Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO

MINISTÈRE DES RESSOURCES HYDRAULIQUES ET DE L'ÉLECTRICITÉ

UNITÈ DE COORDINATION ET DE MANAGEMENT DES PROJETS DU MINISTÈRE

« UCM »

PROJET DE GOUVERNANCE ET D'ACCES À L'ELECTRICITÉ, À L'EAU ET À L'ASSAINISSEMENT (P173506 - AGREE)

Procédure de la Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)

Decembre 2021

Table des matières

Liste des abréviations 4

Liste des tableaux 5

1. INTRODUCTION 6

1.1. Contexte et objectif du Projet 6

1.2. Description du projet 7

1.3. Objectifs du Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) 8

1.4. Structure du rapport 9

2. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET 10

2.1. Caractéristiques des travailleurs dans le cadre du projet 10

2.2. Nombre de travailleurs du projet 10

2.3. Calendrier des besoins en main-d'œuvre 11

2.4. Type des travailleurs 11

2.5. Nombre estimatif de la main d'œuvre créée par le Projet 12

2.6. Recours au personnel de sécurité 13

3. EVALUATION DES RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE 15

3.1. Activités du projet 15

3.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre du Projet 15

3.3. Mesures d'atténuation des risques généraux 27

3.4. Mise en place des mécanismes de prévention contre la COVID-19 30

3.4.1. Equipement de protection individuelle 31

3.4.2. Élaboration des politiques et des procédures pour un traitement rapide 32

4. BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : 33

TERMES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 33

4.1. Textes de référence 33

4.2. Dispositions spécifiques aux travailleurs du secteur privé et des contractuels du Projet 34

4.1.1. Contrat de travail 34

4.2.2. Salaires et retenues sur salaire 36

4.2.3. Temps de travail 36

4.2.4. Congé 36

4.2.5. Liberté d'association 37

4.2.6. Autres dispositions pertinentes du Code du travail en matière de Santé, Sécurité au Travail 37

4.2.7. Directives de la Banque mondiale 37

4.2.8. Comparaison entre la NES n°2 et la loi nationale en matière d'emploi en RDC 38

5. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : 40
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 40
5.1. Sécurité et Santé au Travail (SST) 40
5.2. Des dispositions particulières en cas de complexité des travailleurs sur le site 42
5.3. Instruments internationaux sur la santé et la sécurité au travail ratifiés par la RDC 45
6. PERSONNEL RESPONSABLES DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO 45
7. POLITIQUE ET PROCEDURE 48
8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAUX FORCES 49
8.1 Capacité de contacter en matière de travail 49
8.2. Travaux interdits aux enfants 50
8.3. Travail forcé 51
9. TERMES ET CONDITIONS GENERALES DES CONTRAT DE TRAVAIL 52
10. MECANISMES DE GESTION DES PLAINTES 57
11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES 59
12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES 61
13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX 62
14. ANNEXES 63
14.1. Code de conduite à adapter au projet AGREE 63
14.2. Code de conduite de l'entreprise 68
14.3. Code de conduite du gestionnaire 72
14.4. Code de conduite individuel 77
14.5. Annexe complémentaire 81

Liste des abréviations

ANSER	: Agence Nationale des Services énergétiques en milieu rural
ARE	: Autorité de Régulation des Services publics de l'eau
BCC	: Banque centrale du Congo
BPISA	: Bonne pratiques internationale du secteur d'activité
CEP-O	: Cellule d'exécution des projets de REGIDESO
CES	: Nouveau Cadre environnementale et Sociale de la Banque Mondiale
CNSS	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
COPIREP	: Comité de Pilotage de Réforme des entreprises
CSPP	: Comité de Suivi des Projets et Programmes financés par la Banque Mondiale
EAS/HS	: Exploitation abus sexuel/Harcèlement sexuel
EC	: Equipe de conformité
E-PGES	: Plan de gestion environnemental et social
EPI	: Equipement de protection individuelle
ESHS	: Normes environnementales sociales d'hygiène et de sécurité
ESS	: Environnemental sanitaire et sécuritaire du Groupe de la Banque Mondiale
ESSG	: Environnemental and Social Standards Guideline
FPI	: Fond pour la Promotion de l'investissement
FTSS	: Fiche Technique de santé et de sécurité
GW	: Gigawatts
HST	: Hygiène et sécurité au travail
HT	: Ligne de Haute Tension
IDA	: Association Internationale du Développement
IPC	: Prévention de contrôle des infrastructures
MGP	: Mécanisme de gestion de plainte et de doléance
MST	: Maladies sexuellement transmissible
NES2	: Normes environnementale et sociale de la Banque Mondiale
OCE	: Office Congolais de l'Eau
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
ONEM	: Office Nationale de l'emploi
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PAASE	: Projet d'accès à l'Amélioration des Services électriques
PEES	: Plan d'engagement Environnemental et Social
PEMU	: Projet d'alimentation en eau potable en milieu urbain
AGREE	: Projet de gouvernance et d'accès à l'électricité, à l'eau et à l'assainissement
REGIDESO	: Régie de distribution des eaux
SFI	: Société financière Internationale
SMIG	: Salaire Minimum interprofessionnel garanti

SNEL : Société Nationale d'Electricité
SST : Santé et sécurité au Travail
UCM : Unité de Coordination et de management des projets du ministère
UGP : Unité de gestion du projet
VAIP : Projet d'investissement de Vanuatu
VBG : Violences basées sur le genre
VCE : Violence contre les enfants
WHA : Worker's Health

Liste des tableaux

Tableau 1 : Estimation du nombre des travailleurs devant être employé par le projet 18
Tableau 2 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre de la mise en œuvre du projet AGREE 27
Tableau 3: Mesures d'atténuation des risques

Tableau 4: Comparaison de la NES n°2 de la Banque et la loi sur l'emploi en RDC

Tableau 5: Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCM et les autres agences de coordination des projets

1. INTRODUCTION

La République démocratique du Congo (RDC), le plus grand pays d'Afrique subsaharienne par sa taille et le troisième par sa population, est riche en ressources naturelles. Avec une superficie totale d'environ 234 millions d'hectares, la RDC est de taille équivalente à celle de l'Europe occidentale et est divisée en 26 provinces (contre 11 en 2015). Sa population, estimée à 80 millions d'habitants, est la troisième plus importante d'Afrique après le Nigeria et l'Éthiopie. Le pays dispose de vastes ressources naturelles, dont le troisième plus grand potentiel hydroélectrique du monde (derrière la Chine et la Russie), la deuxième plus grande zone de forêt tropicale du monde, et des richesses minérales parmi les plus riches et les plus diverses du monde, y compris de vastes gisements de cuivre, de cobalt, de coltan, de diamants, d'or, d'étain, de minerai de fer, de zinc et de pétrole.

Malgré l'énorme potentiel de ressources, le développement des secteurs de l'énergie et de l'approvisionnement en eau et de l'assainissement de la RDC se caractérise par un très faible accès, la faiblesse des institutions de réglementation et de mise en œuvre, et des investissements/financements sectoriels limités. Les abondantes ressources hydrauliques du pays y compris un potentiel hydroélectrique total de 100 gigawatts (GW) et l'important potentiel solaire pourraient produire des résultats transformateurs pour le développement économique et du capital humain. Pourtant, à ce jour, seulement 2,6 % du potentiel hydroélectrique est exploité, dont un peu plus de la moitié seulement est opérationnelle. La RDC est, en fait, l'un des dix pays les moins électrifiés du monde, avec seulement 19 % de la population y ayant accès.

