnes présentes dans la pièce pour ne garder que le minimum requis pour les soins et le soutien au patient ; et
- Suivre les conseils de l'OMS pour mettre et enlever l'EPI. Appliquer les mesures d'hygiène des mains avant et après tout contact avec le patient et son environnement, ainsi qu'après le retrait de l'EPI.
- Procédures de gestion des déchets et de décontamination : veiller à l'élimination convenable de tous les produits utilisés. La désinfection des espaces de travail et la décontamination d'éventuels déversements de sang ou de liquides biologiques infectieux doivent être effectués conformément à des procédures validées, généralement à l'aide de solutions à base de chlore.
- Informations spécifiques pour le transport des échantillons au laboratoire :
- S'assurer que le personnel chargé du transport des échantillons est formé aux pratiques de manipulation sans danger des échantillons et aux procédures de décontamination des déversements.
- Se conformer aux exigences de la réglementation nationale ou internationale en vigueur sur le transport des produits dangereux (matières infectieuses).
- Livrer tous les échantillons en mains propres, dans la mesure du possible. Ne pas utiliser de système de transport par tube pneumatique pour acheminer les échantillons.
- Indiquer clairement le nom complet et la date de naissance du cas suspect sur le formulaire de demande joint à l'échantillon. Avertir dès que possible le laboratoire que l'échantillon est en cours d'acheminement.

Extrait 2 : Mesures relatives à la SST du Plan opérationnel pour la préparation et la riposte au nouveau coronavirus (2019-nCoV) à Djibouti - Février 2020

Mesures de prévention et contrôle d'infections (PCI) :

Les mesures de prévention et de contrôle des infections (PCI) sont absolument essentielles pour garantir que les travailleurs de la santé sont protégés contre l'infection par le 2019-nCoV et l'amplification des événements dans les établissements de santé. Un programme de PCI au niveau national un point focal de la PCI, devrait être en place et soutenu par le Ministère de la Santé de Djibouti. La capacité de triage, détection précoce, précautions standard, capacité d'isolement, et les procédures d'orientation devraient s'aligner avec les mesures de PCI de l'OMS sur le 201-nCoV.

Si des équipements sont nécessaires pour mettre en œuvre les protocoles recommandés (par exemple, ressources d'hygiène des mains, les équipements de protection individuelle, les nettoyages, et gestion des déchets), les partenaires comme l'OMS et UNICEF vont aider les autorités nationales à Djibouti en matière d'approvisionnement.

Recommandations de l'OMS à propos des équipements de protections individuels (EPI) pour le 2019-nCoV :

- Gants d'examen : La directive européenne 89/686/CEE, catégorie III, EN 374 ;
- Masque médical/ chirurgical: EN 14683 (performance de type IIR) ASTM F2100 (niveau 2 ou
 3);
- Blouse: résistent à la pénétration de fluides: EN 13795 de haute performance, ou AAMI BPB70 niveau de performance 3;
- Lunettes de protection : Lunettes de protection, enveloppantes, à cadre souple, à évent indirect ;
- Gel pour lavage des mains : produit pour les mains à base d'alcool, gel, 100 ml, bouteille.

Formation des équipes de prise en charge :

Le personnel médical et paramédical des établissements ciblés pour la prise en charge des cas suspects, probables ou confirmés doit bénéficier des sessions de formations orientées vers les procédures de prise en charge en termes de soins et l'utilisation des équipements des protections individuels (EPI). Ces sessions doivent couvrir tant les mesures à adopter chez les cas suspects/ probables que les séries de soins adaptés chez les cas confirmés.

CGES pour la lutte contre la COVID-19

Mesures de prévention et d'hygiène :

Ces mesures sont destinées à prévenir non seulement les contaminations aériennes mais aussi celles secondaires à un contact physique.

Pour le malade :

- Le port de masque chirurgical par le malade avant l'entrée d'une tierce personne dans sa chambre et chaque fois qu'il quitte sa chambre.
- Réduction au strict minimum de tous les contacts et déplacements du malade.

• Pour l'équipe soignante :

- Réduction des effectifs de l'équipe soignante du malade au strict nécessaire.
- Hygiène des mains par friction avec un soluté hydro-alcoolique (SHA) avant et après tout contact avec le malade,
- Le port de masque type FFP2 (à utiliser au maximum 8h d'affilée), de gants non stériles et de surblouses à usage unique. Le port de lunettes anti-projection est obligatoire.

• Pour l'équipe d'entretien :

 Le personnel d'entretien doit être munis lui aussi des EPIs. Tous les matériels à usage unique seront alors placés dans un conteneur à déchets contaminés et éliminés suivant la filière des Déchets d'Activités de Soins à Risque Infectieux (DASRI).

Manipulation des dépouilles :

Les pratiques rituelles de base doivent être proscrit. Il reviendra aux équipes de l'INSPD de procéder à l'inhumation des patients décédés suite au 2019-nCoV. Des mesures institutionnelles doivent régir ces activités.

VII. Prévention

Vu les problèmes de production et d'approvisionnement liés au vaccin spécifique à la pandémie et les incertitudes concernant l'efficacité des antiviraux, les préventions pourraient jouer un rôle capital dans la réduction de l'impact initial de la pandémie. Parmi ces mesures on peut citer :

<u>Mesures d'hygiène</u> :

- lavage des mains
- désinfection des surfaces potentiellement contaminées dans les habitations
- désinfection du milieu
- désinfection de l'air
- désinfection des vêtements, des chaussures et d'autres effets personnels des personnes qui quittent des zones touchées
- sacs poubelles étanches pour mouchoirs, déchets de soin.

Mesures de protection et de contrôle

- isolement des malades
- masque chirurgical pour le patient en présence d'un tiers
- port de masques de différents niveaux de protection, en fonction du degrés d'exposition à des personnes malades (chirurgical, FFP1, FFP2 et FFP3)
- recherche et suivi des contacts
- dépistage chez les voyageurs (contrôle de la température dans les aéroports)
- restriction des voyages à destination et en provenance des zones touchées

Information et communication

- information du public sur les risques et les moyens de les éviter
- information des professionnels
- campagnes publiques de sensibilisation
- assurer des permanences téléphoniques.

Annexe 10. Transport sécurisé d'un cas suspect de la maladie

a. Protection de l'équipe

L'objectif est de ne pas entrer en contact avec les sécrétions et les liquides organiques qui contiennent le virus.

· Tenue de l'équipe au contact du patient :

- Masque de protection de type respiratoire FFP2, ou à défaut FFP1.
- Lunettes individuelles de protection.
- Une paire de gants à usage unique. Une deuxième paire doit être mise par le personnel soignant lors d'actes directs donnés au patient et renouvelée à chaque soin.
- Port de sur-blouse à usage unique en cas de contact étroit avec le patient.

La traçabilité de l'entretien des véhicules

L'entretien des véhicules doit être complété par la mise en place de tableaux de bord (registres) permettant de suivre la traçabilité des procédures et des protocoles d'entretien (annexe).

Gestion des déchets de soins :

Les déchets liés aux soins, produits dans le cadre des transports sanitaires, répondent aux mêmes obligations que les déchets d'activité de soins des hôpitaux.

Annexe 13. Isolement des malades

L'isolement des patients atteints de maladies contagieuses est destiné à éviter la transmission d'un agent infectieux à partir d'un patient infecté ou porteur identifié, à des individus non infectés et non porteurs mais réceptifs (patients ou membres du personnel). On parle alors d'isolement septique, dans lequel il faut faire barrière à la diffusion de l'agent infectieux à partir du patient ou de son environnement immédiat.

Les principales mesures d'isolement :

II existe deux niveaux de précautions :

- les précautions «standard» à appliquer habituellement en milieu de soins et quel que soit le statut infectieux du patient;
- les précautions particulières à appliquer pour prévenir la transmission du virus de la 2019-nCoV pandémique.

1.1 Les précautions "standard"

Quel que soit le statut infectieux du patient, des précautions "standard" d'hygiène doivent être appliquées afin d'assurer une protection systématique des patients et des personnels vis-àvis des risques infectieux.

- Port de masques FFP2;
- Port de gants, sur blouses et lunettes ;
- Nettoyer et désinfecter avec un désinfectant approprié le matériel médical et les surfaces souillées;
- Les prélèvements biologiques doivent être transportés dans un emballage étanche et fermé.