De même, la proportion de la population ayant accès à des raccordements privés/à domicile ou à des sources d'eau a chuté de façon spectaculaire, passant d'environ 72 % (MICS 2010) à moins de 52 % (MICS 2018). Une Loi sur l'électricité et une Loi sur l'eau libéralisant et décentralisant les secteurs de l'électricité et de l'eau ont été promulguées il y a cinq ans respectivement, mais les dispositions institutionnelles clés de la loi nécessaire à la participation du secteur privé et à la poursuite de la décentralisation ne sont toujours pas mises en œuvre. Le nouveau Gouvernement a créé une dynamique pour ces développements sectoriels importants. La Banque mondiale, complétant son engagement passé et s'appuyant sur l'opération de prêt à l'investissement en cours, propose d'aider le gouvernement à accroître de manière significative l'accès à l'électricité et à l'eau, conformément à l'engagement du secteur privé et à la décentralisation rendue possible par ces lois importantes[1].

1.1.Contexte et objectif du Projet

La République Démocratique du Congo a obtenu de l'Association Internationale de Développement (IDA) des fonds en vue de financer un projet dénommé «Projet d'Accès et d'Amélioration des Services Electriques», PAASE, sigle français et EASE sigle anglais, dont l'objectif est de répondre aux besoins urgents en électricité des zones non desservies ou insuffisamment desservies en tant que première phase d'un vaste programme national d'électrification qui sera financé par le gouvernement, divers bailleurs de fonds et le secteur

[1]Consulter la note conceptuelle du projet.

privé dans la perspective d'assurer un accès universel à l'électricité aux populations à l'horizon 2035.

Sous financement de la Banque mondiale, le projet EASE sous gestion d'UCM et le Projet d'Alimentation en Eau Potable en Milieu Urbain (PEMU) géré par Cellule d'exécution des Projets de REGIDESO (CEP-O) en cours d''exécution financeront certaines activités nécessaires à la préparation du nouveau Projet de Gouvernance et d'Accès à l'Électricité, à l'Eau potable et l'Assainissement.

Le projet vise à déployer à plus grande échelle l'accès à l'électricité et à l'eau potable dans les zones d'intervention de la Banque mondiale, tout en améliorant la gouvernance et la performance des services publics et en renforçant les capacités des institutions publiques. Il étendra les services d'électricité et/ou d'eau potable dans les 13 villes de 9 provinces suivantes : Kinshasa, Kwilu (Kikwit et Bandundu), Kasaï (Tshikapa), Kasaï central (Kananga), Kasaï occidental (Mbuji-Mayi), Lomami (Mwene-Ditu, Kabinda), Sud-Kivu (Bukavu), Nord-Kivu (Goma, Butembo et Beni) et Ituri (Bunia) ainsi que leurs structures administratives et mettra en œuvre les réformes nécessaires et les améliorations opérationnelles pour amener SNEL et REGIDESO dans une voie de redressement, et renforcer la capacité des principales institutions nationales et provinciales.

1.2.Description du projet

Le projet comprend cinq (5) composantes :

(i) **Composante 1** : Gouvernance et Gestion des Services d'Électricité et du Secteur de l'Eau (50,75 millions USD) constituée de 3 sous-composantes :

- Sous-composante 1.1 : Amélioration de la Gouvernance de la SNEL : 5 millions USD
- Sous-composante 1.2 : Amélioration de la Gestion de la SNEL : 35 millions USD
- Sous-composante 1.3 : Gouvernance et décentralisation du Secteur de l'Eau : 10,75 millions USD

(ii) **Composante 2** : Renforcement des Institutions et Assistance Technique (33,50 millions USD) constituée de 4 sous-composantes :

- Sous-composante 2.1 : Assistance Technique aux Gouvernements Provinciaux : 7,75 millions USD
- Sous-composante 2.2: Assistance technique aux Agences centrales sectorielles : 9,50 millions USD
- Sous-composante 2.3 : Assistance aux Fournisseurs de Services d'Assainissement, d'Eau et d'Électricité : 4,50 millions USD
- Sous-composante 2.4 : Soutien à la Mise en Œuvre du Projet : 10,25 millions USD

(iii) **Composante 3** : Expansion de l'Accès basés sur le Secteur Privé dans certaines Villes (192,5 millions USD) constituée de 3 sous-composantes

- Sous-composante 3.1 : Électrification descendante de deux capitales provinciales : Kananga et Mbuji-Mayi : 160,5 millions USD (75 M USD IDA, 51,5 M USD IFC et 34 M USD GCF)
- Sous-composante 3.2 : Soutien financier pour l'électrification ascendante par des opérateurs privés : 89,50 millions USD
- Sous-composante 3.3 : Appui financier aux Opérateurs Privés du Secteur de l'Eau : 28 millions USD

(iv) **Composante 4** : Extension de l'Accès au secteur public (223,25 millions USD)

- Sous-composante 4.1 : Réhabilitation de certains Périmètres de distribution de la SNEL (Kinshasa et Gbadolite) : 109 millions USD
- Sous-composante 4.2 : Réhabilitation de l'Approvisionnement en Eau et de l'Assainissement dans les villes sélectionnées : 91,5 millions USD
- Sous-composante 4.3 : Promotion le Développement du Capital Humain dans les Villes sélectionnées : 22,75 millions USD.

(v) **Composante 5** : Composante d'Intervention d'Urgence Conditionnelle : Avec une allocation nulle, cette composante peut être utilisée pour contribuer à une intervention d'urgence par la mise en œuvre rapide d'activités en réponse à des situations d'urgence nationales pouvant survenir à la suite de phénomènes météorologiques extrêmes (notamment des inondations et des érosions) et de troubles civils majeurs endommageant les infrastructures électriques et hydrauliques

1.3. Objectifs du Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)

Le Projet d'Accès, de Gouvernance et de Réforme des secteurs de l'Electricité et de l'Eau en RDC est assujetti au Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale entrée en vigueur le 01 octobre 2018. Conformément à la NES 2 du cadre environnemental et social « Emploi et conditions de travail », le projet a l'obligation d'élaborer et mettre en œuvre des procédures écrites et applicables de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) . Ces procédures présentées ci-dessous, décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES n°2 de la Banque mondiale.

Les principaux objectifs visés par ces procédures sont :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail
- Identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet
- Protéger les travailleurs du projet des situations qui pourraient augmenter ou favoriser la vulnérabilité sur une catégorie des personnes, tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n°2 de la Banque) 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 enfants

- 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.

Ce PGMO est un document vivant qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des travaux.

1.4. Structure du rapport

Le présent plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO) s'articule autour de douze (13) points essentiels qui se présentent comme suit :

1. Introduction
2. Aperçu sur l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet
3. Évaluation des principaux potentiels risques liés au travail
4. Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions
5. Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail
6. Personnel responsable
7. Politiques et procédures
8. Âge d'admission à l'emploi
9. Termes et conditions générales
10. Mécanisme de gestion des plaintes sensible à l'Exploitation et l'Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS)
11. Gestion des fournisseurs et prestataires
12. Travailleurs communautaires
13. Travailleurs des fournisseurs principaux

2. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

2.1. Caractéristiques des travailleurs dans le cadre du projet

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le Projet utilisera directement ou indirectement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre. Compte tenu des activités renseignées dans le document d'évaluation du projet (PAD), le projet emploiera pour sa mise en œuvre les différents types de travailleurs tels qu'énumérés dans la NES n°2

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet de gouvernance et d'accès à l'électricité, à l'eau et l'assainissement, peut être employée toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux critères et profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée de dix-huit ans et plus, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises, de nationalité congolaise ou de nationalité étrangère ayant un permis de travail. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les lois congolaises.

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion, à l'appartenance politique, ethnique et régionale ainsi qu'aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Coordination et de management des projets (UCM) et/ou les agences de mise en œuvre intervenant sur le projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il s'agit de :

a. Agents publics de l'Etat en position de détachement ou de mise en disponibilité ;
b. Agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable en RDC) ;
c. Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines employés des fournisseurs principaux ;
d. Agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

Le PGMO s'appliquera à tous les travailleurs du Projet, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou travailleurs migrants.

2.2. Nombre de travailleurs du projet

Le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet n'est pas encore connu, mais approximativement 30 personnes au moins seront engagées comme personnel direct du projet. Le nombre total du personnel des contractants n'étant pas encore bien connu à ce stade, une estimation de 100 personnes est donnée pour les ingénieurs conseils pour toute la durée du projet. Le personnel direct du projet sont constitués de (i) du personnel de l'Unité de

Coordination et de Management des projets (UCM) du ministère des Ressources hydrauliques et électricité ; (ii) du personnel des agences d'exécution du projet (CEP-O, ANSER et BCC).

2.3. Calendrier des besoins en main-d'œuvre

La phase de mise en œuvre du projet durera 7 ans. Le projet va s'exécuter dans quatorze (14) villes de dix (10) provinces de la République Démocratique du Congo.

2.4. Type des travailleurs

Le projet engagera les catégories suivantes de travailleurs, telles que définies par la NES 2 de la Banque mondiale :

a. ***Travailleurs directs*** : Toute personne employée directement par l'Entrepreneur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer les tâches qui sont directement liées au projet.

L'Unité de Coordination et de Management des projets (UCM) aura la charge de la coordination du projet. Compte tenu de l'importante étendue géographique du projet et afin de mieux conduire les activités de la mise en œuvre, l'UCM du siège sera secondée par deux autres unités de coordination basées dans les villes de provinces[2]. Ainsi feront partie des travailleurs directs en tant que Staff du projet : le coordonnateur national, un Ingénieur en électricité assumant la fonction du Responsable de la Gestion Technique, un juriste assumant la fonction du Responsable des Questions Juridiques et Transactionnelles, un ingénieur électricien spécialiste en transport et distribution, un Ingénieur électromécanicien assumant la fonction du spécialiste en production hydroélectrique, un comptable, un responsable administratif et financier, un spécialiste en eau et assainissement, un spécialiste VBG, un spécialiste en questions environnementales, un spécialiste en développement social, un responsable de la passation des marchés, un spécialiste en passation des marchés, un assistant en passation des marché, un spécialiste en mobilisation communautaire et en communication, un assistant de direction, un spécialiste en ressources humaines, un responsable en contrôle financier, 5 chauffeurs, un spécialiste chargé de financement des projets pour la gestion du fonds de subvention, 3 spécialistes des garanties, un spécialiste de suivi et Evaluation, des opérateurs privés demandeurs de subvention sélectionnés par l'UCM, et feront partie des consultants, les personnes employées pour exécuter des tâches ou une prestation de courte durée ou pour une courte période et est rémunérer au temps passé. Les consultants seront contractés dans le cadre du projet pour réaliser des études ou autres prestations ponctuelles.

Au niveau des villes de provinces couvertes, il est prévu que le projet établisse des unités provinciales de gestion du projet. Ces unités seront constituées : d'un ingénieur électricien ou électromécanicien assumant la fonction du chef de projet provincial, un spécialiste en sauvegardes environnementale et sociale ayant une expérience en engagement

[2] Il s'agit de Kananga et Goma

communautaire et une bonne connaissance des aspects liés au VBG, un spécialiste en eau et assainissement, un assistant de projet et d'un chauffeur.

Chaque bureau régional sera doté d'un ingénieur en électricité, d'un spécialiste de l'eau et de l'assainissement, d'un spécialiste des sauvegardes (avec une expérience de l'engagement communautaire et une connaissance des VBG), d'un assistant de projet et d'un chauffeur

b. ***Travailleurs contractuels*** : sont les personnes employées ou recrutées par des tiers, notamment les consultants (firmes), les entreprises en charge des travaux qui ont un contrat avec le projet, les opérateurs publics ou privés du secteur de l'électricité, l'eau et assainissement) et les Banques bénéficiaires de la ligne de crédit dans le cadre du projet. Ces travailleurs contractuels seront constitués du personnel permanent qualifié des entrepreneurs principaux, des travailleurs qualifiés engagés par des sous-traitants, des membres non qualifiés de la collectivité embauchés par l'entrepreneur, etc. Ces travailleurs occuperont les postes tels que : Directeur des travaux ou techniques, chefs de chantier, ingénieur topographe, Directeur financier, contrôleur des travaux, manœuvre, etc. La contractualisation des différents services passera par la préparation des appels d'offres. **(Voir composante 3, 3.1 ; composante 4)**

c. ***Travailleurs communautaires :*** sont des membres de la communauté employés ou recrutés pour fournir de la main d'œuvre dans le cadre des travaux du projet entre autre lorsque la main d'œuvre est mise à la disposition comme contribution au projet ou lorsque les activités du projet sont conçues et réalisées dans le but de favoriser le développement de proximité en offrant un filet de sécurité sociale et/ou d'autres bénéfices du projet (Para 34 de la NES 2 CES, Banque mondiale). Il s'agit également des travailleurs qui seront employés indirectement par le projet. (Pour plus de détails, voir chapitre 12)

d. ***Employés des fournisseurs principaux*** : est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement (CES, Banque mondiale).

2.5. **Nombre estimatif de la main d'œuvre créée par le Projet**

Le nombre des travailleurs visé par le Projet est présenté dans le tableau ci-dessous :

Tableau 1: Estimation du nombre des travailleurs devant être employé par le projet

Nombre d'emplois à créer en 7 ans : 800							
Répartition annuelle	**Année 1**	**Année 2**	**Année 3**	**Année 4**	**Année 5**	**Année 6**	**Année 7**
Nombre d'employés par province concernée par le projet	150	450	900	2 000	2 800	1 500	300

Source : simulation du nombre des travailleurs du projet AGREE, novembre 2021

Les investissements dans le cadre du projet créeront près de 2 800 emplois recrutés par les entreprises qui seront commises aux travaux.

L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités. Les entreprises commises aux travaux vont lancer les offres d'emplois dans les médias locaux (Radio et télévision nationale (RTNC), radios et télévisions communautaires les mieux suivies), l'affichage d'avis de recrutement en français et en langue locale dans les lieux publics des villes concernées par le Projet, et les églises des communes concernées par le Projet.

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

2.6. **Recours au personnel de sécurité**

Si l'Entrepreneur emploie, directement ou dans le cadre de son contrat de services, des agents pour assurer la sécurité de son personnel et de ses biens, il évaluera les risques posés par ses dispositifs de sécurité aux personnes sur le site du projet ou à l'extérieur de ce dernier.

Lorsqu'il prendra ces dispositions, il respectera les principes de proportionnalité, de bonnes pratiques internationales en matière d'embauche, de règles de conduite, de formation, d'équipement et de surveillance de ce personnel, ainsi que la législation nationale applicable.

L'Entrepreneur procèdera à des enquêtes raisonnables pour s'assurer que les agents chargés d'assurer la sécurité ne sont pas soupçonnées d'avoir participé à des actions abusives ; veillera à ce que lesdits agents reçoivent une formation adéquate à l'utilisation de la force (et le cas échant, l'utilisation des armes à feu), et à une conduite appropriée envers les employés et les Communautés affectées, et leur imposera d'agir conformément aux lois applicables.

L'Entrepreneur n'autorisera pas le recours à la force sauf à des fins préventives ou défensives proportionnées à la nature et à la gravité de la menace.

L'Entrepreneur mettra en place un mécanisme de règlement des plaintes permettant aux Communautés affectées d'exprimer leurs préoccupations quant aux mesures de sécurité et aux actions du personnel de sécurité.

L'Entrepreneur évaluera et justifiera par écrit les risques associés au déploiement d'agents de sécurité de l'État pour assurer les services de sécurité dans le cadre du projet.

L'Entrepreneur prendra les dispositions nécessaires pour s'assurer que le personnel de sécurité agit conformément aux dispositions telles que décrites ci-dessus, et encouragera les autorités publiques pertinentes à communiquer au public les mesures de sécurité concernant ses installations, sauf s'il existe des raisons impératives de ne pas les diffuser.

L'Entrepreneur mènera une enquête pour toute allégation crédible d'acte illicites ou de violations du personnel de sécurité et prendra des mesures (ou imposera aux parties appropriées

de prendre des mesures) pour empêcher que ces actions ne se reproduisent, et informera les pouvoirs publics des actes illicites et abusif.