1.2 Les précautions particulières

On distingue 3 groupes de précautions particulières :

- Les précautions «air» («A») pour la transmission aéroportée par de fines particules inférieures à 5 μ («Droplet nuclei», poussières), elles comprennent :
 - Isolement en chambre individuelle, avec un renouvellement d'air, porte fermée. En cas d'impossibilité, regroupement des malades atteints de la même infection;
 - Port obligatoire d'un masque dès l'entrée dans la chambre ;
 - Limitation des déplacements du patient
- Les précautions «gouttelettes» («G») pour la transmission par des gouttelettes (salive où sécrétions des voies aériennes supérieures), elles comprennent :
 - Isolement en chambre individuelle. En cas d'impossibilité, regroupement des malades atteints de la même infection.
 - Port d'un masque FFP2 pour le personnel intervenant autour du lit du malade.
 - Limitation des déplacements et port du masque par le patient lorsqu'il quitte la chambre.
- Les précautions « contact » («C») pour la transmission par contact, elles

- réutilisables doivent être nettoyés, puis stérilisés ou désinfectés entre deux patients, selon le niveau de traitement requis par ces dispositifs;
- L'usage prioritaire de matériel de sécurité pour tous les prélèvements et actes à risque d'accidents avec exposition au sang est à rappeler;
- Les dispositifs médicaux à usage unique introduits dans la chambre du patient, mais non utilisés, seront éliminés tels quels par incinération ou par broyage/désinfection.

4. Tenue de protection du personnel

Pour toute personne entrant dans la chambre, quel que soit le motif, le port d'une tenue de protection est obligatoire. Il est composée de :

- Sur blouse à usage unique en cas de contact : avec le patient, ou avec des surfaces ou matériels pouvant être contaminés ou en cas de risque de projection de liquides biologiques;
- Masque de protection de type FFP2 avant l'entrée dans la chambre ;
- Lunettes individuelles de protection systématique ;
- Une paire de gants à usage unique avant d'entrer dans la chambre. Une deuxième paire doit être mise par le personnel soignant lors d'actes directs au patient. Cette deuxième paire doit être renouvelée à chaque activité;
- A la sortie de la chambre : la sur blouse, puis la deuxième paire de gants sont ôtées avant de sortir ;
- A l'extérieur de la chambre : le masque, puis la paire de gants restants sont ôtés.

5. Hygiène des mains après sortie de la chambre

- Lavage des mains après avoir ôté le masque et les gants ;
- Lavage soigneux avec un savon antiseptique ou désinfection par friction avec une solution hydro alcoolique, en l'absence impérative de souillures visibles ou de poudre (gants) sur les mains.

6. Entretien des locaux

- Nettoyage et désinfection quotidienne des surfaces ;
- En application des précautions standards, un nettoyage suivi d'une désinfection à l'eau de Javel 12° diluée à 1/10^{ème} doit être immédiatement réalisé en cas de souillure par des matières biologiques.

7. Gestion des déchets

- Le tri et le conditionnement des déchets s'effectuent dans la chambre ;
- Utiliser des contenants adaptés à la filière des déchets d'activité de soins à risque infectieux (DASRI);
- Tous les déchets doivent être éliminés en vue d'une incinération, d'un broyage désinfection ou d'autoclavage;
- Les urines et selles doivent être évacuées dans les toilettes de la chambre ou de l'aile d'isolement avec désinfection après chaque usage.

Extrait 3 : Mesures SST des Procédures de prévention et de control de l'infection COVID19

Méthode de nettoyage et de désinfection sur les lieux hospitalisés des personnes infectés

Pour les zones ou des personnes infectées séjournent pendant plusieurs heures ou des jours, la suspicion de la présence du virus sur les surfaces est élevée. Il est donc recommandé :

- De porter les équipements de protection individuelle (Gants chimique, tenue de protection et Masque) et préparer les matériels et les produits nécessaire ;
- Commencez à nettoyer les zones le plus propres et dirigez-vous vers les zones le plus sales ;
- Ouvrir les fenêtres extérieures, les portes pour augmenter la circulation de l'air dans la zone concernée;
- Enlever tous les déchets et mettez dans des sachets en plastique ;
- ➤ Utilisez essuie –tout ou serviettes propres pour le nettoyage ;
- Nettoyage les surfaces avec l'eau et du savon poudre (détergent) pour éliminer tous les débris et les taches visibles d'abord ;
- ➤ Rincer avec de l'eau claire et essuyez avec une serviette propre ;
- Appliquez des désinfectants (javel) et laisser les solutions désinfectantes agir quelques minutes avant d'essuyer toute trace du produit à l'aide d'une serviette propres ;
- En plus de nettoyage, les surfaces fréquemment touchés avec les mains doivent être nettoyées et désinfectés. Il s'agit par exemple des poignées de portes, les interrupteurs de lumières ou de ventilateurs, des poignées de toilette, de comptoirs, télécommande de télévision ou de climatiseur;

Fréquence de nettoyage

La fréquence et les équipes de nettoyage dépendent de nature et de sa superficie. Les produits de nettoyage et les désinfectants utilisés sont des produits homologués et qui ont les notices d'utilisation.

Equipements et matériels de nettoyage et désinfection

Lors de nettoyage, les équipes de nettoyage et de désinfection portent les équipements de protection individuelle (Masque FFP2, Tenue jetables, Gants chimique, viscère et des Bottes).

Il est recommandé d'utiliser des chariots de ménage avec des matériels distincts entre les différentes zones et de donner de code couleur.

Désinfection de grande surface

La désinfection de grande surface permet de désinfecter dans des surfaces larges comme à l'extérieur et à l'intérieur de pavillon (tous les lieux où les patients sont en contact).

Il est utilisé par des appareils de nébulisation d'Aérosols et d'hypochlorites de sodium (Javel poudre dosé) mélange avec de l'eau. Le bombe Hudson portable à dos est utilisée la désinfection de petite surface et des objets (Lits, Chaises, Tables, Portes).

Contraintes de la désinfection:

Manque de l'appareil de nébulisation d'aérosols ;

5) les équipements de protection du personnel

Les équipes de nettoyage, de désinfection et de gestion de déchets sont dotés des équipements de protection individuelle (Gants Chimique, Masque FFP2 ou chirurgicale, tenue jetables, viscères) et des tenues travail spécifique.

Tableau 3 : EPI approprié par lieu d'hospitalisation

Lieu d'hôpital	Tenue de nettoyage	Blouse(tenue jetable)	Masque médical	Masque (N95 FFP2)	ou	Lunettes (protection des yeux) ou écran facial	Gants chimique
Triage	X		X				X

X	X		X	X	X
X	X		X	X	X
X		X			X
X	X		X		X
	X	X X X	X X X X	X X X X X X	X X X X X X X X X X X X X X X X X X X

Moyens personnels de protection (PPE)

- Lors de chaque entrée dans la chambre: utiliser des gants, tablier, lunettes de protection (ou écran facial) et au minimum un masque chirurgical, éliminé / désinfecté (lunettes) immédiatement de manière appropriée après emploi.
- Le personnel soignant doit éviter de se toucher le visage, les yeux et la bouche avec les mains (gantées).
- Pour éviter une utilisation excessive des masques, il est préférable qu'un seul masque soit porté par shift. Si, au cours de ce shift, il est probable que le travailleur de santé soit confronté à une procédure génératrice d'aérosols chez un patient possible ou confirmé COVID-19, un masque FFP2 doit être porté dès le début du shift.

Si disponible, le masque devrait être couvert par un écran facial et peut alors être porté pendant toute la durée du shift, quel que soit le nombre de patients pris en charge.

Procédures générant des aérosols (AGP)

- ➤ Si possible, placez le patient dans une chambre à pression négative avec ≥ 6-12 changements d'air/heure avec contrôle du flux d'air.
- Utilisez un masque FFP2 lors de procédure pouvant induire un aérosol (ex. : bronchoscopie).