Le mécanisme d'examen des plaintes au niveau du projet doit être en mesure de recevoir les préoccupations ou les plaintes concernant la conduite du personnel de sécurité. Les préoccupations et plaintes doivent être rapidement consignées et évaluées et que des mesures soient prises pour éviter toute récidive. Les réponses mises en œuvre à la suite de plaintes feront l'objet d'un suivi dont les résultats seront communiqués aux parties concernées, en tenant compte de la nécessité de protéger la confidentialité des informations relatives aux victimes et aux plaignants.

3. EVALUATION DES RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

3.1. Activités du projet

Les principales activités sources de risques pour le personnel comprendront :

- La réhabilitation des installations de production d'électricité
- La remise en état et la construction des réseaux de distribution d'électricité ;
- La Construction d'une nouvelle station de traitement d'eau ;
- La réhabilitation et l'extension des installations de stockage et des réseaux de distribution d'eau ;
- La réalisation des connexions électriques et hydraulique pour les ménages ;
- L'électrification de quelques centres de santé et d'écoles ;
- La construction de stations de traitement de boue de vidange
- L'assistance technique auprès des gouvernements provinciaux (mise en œuvre et intégration des normes de performance de sauvegarde) ;
- Le renforcement des capacités (formation, marketing, sensibilisation).

Ces activités du projet par composante et sous-composante sont décrites dans le tableau 1 repris dans la section 3.2 ci-dessous.

3.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre du Projet

Les principaux risques liés à la main-d'œuvre pendant la phase de mise en œuvre du projet sont divers et variés. Ils peuvent se présenter comme suit :

- Les risques liés à la santé et sécurité (SST) du personnel des agences d'exécution du projet, des consultants recrutés par le projet pour la réalisation de ses prestations et des entreprises en charge de l'exécution des travaux et consistant principalement en d'accidents de travail. Ces risques résulteraient notamment des opérations de construction des différentes infrastructures du projet, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque d'électrocution et d'électrisation, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA, et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques , sans pour autant oublier le risque de contracter ou de transmettre la COVID-19, et les risques de troubles musculosquelettiques, tendinites, lombalgies, larmoiement, accidents de trajet ;

  En plus des accidents de travail et des maladies professionnelles liées à l'exposition aux nuisances sonores, olfactives, aux huiles toxiques, à la fumée, à la poussière, aux vibrations
- Les risques typiques, l'exposition au bruit et aux vibrations liées aux vrombissements des machines et engins, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses, l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines, les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques, les fièvres dans les zones paludéennes, les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau ; en liaison avec les risques d'EAS/HS,

- Risque lié au travail des enfants et travail forcé :
- Risques de sécurité liés à l'utilisation d'équipement et aux trébuchements ;
- Risque d'exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel :
- Risques liés à l'afflux de la main d'œuvre : la recherche d'opportunité d'emploi dans les villes hôtes des sous-projets pourra attirer une multitude des gens dans la zone et accroître les coûts de la vie et des denrées alimentaires et favoriser également la dépravation des mœurs.
- Risques liés aux conflits de travail concernant les conditions de travail
- Risques liés à la discrimination et l'exclusion des groupes vulnérables ou défavorisés
- Risques de brulures (Flash Burns)
- Risque de chute d'objet sur le lieu de travail pendant les travaux en hauteur
- Risque lié aux travaux à proximité des installations électriques sous-tension
- Risque lié aux travaux manuel
- Risque lié à la manutention manuelle ou motorisée
- Risques d'insécurité peuvent être dus à des attaques (miliciens, conflits communautaires) pouvant entrainer des risques d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les besoins en services sociaux de base (santé, éducation, alimentation) et occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vies humaines des travailleurs des parties prenantes concernées des zones en situation de crise.
- Autres risques :
    - Les travaux forcés,
    - L'exploitation des enfants en particulier, chez les entrepreneurs et fournisseurs, pour les activités dangereuses.
    - L'insécurité dans la zone d'intervention du projet. Les risques d'insécurité
    - Les risques d'EAS/HS vers le personnel féminin du projet par le personnel masculin : il s'agit ici notamment de l'Exploitation, de l'Abus et du Harcèlement Sexuel (EAS/HS). L'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. L'abus sexuel s'entend l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. De meilleurs salaires pour les travailleurs peuvent conduire à une augmentation de différentiel de pouvoir de prendre de risques. Par exemple, les projets impliquant un (faible) On peut également assister à une augmentation du risque de rapports sexuels, même s'ils ne sont pas monnayés, entre des travailleurs et des mineurs. Les nouveaux travailleurs pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales et donc le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA. De plus, le harcèlement sexuel entre les membres du personnel travaillant sur le projet comprend les avances sexuelles

importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle. Dès lors, un risque lié au stress du personnel victime et concerné par ce harcèlement est à souligner.

En plus des risques énumérés ci-dessus, les mauvaises conditions de travail telles que la luminosité trop forte ou trop faible dans les bureaux, le milieu bruyant et/ou vibrant, l'exposition à de hautes températures, l'espace exigu, la surface des bureaux et des postes inadaptés (le décor, le revêtement des sols, les couleurs), le manque d'hygiène, les odeurs, l'exposition à des produits chimiques ou à des matériels dangereux, la mauvaise qualité des repas et de l'eau, le stress, etc., pourraient être à la base de l'altération à court, moyen et long terme de l'état de santé des travailleurs, affectant ainsi la productivité. Ces risques seront évalués et des mesures de prévention et de mitigation appropriées seront préconisées pour être exécutées et seront consignées dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du projet y compris de l'UGP. L'évaluation quant à elle peut être faite à différents niveaux par les spécialistes en : hygiène santé, un environnementaliste, les spécialistes du projet selon les risques identifiés.

Selon l'article 55 de la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail, l'employeur doit diriger le travailleur et veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables, tant au point de vue de la sécurité que de la santé et la dignité du travailleur. Il doit tenir, à la disposition des représentants des travailleurs au sens de l'article 255, un exemplaire du présent code pour consultation.

Toutefois, si d'autres risques liés à la main-d'œuvre surviennent au cours de la mise en œuvre du projet, l'UCM du ministère des Ressources hydraulique et électricité élaborera des procédures visant à prévenir d'autres impacts. Les risques auxquels la main d'œuvre est exposée en lien avec les composantes et sous-composante du projet sont résumés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2. Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre de la mise en œuvre du projet AGREE

Description des activités pertinentes aux risques	Sous-composante / description des activités	Risques liés à la main d'œuvre
Composante 1 Gouvernance et Gestion des Services d'Électricité et du Secteur de l'Eau	**Sous-composante 1.1 : Amélioration de la gouvernance de la SNEL** • Appui à la gouvernance et la réforme de la SNEL • Soutien à la mise en place d'un contrat de performance entre la SNEL et le gouvernement. Les engagements attendus du gouvernement dans le contrat de performance comprendraient : - La révision des tarifs HT et MT appliqués par la SNEL - La mise en œuvre d'un mécanisme durable pour régler progressivement les arriérés de l'Etat et payer en temps voulu les factures des agences gouvernementales • Etablir un cadre de suivi des réformes Appuyer le redressement/restructuration de la SNEL, à long terme	• Risque de discrimination dans les embauches de personnel du projet avec exclusion des personnes vulnérables • Risque d'accident routier sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail et vice-versa • Risque d'un soulèvement social de la population entrainant le sabotage des activités causé par le changement des tarifs sans consensus. • Risques de stress, burnout, troubles psychologiques dues au rythme de travail intensif, à la faible autonomie et contrôle important de la part de la hiérarchie, à une charge mentale et informationnelle (plusieurs tâches simultanées
	Sous-composante 1.2 : Amélioration de la gestion de la SNEL • Appui à la mise en œuvre du Programme de Investissement Prioritaire (PIP) élaboré sur la base du Plan de redressement en cours de préparation du projet à travers : - Installation d'infrastructures de comptage - Renforcement de la capacité de SNEL - Fourniture d'une assistance technique pour aider SNEL à atteindre les objectifs de performance fixés dans le contrat de performance - Mise à jour de la base de données clients.	• Risque d'exacerbation des risques liés aux VBG dans la zone du projet suite à la présence du chantier et de contamination à la COVID-19 et aux IST/MST et VIH/SIDA suite aux brassages de la population et à l'accroissement des populations étrangères, et aussi à l'augmentation du revenu de la population ; • Risque d'agression par la population suite aux coupures intempestives d'électricité due aux travaux d'installation du système de comptage • Risque de chute libre à la suite des travaux en hauteur pour l'implantation des compteurs • Risque d'électrocution et d'électrisation dû à la percutions d'un câble mal isolé et sous-tension pendant les interventions dans les postes, sous-stations et sur le réseau