Extrait 4 : Mesures des Procédures de gestion de décès COVID19

1. Instructions pour la gestion des corps si le décès survient dans une chambre de patient

Les précautions standards et complémentaires de type gouttelette et contact, doivent être maintenues même après le décès du patient. Les personnels assurant la prise en charge du corps doivent revêtir les équipements de protection individuelle (EPI), selon la procédure de prise en charge d'un patient infecté par le virus SARS-CoV2, en plus de ces EPI les gestes barrières sont à respecter scrupuleusement ;

Mesures de précaution à mettre en application dans le nettoyage de la chambre d'un patient décédé infecté

- Le personnel devant procéder au bon nettoyage de la chambre applique les mesures de précaution préconisées pour la prise en charge du patient infecté.
- Il convient de procéder au nettoyage des locaux fréquentés par la personne décédée : un délai de latence de 20 minutes est souhaitable avant d'intervenir, pour s'assurer que les gouttelettes sont bien retombées sur les surfaces.
- Il convient d'équiper les personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) et de privilégier une stratégie de lavage désinfection humide :

Annexe 3 – Recommandations de l'OMS relatives à la rationalisation des EPI.²¹

Rational use of personal protective equipment (PPE) for coronavirus disease (COVID-19): interim quidance, 19 March 2020

Setting	Target personnel or patients	Activity	Type of PPE or procedure
Healthcare facilities			
Inpatient facilities			
Patient room	Healthcare workers	Providing direct care to COVID-19 patients.	Medical mask Gown Gloves Eye protection (goggles or face shield).
		Aerosol-generating procedures performed on COVID-19 patients.	Respirator N95 or FFP2 standard, or equivalent. Gown Gloves Eye protection Apron
	Cleaners	Entering the room of COVID-19 patients.	Medical mask Gown Heavy duty gloves Eye protection (if risk of splash from organic material or chemicals). Boots or closed work shoes
	Visitors ^b	Entering the room of a COVID-19 patient	Medical mask Gown Gloves
Other areas of patient transit (e.g., wards, corridors).	All staff, including healthcare workers.	Any activity that does not involve contact with COVID-19 patients.	No PPE required
Triage	Healthcare workers	Preliminary screening not involving direct contact ^c .	Maintain spatial distance of at least 1 m. No PPE required
	Patients with respiratory symptoms.	Any	Maintain spatial distance of at least 1 m. Provide medical mask if tolerated by patient.
	Patients without respiratory symptoms.	Any	No PPE required
Laboratory	Lab technician	Manipulation of respiratory samples.	Medical mask Gown Gloves Eye protection (if risk of splash)
Administrative areas	All staff, including healthcare workers.	Administrative tasks that do not involve contact with COVID-19 patients.	No PPE required

_

 $[\]frac{21}{\text{https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/}10665/331215/WHO-2019-nCov-IPCPPE_use-2020.1-eng.pdf}$

Outpatient facilities				
Consultation room	Healthcare workers	Physical examination of patient with respiratory symptoms.	Medical mask Gown Gloves Eye protection	
	Healthcare workers	Physical examination of patients without respiratory symptoms.	PPE according to standard precautions and risk assessment.	
	Patients with respiratory symptoms.	Any	Provide medical mask if tolerated.	
	Patients without respiratory symptoms.	Any	No PPE required	
	Cleaners	After and between consultations with patients with respiratory symptoms.	Medical mask Gown Heavy duty gloves Eye protection (if risk of splash from organic material or chemicals). Boots or closed work shoes	
Waiting room	Patients with respiratory symptoms.	Any	Provide medical mask if tolerated.	
			Immediately move the patient to an isolation room or separate area away from others; if this is not feasible, ensure spatial distance of at least 1 m from other patients.	
	Patients without respiratory symptoms.	Any	No PPE required	
Administrative areas	All staff, including healthcare workers.	Administrative tasks	No PPE required	
Triage	Healthcare workers	Preliminary screening not involving direct contact ^{c.}	Maintain spatial distance of at least 1 m. No PPE required	
	Patients with respiratory symptoms.	Any	Maintain spatial distance of at least 1 m. Provide medical mask if tolerated.	
	Patients without respiratory symptoms.	Any	No PPE required	
Community	1 2 4			
Home	Patients with respiratory symptoms.	Any	Maintain spatial distance of at least 1 m. Provide medical mask if tolerated, except when sleeping.	
	Caregiver	Entering the patient's room, but not providing direct care or assistance.	Medical mask	
	Caregiver	Providing direct care or when handling stool, urine or waste from COVID-19 patient being cared for at home.	Gloves Medical mask Apron (if risk of splash)	
	Healthcare workers	Providing direct care or assistance to a COVID-19 patient at home	Medical mask Gown Gloves Eye protection	
Public areas (e.g., schools, shopping malls, train stations).	Individuals without respiratory symptoms	Any	No PPE required	

Points of entry Administrative areas	All staff	Any	No PPE required
Screening area	Staff	First screening (temperature measurement) not involving	Maintain spatial distance of at least 1 m.
		direct contact ^c	No PPE required
	Staff	Second screening (i.e.,	Medical mask
		interviewing passengers with fever for clinical symptoms suggestive of COVID-19 disease and travel history).	Gloves
	Cleaners	Cleaning the area where passengers with fever are being screened.	Medical mask Gown Heavy duty gloves Eye protection (if risk of
			splash from organic material or chemicals). Boots or closed work shoes
Temporary isolation area	Staff	Entering the isolation area, but not providing direct assistance.	Maintain spatial distance of at least 1 m. Medical mask Gloves
	Staff, healthcare workers	Assisting passenger being transported to a healthcare facility.	Medical mask Gown Gloves Eye protection
	Cleaners	Cleaning isolation area	Medical mask Gown Heavy duty gloves Eye protection (if risk of splash from organic material or chemicals). Boots or closed work shoes
Ambulance or transfer vehicle	Healthcare workers	Transporting suspected COVID-19 patients to the referral healthcare facility.	Medical mask Gowns Gloves Eye protection
	Driver	Involved only in driving the patient with suspected COVID-19 disease and the driver's compartment is separated from the COVID-19 patient.	Maintain spatial distance of at least 1 m. No PPE required
		Assisting with loading or unloading patient with suspected COVID-19 disease.	Medical mask Gowns Gloves Eye protection
		No direct contact with patient with suspected COVID-19, but no separation between driver's and patient's compartments.	Medical mask
	Patient with suspected COVID-19 disease.	Transport to the referral healthcare facility.	Medical mask if tolerated
	Cleaners	Cleaning after and between transport of patients with suspected COVID-19 disease to the referral healthcare facility.	Medical mask Gown Heavy duty gloves Eye protection (if risk of splash from organic material or chemicals). Boots or closed work shoes

Community			
Anywhere	Rapid response team investigators.	Interview suspected or confirmed COVID-19 patients or their contacts.	No PPE if done remotely (e.g., by telephone or video conference).
			Remote interview is the preferred method.
		In-person interview of suspected or confirmed COVID-19 patients without direct contact.	Medical mask Maintain spatial distance of at least 1 m.
			The interview should be conducted outside the house
			or outdoors, and confirmed suspected COVID-19 patien
			should wear a medical mask if tolerated.
		In-person interview with asymptomatic contacts of COVID-19 patients.	Maintain spatial distance of at least 1 m. No PPE required
			The interview should be performed outside the house or outdoors. If it is necessar to enter the household
			environment, use a thermal imaging camera to confirm
			that the individual does not have a fever, maintain spatia
			distance of at least 1 m and do not touch anything in the household environment.

Annexe 4 Procédures intérimaires pour la gestion des établissements de santé dans les cas de travailleurs de la santé exposé ou suspectés d'avoir la COVID-19.

Center for Disease Control and Prevention: https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/non-us-settings/public-health-management-hcw-exposed.html

Juillet 2020

1. Contexte

L'identification et la gestion des travailleurs de la santé qui ont été exposés à un patient atteint de COVID-19 est fondamentale pour prévenir la transmission des soins de santé et protéger le personnel et les patients dans les établissements de santé.

2. Public ciblé

Ces considérations opérationnelles sont destinées à être utilisées par les établissements de santé et les autorités de santé publique dans les établissements de santé non américains, en se concentrant en particulier sur les pays à revenu faible et intermédiaire, pour aider à la gestion des travailleurs de la santé exposés à une personne suspectée ou confirmée de COVID-19.

- Personnel de gestion des établissements de santé
- Personnel travaillant dans les établissements de santé
- Personnel travaillant dans la gestion des déchets infectieux
- Personnel du Ministère de la santé au niveau national et régional

3. Objectifs

Les objectifs de l'évaluation des risques des travailleurs de la santé, de la restriction du travail et de la surveillance sont les suivants

- Permettre l'identification précoce des travailleurs de la santé à haut risque d'exposition au COVID-19
- Renforcer la nécessité pour les travailleurs de la santé de surveiller eux-mêmes la fièvre et d'autres symptômes et d'éviter de travailler lorsqu'ils sont malades
- Limiter l'introduction et la propagation du COVID-19 dans les établissements de santé par le personnel de santé

4. Définitions

Travailleur de la santé - toutes les personnes rémunérées et non rémunérées travaillant dans des établissements de santé qui ont un potentiel d'exposition directe ou indirecte aux patients ou à leurs sécrétions et matières infectieuses (par exemple, médecins, infirmières, travailleurs de laboratoire travailleurs des installations ou de l'entretien, stagiaires cliniques, bénévoles).