Description des activités pertinentes aux risques	Sous-composante / description des activités	Risques liés à la main d'œuvre
	Sous-composante 1.3 : Gouvernance et Amélioration de la performance de REGIDESO • Appui à la gouvernance et la réforme de la REGIDESO • Soutien à la mise en place d'un contrat de performance entre la REGIDESO et le gouvernement. Les engagements attendus du gouvernement dans le contrat de performance comprendraient : - Le remboursement progressif des arriérés par l'Etat - Réduction de la consommation d'eau par les entités étatiques à travers une série d'actions (révision de la liste des ayant-droit, réduction des pertes techniques des entités publiques officielles, etc. • Mise en œuvre de contrats de concessions basées sur la performance entre la REGIDESO et les gouvernements provinciaux de certaines provinces (Kasaï central, Nord-Kivu et Sud-Kivu) • Signature /promulgation des mesures d'application de la Loi sur l'eau • Soutien à la mise œuvre du plan de restructuration de la REGIDESO conformément au nouveau cadre institutionnel du secteur de l'eau	• Risque lié à l'insécurité dans la zone du projet • Risque de catastrophe naturel (éruption limnique et éruption volcanique) • Risque d'accident routier sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail et vice-versa • Risques de stress, burnout, troubles psychologiques dues au rythme de travail intensif, à la faible autonomie et contrôle important de la part de la hiérarchie, à une charge mentale et informationnelle (plusieurs tâches simultanées
Composante 2 : Renforcement des institutions et Assistance Technique	**Sous-composante 2.1 : Assistance Technique aux Gouvernements Provinciaux** • Fournir une assistance technique spécifique au gouvernement provincial du Nord Kivu, afin de résoudre, à un stade précoce de la mise en œuvre du projet, certains problèmes institutionnels qui pourraient entraver les opérations du secteur privé au Nord Kivu. Cette assistance technique portera sur :	• Risques d'accident de chantier et de circulation • Risque d'exacerbation des risques liés aux VBG dans la zone du projet suite à la présence du chantier et de contamination à la COVID-19 et aux IST/MST et VIH/SIDA suite aux brassages de la population et à l'accroissement des populations étrangères, et aussi à l'augmentation du revenu de la population ; • Risque lié à l'insécurité dans la zone du projet • Risques d'incendie et ou d'explosion • Possible conflits sociaux entre les riverains et le personnel du chantier suite aux népotismes et clientélismes ;

Description des activités pertinentes aux risques	Sous-composante / description des activités	Risques liés à la main d'œuvre
	- La construction d'un bâtiment qui abritera la régie provinciale d'infrastructure du Kasaï central, ANSER, ARE et le personnel du projet	• Risque d'électrocution et d'électrisation dû à la percutions d'un câble mal isolé et sous-tension pendant les interventions sur le réseau et lors de la mise sous tension des nouveaux raccordements.
	Sous-composante 2.2 : Assistance Techniques aux Agences centrales sectoriel • Appui en logistique et renforcement des capacités d'ARE, ANSER, ARSPE, OCE, COPIREP et MRHE	• Risques d'accidents de travail • Risques de lombalgies, douleurs au dos dus au manque d'organisation du rangement des archives, fournitures, produits d'entretien • Troubles musculosquelettiques dus aux postures statiques prolongées, au comportement sédentaire, au travail répétitif et au poste de travail inadapté (écran, souris et clavier mal positionnés)
	Sous-composante 2.3 : Assistance aux Fournisseurs de Services d'Assainissement, d'Eau et d'Electricité • Recrutement de bureaux d'appui conseil pour aider certains opérateurs (exemple : organisations religieuses) à préparer des dossiers en vue d'obtention de subvention et de crédits	• Risque d'exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuels liés à la cohabitation entre le personnel des bureaux d'appui conseil et la communauté environnante • Risque d'exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuels liés à la cohabitation entre le personnel des bureaux d'appui conseil et la communauté environnante, ainsi que le personnel des opérateurs du secteur de l'eau et assainissement • Risque d'accident routier sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail et vice-versa • Risques de stress, burnout, troubles psychologiques dues au rythme de travail intensif, à la faible autonomie et contrôle important de la part de la hiérarchie, à une charge mentale et informationnelle (plusieurs tâches simultanées • Risque de crash d'avion du personnel des bureaux d'études pendant la collecte des données sur terrain • Risques d'agression par les troupes armées et de morsures par des serpents pendant la collecte des données sur terrain
	Sous-composante 2.4 : Planification et Développement des Investissements • Financement des études de faisabilité (sur les études de préfaisabilité et l'étude de priorisation et de cartographie des sites hydroélectriques / solaires), des études de préfaisabilité supplémentaires, des évaluations de la demande complémentaires, et études sociales (y compris la violence basée sur le genre), et le développement de normes techniques pour les mini-réseaux (pour permettre une intégration complète avec les grands réseaux potentiels) • Actualisation de la politique nationale d'accès à l'eau, et de l'élaboration d'un plan d'investissement pour le secteur de l'eau en milieu urbain, avec des études de faisabilité pour l'élaboration et la mise à jour des schémas directeurs de production d'eau et réseaux de distribution d'ici 2035 dans plusieurs villes	

Description des activités pertinentes aux risques	Sous-composante / description des activités	Risques liés à la main d'œuvre
	Sous-composante 2.5 : Appui à la mise en œuvre du Projet • Renforcement et fonctionnement des cellules de mise en œuvre des projets couvrant les secteurs de l'énergie (UCM) et de l'eau (CEP-O) ainsi qu'une entité de contrôle (Cellule de Suivi des Projets et Programmes, CSPP) au sein du ministère des Finances • Décentralisation d'UCM et de la CEP-O avec un personnel technique et en charge de sauvegarde environnementale et sociale dans les villes de Goma, Kananga et Mbuji-Mayi • Acquisitions des fournitures de bureaux, charroi automobile, • Recrutement du personnel supplémentaire d'UCM et de la CEP-O	• Risque d'EAS/HS en raison des influences ou chantages éventuels du personnel chargé du recrutement du personnel additionnel d'UCM et CEP-O • Risque de discrimination dans les embauches de personnel du projet avec exclusion des personnes vulnérables • Risque d'accident routier sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail et vice-versa • Risques de stress, burnout, troubles psychologiques dues au rythme de travail intensif, à la faible autonomie et contrôle important de la part de la hiérarchie, à une charge mentale et informationnelle (plusieurs tâches simultanées
Composante 3 : Expansion des Services à travers le Secteur Privé	**Sous-composante 3.1: Electrification de Kananga et Mbuji-Mayi par tenders** - Aménagement de la source production électrique - Implantation des socles des cabines et des poteaux MT/BT - Tirage des câbles - Réalisation des branchements	• Risque de chute libre à partir d'une échelle lors des travaux en hauteur pour la pose des consoles d'ancrages et des pinces sur les poteaux pour le raccordement de ménages ; • Risque d'incendie dû à un court-circuit, à une surtension, à la surintensité et à la surcharge du réseau pendant le raccordement des nouveaux ménages ; • Risque de chute libre à la suite des travaux en hauteur en vue de tirage des câbles, etc. • Risque d'électrocution et d'électrisation dû à la percutions d'un câble mal isolé et sous-tension pendant les interventions sur le réseau et lors de la mise sous tension des nouveaux raccordements ; • Risque d'incidents des Violences Basées sur le Genre (VBG) suite au brassage entre travailleurs et les populations riverains de la zone d'exécution des travaux avec comme conséquence, la propagation des IST/MST et du VIH/SIDA suite à l'accroissement des populations étrangères, et aussi à l'augmentation du revenu de la population ; • Risque de lésions et blessures corporelles des riverains suite à la chute des poteaux sur les bâtis causée par les coups de vent ou une forte pluie ;