Exposition à haut risque :

- Avoir un contact étroit avec une personne atteinte de COVID-19 dans la communauté
- Fournir des soins directs aux patients pour un patient atteint de COVID-19

 Avoir un contact avec les sécrétions infectieuses d'un patient atteint de COVID-19 ou d'un environnement de soins aux patients contaminé, sans utiliser un équipement de protection individuelle (EPI) approprié ou ne pas pratiquer l'hygiène des mains appropriée

Exposition à faible risque - contact avec une personne atteinte de COVID-19 n'ayant pas satisfait aux critères d'exposition à haut risque (par exemple, brèves interactions avec des patients COVID-19 à l'hôpital ou dans la communauté

Autosurveillance: Les travailleurs de la sante se surveillent eux-mêmes pour la fièvre en prenant leur température deux fois par jour et en restant attentifs aux symptômes respiratoires et autres qui peuvent être compatibles avec COVID-19. Les agents de santé reçoivent un plan pour les personnes à contacter en cas de fièvre ou même de symptômes bénins pendant la période d'autosurveillance afin de déterminer si une évaluation et des tests médicaux sont nécessaires

Surveillance active : l'établissement de santé ou l'autorité de santé publique établit un minimum de communication quotidienne avec les travailleurs de la santé exposés pour évaluer la présence de fièvre ou de symptômes compatibles avec COVID-19 [3]. La surveillance peut impliquer des contrôles de température et des symptômes en personne ou un contact à distance (par exemple, une communication téléphonique ou électronique).

5. Considérations lors de la gestion des travailleurs de la santé exposés à des individus avec la COVID-19

Tous les établissements de santé devraient avoir un plan de communication établi pour informer les autorités de santé publique compétentes de tout travailleur de la santé qui nécessite un test de COVID-19 pendant la période de surveillance.

Le personnel doit être au courant des procédures établies pour les travailleurs de la santé qui ont été exposés à une personne atteinte de COVID-19, et les établissements doivent élaborer des politiques de congés de maladie payés et des prolongations de contrat qui soutiennent la capacité du personnel à éviter de travailler en cas de maladie.

S'ils s'avèrent symptomatiques, ils doivent être immédiatement interdits de travail jusqu'à ce qu'une évaluation médicale puisse être effectuée et qu'un test de COVID-19 soit envisagé. Si le travailleur exposé n'est pas symptomatique, une évaluation peut être effectuée pour déterminer la catégorie de risque d'exposition, la restriction de travail nécessaire et la surveillance pendant 14

6. Evaluation des risques, restriction du travail et surveillance

S'ils s'avèrent symptomatiques, ils doivent être immédiatement interdits de travail jusqu'à ce qu'une évaluation médicale puisse être effectuée et qu'un test de COVID-19 soit envisagé. Si le travailleur exposé n'est pas symptomatique, une évaluation peut être effectuée pour déterminer la catégorie de risque d'exposition, la restriction de travail nécessaire et la surveillance pendant 14 jours.

Les travailleurs de la santé qui ont été exposés à un risque élevé devraient être exclus du travail et rester en quarantaine avec une surveillance active des symptômes de COVID-19 pendant 14 jours après la date de la dernière exposition. Si à tout moment le travailleur

développe de la fièvre ou des symptômes, il doit subir une évaluation médicale et un test COVID-19, si indiqué. Ceux dont le test est négatif devraient continuer à être limités du travail, activement surveillés et peuvent retourner au travail à la fin de la période de surveillance si les symptômes disparaissent. Les travailleurs de la santé qui restent asymptomatiques pendant la période de suivi peuvent également retourner au travail après 14 jours.

Les travailleurs de la santé qui ont eu une exposition à faible risque et sont considérés comme du personnel essentiel peuvent continuer à travailler pendant les 14 jours suivant leur dernière exposition à un patient atteint de COVID-19. Ces travailleurs de la santé devraient de préférence être affectés à des soins aux patients atteints de COVID-19 et devraient effectuer une autosurveillance deux fois par jour. Si le travailleur doit effectuer un quart de travail, il doit prendre sa température et s'autoévaluer pour détecter les symptômes avant de se présenter au travail.

Les établissements de santé peuvent envisager d'établir des protocoles dans lesquels les travailleurs de la santé sous autosurveillance signalent leur température et l'état des symptômes au personnel de l'IPC, aux employés / à la santé au travail ou à un superviseur désigné avant de commencer un quart de travail. Si le travailleur de la santé développe de la fièvre ou des symptômes,

- Ne pas se présenter au travail (ou devrait immédiatement arrêter les soins aux patients si les symptômes commencent pendant un quart de travail);
- Alerter leur point de contact désigné (PDC);
- Rester à l'écart du travail jusqu'à ce qu'une évaluation médicale et un test COVID-19 puissent être effectué

Si le test est négatif et que les symptômes sont résolus, ils peuvent retourner au travail tout en observant les précautions standard et en continuant de s'auto-surveiller pendant le reste des 14 jours. Certaines installations ont demandé à tout membre du personnel exposé qui continue de travailler pendant les 14 jours suivants

Si l'exposition (par exemple, exposition asymptomatique à faible risque ou personnel présentant des symptômes, testé négatif et retourné au travail pendant la période d'exposition) de porter un masque médical en tout temps dans l'établissement pour réduire le risque de transmission asymptomatique ou pré symptomatique.

Tout travailleur de la santé dont le test de COVID-19 est positif, soit au cours de la surveillance après une exposition, soit autrement, doit être immédiatement exclu du travail et la santé publique doit être notifiée pour une gestion plus approfondie des cas.

Annexe 5 – Conditions Générales Applicables

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

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

Annexe 6 - Mesures pertinentes relatives au Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation du COVID-1922.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE, CHEF DU GOUVERNEMENT

VU La Constitution du 15 septembre 1992;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SUR Proposition du Premier Ministre.

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

TITRE I: DISPOSITIONS GENERALES

Article 2 : Port obligatoire du masque

Le port du masque est obligatoire dans tous les espaces public ou privé dans lequel la distanciation sociale ne peut être observée. Les employeurs sont chargés de fournir et exiger le port du masque sur le lieu de travail de la part de leurs employés. Les salariés du secteur privé et les agents publics relevant du code du travail peuvent invoquer les dispositions de l'article 124 du

Article 3: Mesures relatives aux lieux publics

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

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

TITRE II : CONDITIONS DE LA REPRISE D'ACTIVITÉ

Article 4: Magasins et commerces divers

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

- Quincaillerie d'articles ménagers et d'outillages ;
- Bazar et autres échoppes ;
- Magasins de prêt à porter (sous réserve de ne pas avoir d'essayage des articles sur place) ;
- Atelier de couture ;

Code de travail.

- Magasins d'électroménager et d'électronique et de jouets ;
- Librairie:
- Papeterie :
- Salons de coiffure et d'esthétique.

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

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

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

Article 5: Transports en commun Les véhicules de transports en commun urbains (bus, minibus, tricycles et taxis) sont autorisés à reprendre leur activité à compter d

Site internet de la Presidence: https://www.presidence.dj/texte.php?ID=2020-080&ID2=2020-05- 10&ID3=D%E9cret&ID4=9&ID5=2020-05-14&ID6=n

17 mai 2020 sous réserve du respect des conditions suivantes :

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

Le personnel des transports en commun (conducteurs et autres) doit impérativement porter le matériel de protection (masques) tout au long du trajet du véhicule.

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

Article 6 : Entreprises de services

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

Dans la mesure du possible, les entreprises de services devront aménager les shifts de façon à ce que le télétravail soit privilégié. Sous peine des sanctions fixées au titre 3 du présent décret de la présente, les gérants et les tenanciers des structures susmentions veiller à :

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

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

Article 7: Entreprises de construction

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

Sous peine des sanctions fixées au titre 3 du présent décret, les chefs de chantier, les maitres d'œuvre et/ou les maitres d'ouvrage à :

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

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

Article 8 : Entreprises et établissements publics

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

Dans la mesure du possible, les entreprises et établissements publics devront aménager les shifts de façon à ce que le télétravail se Sous peine des sanctions fixées au titre 3 du présent décret, les responsables et les gérants des structures susmentionnées doivent de la company de

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

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

Article 9 : Administration générale

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

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

Dans la mesure du possible, l'administration générale devra aménager les shifts de façon à ce que le télétravail soit privilégié. Les responsables des services centraux de l'administration centrale sont tenus de faire respecter les conditions susmentionnées.

Article 10: Interdiction des rassemblements publics

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

Annexe 7 – Sensibiliser le Personnel de santé et premiers intervenants sur la gestion du stress

Comment faire face au stress et renforcer la résilience pendant la pandémie de COVID-19

 $Source: Center \ for \ Disease \ Control: \underline{https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/mental-health-healthcare.html}$

La prestation de soins à d'autres personnes pendant la pandémie de COVID-19 peut entraîner du stress, de l'anxiété, de la peur et d'autres émotions fortes. La façon dont vous faites face à ces émotions peut affecter votre bien-être, les soins que vous prodiguez aux autres dans le cadre de votre travail et le bien-être des personnes dont vous vous souciez en dehors du travail.

Pendant cette pandémie, il est essentiel de reconnaître à quoi ressemble le stress, de prendre des mesures pour renforcer votre résilience et de faire face au stress, et de savoir où aller si vous avez besoin d'aide.

Reconnaissez les symptômes de stress que vous pourriez ressentir.

- Sentiment d'irritation, de colère ou de déni
- Sentiment incertain, nerveux ou anxieux
- Se sentir impuissant ou impuissant
- Manque de motivation
- Se sentir fatigué, dépassé ou épuisé
- Se sentir triste ou déprimé
- Difficulté à dormir
- Difficulté à se concentrer

Connaître les troubles liés au stress, la fatigue de compassion et l'épuisement professionnel: Vivre ou assister à des événements potentiellement mortels ou traumatisants a un impact différent sur chacun. Dans certaines circonstances, la détresse peut être gérée avec succès pour réduire les effets négatifs sur la santé et le comportement associés. Dans d'autres cas, certaines personnes peuvent éprouver une détresse ou une déficience cliniquement significative, comme un trouble de stress aigu, une icône externe de trouble de stress post-traumatique (TSPT) ou un stress traumatique secondaire (également connu sous le nom de traumatisassions par procuration). La fatigue de compassion et l'épuisement professionnel peuvent également résulter du stress chronique au travail et de l'exposition à des événements traumatisants pendant la pandémie de COVID-19.

Conseils pour faire face et améliorer votre résilience.

- Communiquez avec vos collègues, superviseurs et employés au sujet du stress au travail.
- Parlez ouvertement de la façon dont la pandémie affecte votre travail.
- Identifiez les facteurs qui causent le stress et travaillez ensemble pour trouver des solutions.
- Demandez comment accéder aux ressources en santé mentale sur votre lieu de travail.
- Rappelez-vous que tout le monde se trouve dans une situation inhabituelle avec des ressources limitées.

- Identifiez et acceptez les choses sur lesquelles vous n'avez aucun contrôle.
- Reconnaissez que vous jouez un rôle crucial dans la lutte contre cette pandémie et que vous faites de votre mieux avec les ressources disponibles.
- Augmentez votre sentiment de contrôle en gardant une routine quotidienne cohérente lorsque cela est possible - idéalement une routine similaire à votre horaire avant la pandémie.
- Essayez de dormir suffisamment.
- Prenez le temps de manger des repas sains.
- Faites des pauses pendant votre quart de travail pour vous reposer, vous étirer ou vous enregistrer avec des collègues de soutien, des collègues, des amis et de la famille.
- Lorsque vous n'êtes pas au travail, faites de l'exercice lorsque vous le pouvez. Passez du temps à l'extérieur en faisant de l'activité physique ou en vous relaxant. Faites des choses que vous aimez en dehors des heures de travail.
- Faites des pauses pour regarder, lire ou écouter des actualités, y compris les médias sociaux. Entendre parler de la pandémie à plusieurs reprises peut être bouleversant et épuisant mentalement, d'autant plus que vous travaillez avec des personnes directement touchées par le virus.
- Si vous pensez que vous abusez de l'alcool ou d'autres drogues (y compris les ordonnances), demandez de l'aide.
- S'engager dans des techniques de relaxation, comme des exercices de respiration et de méditation.
- Si vous êtes traité pour un problème de santé mentale, poursuivez votre traitement et parlez à votre management si vous ressentez des symptômes nouveaux ou qui s'aggravent.

Annexe 8 : Procédures de gestion des travailleurs pour les entreprises

Cette Annexe contient les mêmes exigences sur la gestion du personnel des Entreprise que l'Annexe 10 du Cadre de Gestion Environnemental et Social (CGES). Cependant, les clauses relatives à la gestion des impacts environnementaux (déchets, pollution, etc...) ne sont pas inclues ici.

Mesures d'atténuation et clause à inclure dans les Dossiers de Passation des Marché pour les Entreprises

Mesures génériques relatives à la santé et sécurité occupationnelle :

Préparation et soumission d'un protocole de prévention et de gestion de la COVID-19: L'Entrepreneur préparera, soumettra au Maitre d'Ouvrage et mettra en œuvre un protocole de prévention et de gestion de la COVID-19. Celui-ci sera conforme aux exigences du Décret Présidentiel et plus précisément à l'Article 7. Ce plan décrira les mesures relatives à la distribution et surveillance du port des Equipements de Protection Individuelle (EPI) en particulier les masques et les gants pour les travailleurs, les mesures de distanciation sociale, la mise à disposition de station de lavage des mains ou gels désinfectant pour le personnel, la gestion des aires communes (cafeteria, toilettes). Par ailleurs, le protocole décrira les actions à réaliser en cas de cas suspects et confirmés, les dispositions pour l'isolation temporaires des cas suspects/confirmés jusqu'au transfert au services de santé de dépistage et de traitement. Le protocole décrira les modalités de notification des familles des travailleurs et le Maitre d'Ouvrage en cas de cas suspects et confirmés. Enfin, l'Entrepreneur devra s'engager à sensibiliser son personnel sur les mesures de prévention et la conduite à tenir en cas d'exposition au virus ou suspection a la COVID-19.

Responsable Santé, Sécurité et Environnement : L'Entrepreneur inclura dans l'équipe un responsable santé, sécurité et Environnement.

Notification en cas d'accident et d'incident grave (hospitalisation, décès, conflits important) : L'Entrepreneur devra notifier le Maitre d'Ouvrage dans les 24 heures en cas d'accident et d'incident grave.

Personnel et Matériel:

L'Entrepreneur emploiera le Personnel Clé et utilisera le Matériel identifié dans son Offre, pour exécuter les Tavaux, ou d'autres personnels ou Matériels approuvés par le Directeur de Projet. Le Directeur de Projet approuvera le remplacement des Personnels Clés ou du Matériel proposés à condition que les remplacements aient des compétences et des qualifications ou des caractéristiques substantiellement égales ou supérieures à celles des autres personnels ou matériels figurant dans l'Offre.

Le Directeur de Projet peut exiger de l'Entrepreneur qu'il retire (ou fasse retirer) toute personne employée sur le Site ou sur les travaux, y compris le personnel clé (le cas échéant), qui :

- a) persiste dans l'inconduite ou le manque de diligence ;
- b) s'acquitte de ses fonctions de manière incompétente ou négligente ;

- c) ne se conforme pas aux dispositions du Marché;
- d) persiste dans une conduite préjudiciable à la sécurité, à l'hygiène ou à la protection de l'environnement ;
- e) se livre au harcèlement Sexuel, l'Exploitation Sexuelle, les Abus Sexuels ou à toutes formes d'activités sexuels avec des personnes de moins de dix-huit (18) ans, sauf en cas de mariage préexistant;
- f) est reconnu, sur la base de preuves raisonnables, comme s'étant livré à des actes de Fraude et la Corruption au cours de l'exécution des travaux ; où
- g) a été recruté parmi le personnel du Maître d'Ouvrage;
- Le cas échéant, l'Entrepreneur doit alors nommer-rapidement (ou faire nommer) un remplaçant approprié avec des compétences et une expérience équivalente.

8.3 Main d'Œuvre

- 8.3.1*Engagement du personnel et de la main d'œuvre*. L'Entrepreneur doit fournir et employer sur le Site pour l'exécution des travaux une main-d'œuvre qualifiée, semi-qualifiée et non qualifiée nécessaire à l'exécution du Marché dans les conditions de qualité et de délai prévues. L'Entrepreneur est encouragé, dans la mesure du possible et raisonnable, à employer du personnel et de la main d'œuvre disposant des qualifications et de l'expérience appropriées provenant du pays du Maître d'Ouvrage.
- 8.3.2 *Lois du travail*. L'Entrepreneur doit se conformer à toutes les lois pertinentes du travail applicables au personnel de l'Entrepreneur, y compris les lois relatives à leur emploi, à leur santé, à leur sécurité, à leur bien-être, à l'immigration et à l'émigration, et leur permettre tous leurs droits légaux.
- 8.3.3 *Installations pour le personnel et la main d'œuvre*. Sauf indication contraire dans le Marché, l'Entrepreneur doit fournir et entretenir toutes les installations d'hébergement et de bien-être nécessaires au personnel de l'Entrepreneur.
- 8.3.4 Approvisionnement en denrées alimentaires. L'Entrepreneur doit prendre des dispositions pour fournir au personnel de l'Entrepreneur un approvisionnement suffisant en aliments appropriés, à des prix raisonnables, comme précisé, le cas échéant, dans le Marché, aux fins ou dans le cadre du Marché.
- 8.3.5 *Fourniture d'eau*. L'Entrepreneur doit, compte tenu des conditions locales, fournir sur le site un approvisionnement adéquat en eau potable et autre pour l'utilisation du personnel de l'Entrepreneur.
- 8.3.6 *Travail forcé*. L'Entrepreneur, y compris ses sous-traitants, ne doit pas employer ou utiliser le travail forcé. Le travail forcé consiste en tout travail ou service, non effectué volontairement, qui est exigé d'une personne sous la menace de la force ou de la menace, et comprend tout type de travail involontaire ou obligatoire, tels que le travail asservi, le travail forcé ou des arrangements similaires de contrat de travail.
 - Aucune personne ayant fait l'objet d'un trafic ne doit être employée ou engagée. La traite des personnes est définie comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes par le moyen de la menace ou du recours à la force ou à d'autres formes de coercition, d'enlèvement, de fraude, de tromperie, d'abus de pouvoir ou de position de vulnérabilité, ou de donner ou recevoir des paiements ou des avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant le contrôle sur une autre personne, aux fins de l'exploitation.