Description des activités pertinentes aux risques	Sous-composante / description des activités	Risques liés à la main d'œuvre
		• Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information • Risque de non adhésion du public cible et des bénéficiaires qui peut entrainer des représailles contre les travailleurs du projet surtout les femmes et les jeunes filles ; • Risque d'exploitation des mineures • Risques de maladies professionnelles liées à l'exposition aux nuisances sonores, olfactives, aux huiles toxiques, à la fumée, à la poussière, aux vibrations et aux ondes électromagnétiques.
	Sous-composante 3.2: Développement des mini-réseaux et des connexions solaires hors réseau grâce à des facilités de financement • Travaux de construction des mini-réseaux électriques dans les villes concernées	• Risque d'électrification voire électrocution (brûlures internes, contractions musculaires, perturbations du rythme cardiaque et décès) due au contact direct et indirect avec les bornes ou les connectiques de la batterie • Risque de brûlures externe, projections de métal en fusion, atteintes oculaires et auditives due à l'arc flash provenant des opérations de déconnexion de la batterie. • Inhalation et expositions cutanées à l'écoulement ou dégagement gazeux de composés dangereux en cas d'utilisation abusive des batteries ou de libération de poussières toxiques lors des procédés de recyclage des batteries • Risques de troubles musculosquelettiques (TMS) due à la manutention de batteries lourdes, aux gestes répétitifs et aux postures contraignantes • Risques d'accidents de travail (chutes libres, accidents de circulation, incendie, électrocution, électrisation, blessures et autres lésions corporelles • Risques de maladies professionnelles liées à l'exposition aux nuisances sonores, olfactives, huiles toxiques • Risque d'incidents d'EAS/HS, de contamination à la COVID-19 et aux SIT/MST/VIH-SIDA suite au brassage entre travailleurs et les populations riverains de la zone d'exécution des travaux

Description des activités pertinentes aux risques	Sous-composante / description des activités	Risques liés à la main d'œuvre
	Sous-composante 3.3: Appui aux opérateurs privés du secteur de l'eau et assainissement • Faciliter de financement aux opérateurs privés du secteur de l'eau et d'assainissement établis dans la province du Nord-Kivu afin d'étendre l'accès à l'eau grâce à des programmes de raccordement abordable pour les ménages • Réhabiliter le réseau de distribution d'eau potable.	• Risque d'exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel liés aux activités sur les chantiers en raison de la main d'œuvre importante • Risque de forte affluence de travailleurs pouvant accroître la demande de travail de sexe, augmenter le risque de traite des femmes à des fins de travail de sexe, ou le risque de mariage précoce • Risques d'accidents de travail notamment sur le chantier (chutes libres, chutes d'objets accidents dus à la circulation d'engins, blessures et autres lésions corporelles causées par incendie, explosion, électrocution, électrisation, éboulement ou effondrements de sols) et au bureau • Risques de maladies professionnelles liées à l'exposition aux nuisances sonores, olfactives, aux huiles toxiques, à la fumée, à la poussière, aux vibrations • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale • Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantage sociaux • Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ • Non fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives • Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes • Risque de contamination à la COVID-19 et aux IST/MST et VIH/SIDA à la suite de la cohabitation entre le personnel des consultants, des entreprises de travaux et la population • Risque d'incidents d'EAS/HS à la suite du brassage entre travailleurs et les populations riverains de la zone d'exécution des travaux • Risque de blessures dues à l'utilisation des outils à main pour réaliser la fouille

Description des activités pertinentes aux risques	Sous-composante / description des activités	Risques liés à la main d'œuvre
		• Risques liés à l'utilisation des engins de terrassement (pelleteuse, excavatrice, compacteur, …)
Composante 4 : Expansion de l'Accès à l'Electricité et à l'Eau par le secteur public avec l'implication du secteur Public	**Sous-composante 4.1: Réhabilitation de certains Périmètres du Réseau de distribution de la SNEL (Kinshasa, Goma et Gbadolite)** • Réhabiliter et étendre les segments du réseau de distribution dans les villes ciblées (Kinshasa, Goma et Gbadolite), et de piloter la participation des entreprises privées aux opérations. • En général, la réhabilitation et l'extension des périmètres du réseau de distribution comprendront des travaux, des fournitures et des services de consultants pour installer de nouvelles sous-stations électriques et les lignes de distribution à moyenne et basse tension associées, mettre à niveau les sous-stations surchargées, installer des compteurs à prépaiement, faciliter le câblage interne et les raccordements des ménages.	• Risque d'exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel liés aux activités sur les chantiers en raison d'un grand afflux des travailleurs • Risque de forte affluence de travailleurs pouvant accroître la demande de travail de sexe, augmenter le risque de traite des femmes à des fins de travail de sexe, ou le risque de mariage précoce • Risques d'accidents de travail notamment sur le chantier (chutes libres, chutes d'objets accidents dus à la circulation d'engins, blessures et autres lésions corporelles causées par incendie, explosion, électrocution, électrisation, éboulement ou effondrements de sols) et au bureau. • Risques de maladies professionnelles liées à l'exposition aux nuisances sonores, olfactives, aux huiles toxiques, à la fumée, à la poussière, aux vibrations • Risque d'EAS/HS car les femmes craignant d'être exclues peuvent se voir demandé des contreparties dans l'attribution des infrastructures • Faible taux de raccordement des ménages dirigés par les femmes en raison des discriminations liées au sexe • Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré • Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail • Risque de contracter le COVID à la suite du non-respect des mesures barrières prônés par le Président de la République • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène
	Sous-composante 4.2 : Réhabilitation et Expansion de l'Approvisionnement en Eau à Kananga et de l'Assainissement à Bukavu • Améliorer l'accès à l'eau et à l'assainissement dans les villes de Kananga, Goma, Bukavu et potentiellement à Beni /	• Risque de forte affluence de travailleurs pouvant accroître la demande de travail de sexe, augmenter le risque de traite des femmes à des fins de travail de sexe, ou le risque de mariage précoce