8.3.7 *Travail des enfants*. L'Entrepreneur, y compris ses sous-traitants, ne doit pas employer ou engager un enfant de moins de 16.

L'Entrepreneur, y compris ses sous-traitants, ne doit pas employer ou engager un enfant entre 16 ans et l'âge de 18 ans d'une manière qui est susceptible d'être dangereuse, ou d'interférer avec l'éducation de l'enfant, ou d'être nocif pour la santé de l'enfant ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

L'Entrepreneur, y compris ses sous-traitants, ne doit employer ou engager des enfants entre 16 et 18 ans qu'après avoir effectué une évaluation appropriée des risques par l'Entrepreneur avec l'approbation du Directeur de Projet. L'Entrepreneur doit faire l'objet d'un suivi régulier par le Directeur de Projet, qui comprend le suivi de la santé, des conditions de travail et des heures de travail.

Le travail considéré comme dangereux pour les enfants est un travail qui, de par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, est susceptible de mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Ces activités de travail interdites aux enfants comprennent le travail suivant :

- a) l'exposition à des abus physiques, psychologiques ou sexuels ;
- b) le travail sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ;
- c) le travail avec des machines, des matériels ou des outils dangereux, ou impliquant la manipulation ou le transport de charges lourdes ;
- d) le travail dans des environnements malsains exposant les enfants à des substances toxiques, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, du bruit ou des vibrations préjudiciables à la santé;
- e) le travail dans des conditions difficiles telles que le travail pendant de longues heures, pendant la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.
- 8.3.8 *Dossiers d'emploi des travailleurs*. L'Entrepreneur doit tenir des registres complets et exacts de l'emploi de la main d'œuvre sur le Site.
- 8.3.9 Non-discrimination et égalité des chances. L'Entrepreneur ne doit pas prendre de décisions relatives à l'emploi ou au traitement du personnel de l'Entrepreneur sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes du travail à réaliser. L'Entrepreneur doit fonder l'emploi du personnel de l'Entrepreneur sur le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable, et ne doit pas faire de discrimination à l'égard d'aucun aspect de la relation d'emploi.
- 8.3.10 *Mécanisme de grief du personnel de l'Entrepreneur*. L'Entrepreneur doit disposer d'un mécanisme de règlement des griefs pour le personnel de l'Entrepreneur.
- 8.3.11 Sensibilisation du personnel de l'Entrepreneur. L'Entrepreneur doit sensibiliser le personnel de l'Entrepreneur aux aspects environnementaux et sociaux applicables dans le cadre du Marché, y compris l'hygiène, la sécurité et l'interdiction de l'Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS).
- 8.3.12 Mesures générales de santé et sécurité occupationnelle : Les EPI des travailleurs seront conformes aux bonnes pratiques internationales (toujours des casques de protection, des masques et des lunettes de sécurité, des harnais et des bottes de sécurité) ; Une signalisation appropriée des sites informera les travailleurs des principales règles et réglementations à suivre. Les travailleurs seront formes aux mesures de santé et sécurité au travail avant le commencement des travaux

- 8.3.13 Mesures transversales de prévention de la COVID-19 : L'entrepreneur doit respecter et mettre en place des mesures sanitaires contre la propagation de la COVID-19 en milieu de travail 23 spécifiques aux Entreprises de construction (i.e. installer un dispositif de lavage des mains à l'entrée du chantier; Fournir et faire porter à leurs employés le matériel de protection nécessaire tels que gants et masques; Procéder à la désinfection régulière des outils et des locaux ; le Laboratoire Central du Bâtiment et des Constructions doit constituer une équipe chargée de contrôler le respect des mesures conditionnant la reprise de l'activité sur les chantiers publics et privés). Par ailleurs, l'Entrepreneur doit proposer un protocole en case de cas suspects parmi ses employés, qui comprend l'isolation du travailleur suspect, un test de dépistage et la notification de la famille et du maitre d'ouvrage sera immédiatement notifié de cas suspect et confirmé.
- 8.3.14 Mesures transversales de diagnostic et traitement de la COVID-19 : Les tests de dépistage et la prise en charge du traitement seront couverts par l'entreprise.
- 8.3.15 Mise en place d'un système de gestion des plaintes: Formations des travailleurs: L'entrepreneur s'engage à former les travailleurs sur le droit et leurs conditions de travail, les mesures relatives à la santé et sécurité des travailleurs y compris les mesures COVID, le Code de Conduite proscrivant le harcèlement sexuel et l'abus et l'exploitation sexuelle et l'existence et le fonctionnement du mécanisme de gestion des plaintes.
- 8.3.16 Accidents et incidents de travail : L'Entreprise devra mettre en place un protocole en cas d'accident et incident de travail. Tout traitement associé à un accident lié au travail ou maladie occupationnelle sera pris en charge par l'Entreprise.
- 8.3.17 Mise en place d'un système de gestion des plaintes pour les travailleurs : L'entrepreneur mettra en place un système de gestion des plaintes. L'entrepreneur s'engage à ne pas exercer de représailles à tout employé qui soumet une plainte.

Sanction : Toute dérogation ou non-conformité aux exigences environnementales et sociale décrites ci-dessous sont passibles de sanction, y compris la suspension des paiements.

_

²³ Celles-ci peuvent être les mesures prescrites par le Décret Présidentiel N° 2020-080/PR/PM, en particulier celles relatives à l'Article 7

Annexe 9: Législation Nationale Applicable

Si dessous est la description des provisions dans le Code du Travail qui s'applique à tous les travailleurs relevant du secteur privé,

Travail forcé

Article 2 : Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Le terme "travail forcé ou obligatoire" désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la contrainte physique et/ou morale et pour lequel l'individu ne s'est donné de plein droit. Toutefois, le terme "travail forcé ou obligatoire" ne comprendra pas : a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ; b) tout travail ou service d'intérêt général tel que défini par les lois sur les obligations civiques ; c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées; d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ; e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population ellemême ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Non-discrimination et égalité des chances

Article 3: application du principe de non-discrimination: Sous réserve des dispositions expresses du présent Code, ou de tout texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes, les enfants et les jeunes, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en compte le sexe, l'âge, la race, la couleur, l'origine sociale, la nationalité ou l'ascendance nationale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, l'activité syndicale ou les opinions, notamment religieuses et politiques du travailleur pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération et autres conditions de travail, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

Article 137 : A travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession, dans les conditions prévues au présent Code.

Article 114 : interdiction de licenciement en cas de grossesse. En dehors du cas de faute lourde non liée à la grossesse et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée.

Article 117: Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi.

Droit d'association ou d'organisation des travailleurs

Article 4: Il est interdit à tout employeur d'user de moyens de pression à l'encontre d'un travailleur ou à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de salariés quelle qu'elle soit, ou d'un de ses membres.

Article 212 : Les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer et de se retirer librement, de même que les anciens travailleurs et les anciens employeurs ayant exercé leur activité pendant un an au moins.

Âge Minimum

Article 5 : L'âge minimum d'accès au marché du travail est fixé à 16 ans révolus

Article 94 : Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans. Des dérogations peuvent toutefois être accordées par décrets pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Article 95 : Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit se situent dans la période comprise entre 22 heures et 05 heures. Toutefois les heures de commencement et de fin de nuit peuvent varier selon les saisons. Article 96 : Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives, comprenant la période de nuit.

Article 109: Les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels en raison de leur âge. Article 110: Le travail des jeunes est formellement interdit dans les secteurs d'activité suivants: a) emplois domestiques, b) Hôtellerie, bars et débits de boissons, à l'exception des emplois strictement liés à la seule restauration.

Durée du travail, Repos, Congés payés

Article 84: -Dans les établissements soumis au présent Code, à l'exception des établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixé à quarante-huit heures par semaine. Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation éventuellement prévue par les Conventions Collectives. Des décrets pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle fixent les modalités de la répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude maximale journalière du travail.

Article 86 : Gestion des heures supplémentaires. L'employeur peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'Inspecteur du Travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder cinq heures par semaine et par salarié. Pour les salariés employés à durée déterminée une partie de l'année seulement, ce nombre est réduit proportionnellement à leur temps de présence dans l'entreprise. En cas de remplacement d'un salarié en cours d'année, ce nombre s'entend pour un même poste. Au-delà l'accomplissement d'heures supplémentaires est subordonné à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail.

Article 87 : Limitation des heures supplémentaires. Sauf dérogations fixées par arrêté du

Ministre chargé du travail pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et relatifs soit aux travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents menaçant le personnel, le matériel, les installations, les bâtiments de l'entreprise, ou en réparer les conséquences, soit aux travaux préparatoires ou complémentaires, l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de soixante heures par semaine, ni plus de douze heures par jour.

Article 88: Rémunération des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré fixé par voie de convention ou d'accord collectif.

Article 89 : Récupération. Les règles relatives à la récupération sont fixées par arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du travail pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ou par les Conventions Collectives. Ces règles déterminent les cas et les conditions dans lesquels les interruptions collectives de travail entraînant une réduction de la durée hebdomadaire du travail en deçà de quarante heures peuvent donner lieu à une augmentation ultérieure de la durée du travail afin de compenser ces pertes d'activités subies en deçà de quarante heures. Les heures ainsi récupérées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Toutefois, elles ne peuvent justifier un dépassement des durées maximales fixées à l'article 92 du présent Code.

Article 90 : Modulations. Les règles relatives à la modulation sont fixées par voie de conventions ou d'accords collectifs. Les conventions collectives ne peuvent pas imposer la pratique de la modulation dans les entreprises qu'elles régissent mais seulement en offrir la possibilité aux employeurs. En tout état de cause, les modalités pratiques de la modulation seront fixées dans les conventions et accords collectifs de travail.

Article 91 : Durée du travail. Les conventions et accords relatifs à la modulation doivent indiquer le calendrier annuel précis de la durée du travail.

Article 97 : Repos hebdomadaire. Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le vendredi.

Article 99 : Congés payés. Sauf dispositions plus favorables des conventions et accords collectifs ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi ouvrables de congé par mois de service effectif. On entend par jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des éventuels jours fériés. Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladie professionnelle, ni les périodes de repos de femmes en couches prévues à l'article 113 du présent Code.

Article 100 : Permissions exceptionnelles. Dans la limite annuelle de onze jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé les permissions exceptionnelles qui auront été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer. Il s'agit : a) 3 jours pour le mariage du travailleur ; b) 1 jour pour le mariage d'un enfant ; c) 3 jours pour le décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère ; d) 1 jour pour le décès du frère ou de la sœur ; e) 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ; f) 3 jours pour la naissance d'un enfant au titre du congé parental. Les permissions ci-dessus n'entraînent aucune réduction de salaire pour les travailleurs.

Congé de maternité: En ce qui concerne le congé maternité; la Loi N° 51/AN/19/8ème L

portant modification partielle de l'article 113 de la loi n°133/AN/05/5ème du 28 janvier 2006 portant Code du travail a étendu le congé maternité à 26 semaines.

Article 113 : Congé de maternité. Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de vingt-six semaines qui commence sept semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-neuf semaines après la date de l'accouchement.

Droit de Travail des Etrangers

Le Code du Travail stipule que :

Article 24 : Nécessité d'un contrat de travail. Tout étranger peut exercer une activité salariée en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée, sous réserve des dispositions ci-après.

Article 25 : Nécessité d'un visa de travail. Le contrat de travail pour étranger est obligatoirement constaté par écrit. Il fait l'objet d'un visa délivré par le Ministre chargé du Travail.

Article 26 : Nécessité d'une autorisation de travail. Le visa du contrat du travailleur étranger entraîne la délivrance d'une autorisation de travail délivrée par le Ministre chargé du Travail. Nul travailleur étranger ne peut bénéficier d'un visa de séjour "pour travail" s'il n'a pas préalablement obtenu ladite autorisation de travail.

Salaires et retenues

Article 136 : Définition et calcul du salaire. Au sens du présent Code, le terme "salaire" désigne, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, le traitement de base et tous autres avantages, payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Le salaire fixé au contrat de travail résulte des accords d'entreprise, des conventions collectives ou le cas échéant d'un accord entre les parties du contrat.

Article 141 : Prélèvements obligatoires." Les prélèvements obligatoires, les remboursements et les consignations qui peuvent être prévus par les lois, les conventions ou accords collectifs qui peuvent faire l'objet de retenues sur salaire".

Protection Sociale, accident du travail et maladie professionnelle

Selon la loi n°24/AN/14/7ème du 5 février 2014 portant *mise en place d'un système d'Assurance Maladie Universelle*, les fonctionnaires, les travailleurs salariés relevant du Code du Travail et les travailleurs indépendants bénéficient de *l'Assurance Maladie Obligatoire* (*AMO*). L'assuré peut faire bénéficier l'AMO à son conjoint, à ses enfants qui ont moins de 18 ans, à ses enfants portant un handicap.

L'AMO donne droit à l'accès à divers soins gratuitement et sans distinction : vaccins, consultations des enfants de moins de 5 ans, consultation pré ou post-natale, prise en charge de la tuberculose, du paludisme, des épidémies, des prestations des soins de base, d'examen de radiologie, la délivrance de médicaments essentiels, d'hospitalisation avec ou sans interventions chirurgicales, etc.

Les frais relatifs aux soins des bénéficiaires de l'AMO sont pris en charge par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) selon deux modes :

soit directement aux prestataires des soins sur la base d'un système déclaratif prévu par une convention signée entre l'organisme gestionnaire (CNSS) et l'organisme prestataire de soins,

soit en procédant au remboursement des frais aux bénéficiaires en cas de prépaiement par les bénéficiaires de l'AMO.

Le taux de cotisation est fixé à 7 % et est réparti comme suit :

2 % de retenue appliquée sur les rémunérations brutes des assurés (fonctionnaires et travailleurs salariés relevant du code du travail) ;

5 % de retenue sur les rémunérations brutes des assurés mais à la charge des employeurs.

Le Code du Travail stipule par ailleurs que :

Article 42 : Détermination de l'ancienneté. Ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, les périodes de suspension visées aux alinéas 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 13 et 15 de l'article 41. Pendant la période de suspension du contrat de travail, le salarié ne perçoit pas de rémunération de l'employeur, sauf ce qui est prévu ci-après à l'article 43 et le cas visé à l'article 41 alinéa 11. En cas de suspension du contrat de travail pour maladie professionnelle, accident du travail ou maternité, le paiement des indemnités journalières est effectué par l'Organisme de Protection Sociale, selon la réglementation en vigueur.

Article 43 : Arrêt maladie. Le travailleur dont la maladie a été dûment constatée par un docteur en médecine agréé, ainsi qu'il est prévu à l'alinéa 12 de l'article 41, conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté : 1) s'il a moins de douze mois consécutifs de service: la moitié du traitement pendant la durée du préavis prévu à l'article 56, 2) s'il a plus de douze mois et moins de cinq ans consécutifs de service : la moitié du traitement pendant trois mois, 3) s'il a plus de cinq ans d'ancienneté : la moitié du salaire pendant neuf mois. Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Santé et Sécurité au Travail

Là encore le Code du Travail s'applique pour l'ensemble des travailleurs à l'exception des fonctionnaires, militaires, gendarmes ainsi qu'aux membres de la police et à la protection civile. Ainsi,

Article 121 : Responsabilités de l'employeur. Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires et utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il est tenu notamment d'aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies. En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent. Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins, mécaniques ou manuels, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité et de propreté. Les moteurs et machines tournantes doivent comporter les protections nécessaires à préserver l'intégrité physique des travailleurs.

Article 122: Mise à disposition aux travailleurs de l'information sur la santé et sécurité au travail. Tout employeur est tenu d'organiser une information pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent

de poste de travail ou de technique et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois. Cette information doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Article 123 : Alcool, drogue et usage du khat. Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées, du khat ou toute autre drogue.