Description des activités pertinentes aux risques	Sous-composante / description des activités	Risques liés à la main d'œuvre
	Butembo (en fonction de la situation sécuritaire et de la disponibilité du financement du projet) - Construction d'une station d'épuration d'eau à Kananga - Réhabilitation et extension du réseau de distribution d'eau et augmentation de la capacité actuel de stockage d'eau de la ville de Kananga afin de rétablir environ 16 000 branchements privés et des bornes fontaines. - Démantèlement des canalisations en amiante - Construction des stations de lavage des mains dans certaines installations publiques comme mesure de lutte contre la pandémie de COVID-19 - La réhabilitation légère du réseau de distribution à Goma-Est et les stations de pompage associées - La construction du réseau de distribution à Goma-Ouest et Nord, y compris les installations de stockage - La construction d'une station de pompage pour Goma-Ouest et Nord. - L'installation d'une station de traitement de boue de vidange - La construction du réseau de distribution à Goma-Ouest et Nord	• Risque d'EAS/HS car les femmes craignant d'être exclues peuvent se voir demandé des contreparties dans l'attribution des infrastructures et peuvent contracter le VIH/SIDA et les MST/IST • Risque d'accidents de travail notamment sur le chantier (chutes libres, chutes d'objets, accidents dus à la circulation d'engins, blessures et autres lésions corporelles causées par incendie, explosion, électrocution, électrisation, éboulement ou effondrement de sols) et au bureau • Risques de maladies professionnelles liées à l'exposition aux nuisances sonores, olfactives, aux huiles toxiques, à la fumée, à la poussière et aux vibrations pendant les travaux d'aménagement d'ouvrage d'adduction d'eau potable • Risque de forte affluence de travailleurs pouvant accroître la demande de travail de sexe, augmenter le risque de traite des femmes à des fins de travail de sexe, ou le risque de mariage précoce ; • Risque d'exploitation des mineures • Risque d'EAS/HS dû aux activités réalisées sur les chantiers en raison d'une main d'œuvre importante en interaction directe avec une communauté vulnérable, éprouvant des difficultés d'absorber l'influx de travailleurs. Risque aussi élevé dû la méconnaissance de la communauté riveraine en rapport leurs droits comme bénéficiaires du projet, ainsi que la différence de pouvoir entre les travailleurs (entreprises) et la communauté. • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information
	Sous-composante 4.3 : Développement du Capital Humain dans certaines villes • Promouvoir le développement du capital humain par un accès accru à l'eau potable, aux services d'assainissement et d'électricité afin d'améliorer la prestation des services de santé et d'éducation dans certaines villes de province	• Risque de non-implication des femmes et des jeunes filles dans le comité de gestion des plaintes. • Risque de contracter le COVID à la suite du non-respect des mesures barrières prônés par le Président de la République • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène • Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré

Description des activités pertinentes aux risques	Sous-composante / description des activités	Risques liés à la main d'œuvre
	- L'électrification et la fourniture d'eau potable et d'installations sanitaires de base dans les établissements de santé et des écoles par le biais de solutions solaires PV + batterie et - La réhabilitation /construction d'infrastructures WASH de base soutenues par le lavage des mains - La promotion du changement de comportement - L'appui à l'INPP et certains instituts techniques industriels pour former et faciliter l'emploi des jeunes (incluant les filles) dans les métiers de l'électricité et de l'eau (électricien bâtiment et plombiers)	• Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail
Composante 5 : Composante d'intervention en cas d'urgence (CERC)	L'objectif de cette composante est de prévoir un mécanisme de mobilisation d'un « fonds de contingence » afin de soutenir l'atténuation, la réponse, le relèvement et la reconstruction en cas d'urgence, notamment en situation de crie due aux risques d'inondations et de sécheresse au cours de la mise en œuvre du projet	• Risque d'accident lié à l'évacuation d'urgence à la suite d'un incendie sur chantier ou à la découverte d'un engin de guerre non encore explosé • Risque d'accident de circulation pendant l'évacuation d'urgence • Risques de collision pendant la fuite pour rejoindre le point de rassemblement

3.3. Mesures d'atténuation des risques généraux

L'UCM sera responsable pour mettre en œuvre des mesures d'atténuation des risques généraux présenter dans le présent PGMO et veillera également à ce que les différents intervenants du projet comme les partenaires, prestataires, contractant, facilitateurs, les ONG, les entreprises et les organisations communautaires respectent et mettent en œuvre ces mesures d'atténuation des risques. Ces mesures consisteront à veiller à l'application des mesures réglementaires à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires de la République Démocratique du Congo, à travers notamment les actions suivantes :

Tableau 3 : Mesures d'atténuation des risques

Risques	Mesures d'atténuation des risques généraux	Mesures d'atténuation des risques spécifiques
Risque de lésions et blessures corporelles des riverains suite à la chute des poteaux sur les bâtis causés par les coups de vent ou une forte pluie ; Risques d'accident de chantier et de circulation, risque de chute libre à partir d'une échelle lors des travaux en hauteur pour la pose des consoles d'ancrages et des pinces sur les poteaux pour le raccordement de ménages; et Risque de brûlures externe, projections de métal en fusion, atteintes oculaires et auditives due à l'arc flash provenant des opérations de déconnexion de la batterie	Sensibiliser sur les textes de lois et des mesures réglementaires et leur vulgarisation ; Mettre en place un système de d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé ; Vérifier l'intégrité des structures avant d'entreprendre les travaux ; Mettre en œuvre un programme de protection contre la chute qui comprend notamment la formation aux techniques d'ascension et l'application des mesures de protection contre la chute ; l'inspection, l'entretien et le remplacement du matériel de protection contre la chute ; et le sauvetage lors des chutes	Veiller à l'observation par l'employeur des prescriptions légales et réglementaires ainsi que des dispositions sanitaire et sécuritaire de la banque mondiale en matière de transport et de distribution d'électricité Etablir les critères d'utilisation des dispositifs de protection intégrale contre la chute (en général lorsque le travailleur intervient à plus de 2 m au-dessus de la plate-forme de travail ; Utiliser des ceintures de sécurité en nylon doublé d'au moins 16 millimètres (5/8 de pouce) ou en tout autre matériau de résistance équivalente ; Porter une deuxième sangle de sécurité (de réserve) pour les travailleurs qui manient des outils électriques en hauteur ;
Risque d'électrocution et d'électrisation dû à la percutions d'un câble mal isolé et sous-tension pendant les interventions sur le réseau et lors de la mise sous tension des nouveaux raccordements ; - Risque d'incendie dû à un court-circuit, à une surtension,	Contrôler la mise en œuvre des dispositions générales en matière de prévention applicables à l'ensemble des professions exerçant une même activité ou utilisant les mêmes outillages et procédés	Autoriser uniquement les travailleurs formés et certifiés pour installer, entretenir ou la réparer du matériel électrique ; Mettre hors tension et assurer la mise à la terre des lignes de distribution

à la surintensité et à la surcharge du réseau pendant le raccordement des nouveaux ménages	Substituer ou éliminer de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ; Identification de dangers pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; Veiller à ce que les travailleurs ne s'approchent pas des éléments conducteurs ou sous tension exposés, même s'ils ont reçu la formation requise	d'électricité sous tension avant d'entreprendre des travaux sur ces lignes ou à proximité ; ; Veiller à ce que les travaux sur les fils sous tension soient effectués par des ouvriers formés et dans le respect strict de normes de sécurité et d'isolement ; Définir dans un plan d'hygiène et de sécurité la formation requise, les mesures de sécurité, les équipements de sécurité personnels et les autres précautions nécessaires lorsqu'il faut que l'entretien et l'exploitation s'effectuent à une distance inférieure à la distance de sécurité minimale,
Risques de stress, burnout, troubles psychologiques dues au rythme de travail intensif, à la faible autonomie et contrôle important de la part de la hiérarchie, à une charge mentale et informationnelle (plusieurs tâches simultanées) ;	Mettre en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines Recueillir auprès des diverses catégories d'employeurs toute information permettant d'établir des statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles, en tenant compte de leurs causes, des zones de lésion, des circonstances dans lesquelles ils ont eu lieu, de leurs fréquences, de leurs effets, spécialement de la durée, et de l'importance des incapacités qui en résultent	Mener des campagnes pour le développement des mesures de prévention, de réadaptation et de reclassement ; Procéder à toute enquête jugée utile sur les conditions de santé et de sécurité au travail se basant en même temps sur les dispositions nationales (loi et règlements), les dispositions de la NES2 ainsi que les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires de la Banque Mondiale sur le transport et la distribution de l'électricité ; Assurer la formation permanente du personnel sur la bonne ergonomie : bonne posture de travail et devant l'ordinateur, la gestion du stress ; Appliquer la réglementation en matière du respect d'heure de travail ; L'obligation de mentionner dans tous les contrats la clause sur la protection des enfants c'est à dire s'assurer de la vérification fréquente qu'aucun enfant ne soit employé en dessous de l'âge légal pour les travaux qu'il effectue d'une part, et de l'interdiction des travaux forcés vis-à-vis de tous les travailleurs d'autres part.
Risque d'exacerbation des risques liés aux VBG dans la zone du projet suite à la présence du chantier et de contamination à la COVID-19 et aux IST/MST et VIH/SIDA suite aux	Assurer la formation du personnel du projet (employés, ouvriers, etc.) et les autorités locales sur les risques encourus	Enregistrer et traiter les plaintes relatives aux allégations de VBG/EAS/HS par l'ONG chargée de