Article 124: Responsabilités des employés. L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité. Les salariés, de leur côté, doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur. Tout salarié qui, pendant l'exécution de son travail ou au moment d'exécuter son travail, a des motifs objectifs et sérieux de penser que la poursuite de l'exécution ou son démarrage présente un risque grave et imminent soit pour sa personne et/ou pour les autres personnes, ou encore soit pour l'entreprise a le droit et le devoir d'arrêter le travail ou de s'abstenir de le commencer. Il saisit immédiatement : * le chef d'entreprise ou d'établissement ou son préposé pour les mesures à prendre en vue d'éliminer le risque; * les délégués du personnel, s'il en existe, et l'Inspecteur du Travail pour les informer. Le salarié à l'origine de l'acte prévu à l'alinéa précédent ne peut faire l'objet de mesure disciplinaire sauf s'il y a abus. Dans ce cas, l'employeur doit, préalablement à toute sanction, saisir l'Inspecteur du Travail de la preuve de l'abus. Il en informe également les délégués du personnel s'il en existe. L'Inspecteur du Travail doit, dans les trois jours ouvrables de la saisine, se prononcer sur la preuve produite avant que n'intervienne la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur.

Article 133 : Visite médicales obligatoires. Sans préjudice des dispositions spéciales prises dans le cadre de l'hygiène et de la prévention de certaines maladies professionnelles ou dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical au plus tard les huit jours qui suivent son embauche. La prise effective du travail est toutefois subordonnée aux résultats de la visite médicale. La visite systématique annuelle pour l'ensemble des travailleurs, toutes catégories confondues, est obligatoire. Ces visites sont réalisées par le service médical de l'Organisme de Protection Sociale.

Article 134 : L'employeur doit disposer des moyens permettant d'assurer les soins de premiers secours. Il doit faire évacuer, sur la formation médicale la plus proche, les blessés et les malades transportables non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose. S'il est dépourvu dans l'immédiat des moyens appropriés nécessaires à cet effet, il en avise d'urgence le chef de l'unité administrative la plus proche qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition. Tous les frais occasionnés de ce fait à l'administration doivent être remboursés par l'employeur sur les bases des tarifs officiels en vigueur dans ce domaine.

Article 135 : Obligation de notification en cas d'incident et accident. L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'Inspection du Travail et à l'Organisme de Protection Sociale, dans un délai de quarante-huit heures, tout accident du travail ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise ou l'établissement. La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses ayant-droits jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle. En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

Pour les fonctionnaires, seules s'appliquent les dispositions SST. Les deux textes cités

précédemment ne prennent pas de dispositions spécifiques relatives à la Santé et Sécurité des Fonctionnaires.

Législation relative à/ au/x:	Textes de lois, décrets,
Droit du travail général	Loi n°133/AN/05/5ème L portant Code du Travail; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/ ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_126983.pdf. Loi N° 221/AN/17/8ème L modifiant et complétant la loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du Travail; https://www.presidence.dj/texte.php?ID=221&ID2=2018-06- 25&ID3=Loi&ID4=12&ID5=2018-06-28&ID6=n Décret no 83-099/PR/FP du 10 septembre 1983 fixant les conditions d'exercice du droit syndical et du droit de grève, Loi N° 51/AN/19/8ème L portant modification partielle de l'article 113 de la loi n°133/AN/05/5ème du 28 janvier 2006 portant Code du travail.
	https://www.presidence.dj/texte.php?ID=51&ID2=2019-07-04&ID3=Loi&ID4=13&ID5=2019-07-15&ID6=n - Loi N° 51/AN/19/8ème L portant modification partielle de l'article 113 de la loi n°133/AN/05/5ème du 28 janvier 2006 portant Code du travail https://www.presidence.dj/texte.php?ID=51&ID2=2019-07-04&ID3=Loi&ID4=13&ID5=2019-07-15&ID6=n
Conditions de travail des fonctionnaires	Loi n°48/AN/83/1ère L du 26 juin 1983 portant statut général des fonctionnaires ; https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/28/76105/F816284731/DJI-28.pdf Décret n°89-062/PRE relatif aux Statuts Particuliers des fonctionnaires. https://www.presidence.dj/PresidenceOld/Textes89/decr062pr89.htm Décret n° 2016-352/PR/MTRA du 28 décembre 2016 fixant les nouveaux horaires de travail. https://www.presidence.dj/texte.php?ID=2016-352&ID2=2016-12-28&ID3=D%E9cret&ID4=24&ID5=2016-12-31&ID6=n
Conditions de travail des	Loi n°46/AN/04/5ème L Portant Statut et Organisation de la Direction de la Police Nationale

forces armées

https://www.presidence.dj/texte.php?ID=46&ID2=2004-03-27&ID3=Loi&ID4=1&ID5=2004-03-31&ID6=sp.

Décret N° 2011-0206/PR/MI portant statut particulier des médecins et pharmaciens de la Police nationale

https://www.presidence.dj/texte.php?ID=2011-0206&ID2=2011-10-31&ID3=D%E9cret&ID4=20&ID5=2011-10-31&ID6=n

Décret n°89-043/DEF du 31/05/88 portant statut général des militaires ;

Décret n°98-0080/PR/DEF du 13/07/98 portant organisation de la Gendarmerie National.

Loi et décret relatifs aux migrants, réfugiés et demandeurs

d'asile

Loi et décret Loi N° 159/AN/16/7ème L portant statut des réfugiés en République de Djibouti.

 $\begin{array}{lll} & & \underline{https://www.presidence.dj/texte.php?ID=159\&ID2=2017-01-} \\ \textbf{et} & & \underline{05\&ID3=Loi\&ID4=1\&ID5=2017-01-15\&ID6=n} \\ \end{array}$

Décret N° 2017-410/PR/MI fixant les modalités d'exercice des droits fondamentaux des réfugiés et demandeurs d'asile en République de Djibouti.

https://www.presidence.dj/texte.php?ID=2017-410&ID2=2017-12-07&ID3=D%E9cret&ID4=23&ID5=2017-12-14&ID6=n

Loi N° 133/AN/16/7ème L portant sur la lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite des migrants.

https://www.presidence.dj/texte.php?ID=133&ID2=2016-03-24&ID3=Loi&ID4=6&ID5=2016-03-31&ID6=n

Annexe 10: Références et Bonnes Pratiques Internationales

- Note Technique préliminaire sur les risques de la propagation de la COVID-19 dans le cadre de travaux de génie civil (7 avril, 2020)
- Directives environnementales, sanitaires et de sécuritaires (ESS) générales de la Banque mondiale

https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89-jkD2Am7

- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires pour les établissements de santé de la Banque mondiale:

https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/620defa6-93ed-4425-a149-e16d9cf807c7/013_Health%2BCare%2BFacilities.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD2B4E&ContentCache=NONE&CACHE=NONE

- les directives provisoires sur la prévention et le contrôle des infections pendant les soins de santé en cas de suspicion d'infection par un nouveau coronavirus de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) https://www.who.int/publications-detail/infection-prevention-and-control-during-health-care-when-novel-coronavirus-(ncov)-infection-is-suspected-20200125;
- Coronavirus disease (COVID-19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health
 https://www.who.int/publications-detail/coronavirus-disease-(COVID-19)-outbreak-rights-roles-and-responsibilities-of-health-workers-including-key-considerations-for-occupational-safety-and-health
- l'eau, l'assainissement, l'hygiène et la gestion des déchets pour COVID-19 : directives provisoires publiées sous forme d'un dossier technique en Mars 2020 ; https://www.who.int/publications-detail/water-sanitation-hygiene-and-waste-management-for-COVID-19
- la prévention et le contrôle des infections dans les établissements de santé https://www.who.int/infection-prevention/tools/core-components/facility-manual.pdf
- Infection prevention and control for the safe management of a dead body in the context of COVID-19: https://apps.who.int/iris/handle/10665/331538
- l'amélioration de la prévention et le contrôle des infections dans l'établissement de santé : manuel pratique provisoire : https://www.who.int/infection-prevention/tools/core-components/facility-manual.pdf

- Les directives provisoires de l'OMS sur l'utilisation rationnelle des EPI pour la maladie à coronavirus 2019 :
 https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331215/WHO-2019-nCov-IPCPPE_use-2020.1-eng.pdf
- les bonnes pratiques de la gestion des déchets des activités de soin : https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85349/9789241548564_eng.pdf?sequence=1
- Laboratory biosafety guidance related to coronavirus disease https://www.who.int/publications-detail/laboratory-biosafety-guidance-related-to-coronavirus-disease-(COVID-19)
- Laboratory testing for coronavirus disease (COVID-19) in suspected human cases https://apps.who.int/iris/handle/10665/331329?locale-attribute=fr&
- Centre de traitement des infections respiratoires aiguës sévères : manuel pratique pour la mise en place et la gestion d'un centre de traitement des IRAS et d'une unité de dépistage des IRAS dans les établissements de soins https://apps.who.int/iris/handle/10665/331756