brassages de la population et à l'accroissement des populations étrangères, et aussi à l'augmentation du revenu de la population ; • Risque d'exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuels liés à la cohabitation entre le personnel des bureaux d'appui conseil et la communauté environnante, ainsi que le personnel des opérateurs du secteur de l'eau et assainissement ; • Risque d'EAS/HS en raison des influences ou chantages éventuels du personnel chargé du recrutement du personnel additionnel d'UCM et CEP-O • Risque de discrimination dans les embauches de personnel du projet avec exclusion des personnes vulnérables	à l'EAS/HS, les codes de bonne conduite et le MGP ; Sensibilisation au respect des mesures barrières contre la Covid19 Réaliser des campagnes d'information et de sensibilisation au profit des employés et de la communauté riveraines aux chantiers sur les VBG/EAS/HS Appliquer les dispositions du code de bonne conduite avec les interdictions spécifiques contre l'EAS/HS et des sanctions et procédures claires en cas de violation, y compris des formations régulières et la signature du code par tous les acteurs du projet ;	la prise en compte de ces types de plainte à travers son MGP Assurer la prise en charge médicale des survivant(e)s des VBG (femmes, filles, garçons et hommes) à travers les services de santé de la zone, et en particulier des services de gestion clinique des victimes de viol ; Construire des stations de lavage d'eau dans endroits stratégiques du chantier, afficher panneaux muraux sur les méthodes de se protéger contre la Covid-19 ;
Conflits sociaux entre les riverains et le personnel du chantier suite aux népotismes et clientélismes	Informer les riverains du bien-fondé du projet, des activités qui seront mises en œuvre, leur durée et les bénéficiaires.	Recourir au besoin à la main d'œuvre locale en ce qui concerne les travaux non spécialisés ; Favoriser la création un cadre de collaboration tripartite (UCM , chef de localité et la communauté dans la zone. Ce cadre pourrait être une plate -forme d'information sur le projet en temps réel , et dans la mesure du possible traiter au niveau le plus bas des petits différents entre les membres de la communauté sur des questions d'ordre général .
Catastrophe naturel (éruption limnique et éruption volcanique	Collaborer avec des volcanologues qui travaillent autour ou dans la zone et être informés sur les possibles mouvement tectoniques	Créer un cadre de concertation multi acteur composé de l'UCM, les volcanologues, les climatologues les autorités provinciales, et la communauté afin d'éviter les situations dangereuses due au changement climatiques (vents violent, pluie torrentiel éruption volcanique
Risques d'insécurité dans la zone du projet : - Agression par les troupes armées ; et - Morsures par des serpents ou d'un insecte venimeux pendant la collecte des données sur terrain ;	-Renforcer les capacités du personnel avec des formations pratique sur la sécurité nationale ; Renforcement des capacités du personnel en formation sur les techniques pratiques de secourisme	Associer à chaque équipe de mission des agents de sécurité et des policiers au besoin ; Se munir d'un kit de premier soins rapide 2X larges coupelles de succion, une (1) petite coupelle de succion, une lame de scalpel, une cordelette de garrot), manuel d'utilisation...

Risque de bruits et ozone ;	Organiser des consultations publiques à grande échelle lors du choix de la localisation des lignes électriques et de leur emprise ; Installer les lignes de transport et de distribution haute tension dans les zones moins peuplées, dans la mesure du possible	Placer les emprises loin des populations, dans la mesure du possible afin d'éviter les forts bruits ; L'utilisation de murs antibruit ou autres appareils/équipements anti-bruit peut être envisagée ;

Le Projet veillera en particulier au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et a l'expérience de la supervision des programmes de sécurité des sous-traitants.
Tous les entrepreneurs seront tenus de fournir des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail dans le cadre de leurs offres. La pertinence de ces programmes fera partie des critères utilisés par la commission des marchés pour sélectionner les entrepreneurs.

Le Projet veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des entreprises soient mises en œuvre et suivies durant toute la phase de travaux.
En plus d'énumérer les différentes mesures d'atténuation des risques, il est aussi important pour l'employeur, de procéder en amont sinon durant toute la mise en œuvre à la prévention des risques professionnels en se référant à l'article 61 de la LOI n° 16-009 du 15 juillet 2016 qui exige des entreprises l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Dans cette optique, le Projet devrait assurer la promotion de toute action tendant à éduquer et à informer les employeurs et les travailleurs afin de prémunir ces derniers contre les risques éventuels.

3.4. Mise en place des mécanismes de prévention contre la COVID-19

Pour réduire l'impact de la COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs, les clients et le public, il est important pour tous les employeurs de planifier dès maintenant actions de prévention contre le COVID-19.

A cet effet, le projet prévoit en réponse à la pandémie Covid-19, de construire des stations de lavage des mains dans les milieux publics se situant dans et autour du site du projet. Ces mesures doivent être accompagnées par le respect strict des nouvelles règles édictées par l'Organisation Mondiale de la Santé et le gouvernement congolais.

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, les conditions de travail des travailleurs qui n'observent pas les règles d'hygiène peuvent se détériorer. En plus des risques d'infection par le COVID-19, les travailleurs du projet AGREE continuent d'être exposés à d'autres risques pour la santé et la sécurité au travail de nature biologique, physique ou psychosociale. Par conséquent, pour la protection de la santé physique et mentale, de la sécurité et du bien-être de tous les travailleurs, l'OMS recommande une combinaison de mesures pour la prévention et le contrôle des infections, la santé et la sécurité au travail et le soutien psychosocial.

Les travailleurs qui participent à une intervention en cas de pandémie sont exposés à de nombreux risques professionnels différents pour la santé et la sécurité. Il s'agit notamment de l'infection à COVID-19, de la maladie et de la transmission à d'autres personnes; la fatigue causée par le travail de plus longues heures et la lourde charge de travail, l'insuffisance du sommeil ou du repos, la déshydratation et une alimentation inadéquate; blessures musculosquelettiques causées par la manipulation de patients et d'objets lourds, travail prolongé lors de l'utilisation d'équipement de protection individuelle pouvant causer un stress dû à la chaleur, à la peau et aux lésions muqueuses; la violence et la stigmatisation au travail, ainsi qu'une variété de problèmes de santé mentale, de détresse émotionnelle et d'épuisement professionnel.[3]

Pour les employeurs qui ont déjà planifié des pandémies de grippe, en prévoyant COVID-19 peuvent impliquer la mise à jour des plans pour traiter les risques d'exposition, les sources d'exposition, les voies de transmission, et d'autres caractéristiques uniques du SRAS-CoV-2 (c'est-à-dire différents que les virus de la grippe pandémique). Les employeurs qui n'ont pas encore mis en place des moyens de préventions doivent se préparer en conséquence afin d'assurer la protection des travailleurs.

Il s'agira par exemple de la formation immédiate et continue sur les procédures à toutes les catégories de travailleurs, et dans tous les espaces publics, une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI), multiplier les séance de sensibilisation sur l'importance et le devoir de se faire vacciner sans contrainte ; la fourniture d'EPI ; et des protections adéquates en matière de SST, conformément aux ESSG générales et aux ESSG spécifiques à l'industrie, et suivent l'évolution les meilleures pratiques internationales en matière de protection contre le COVID-19.

3.4.1. Equipement de protection individuelle

L'Entrepreneur doit mettre à disposition du personnel de chantier des tenues de travail correctes, réglementaires et en bon état, ainsi que tous les accessoires de protection et de sécurité adaptés à chaque type d'activité (gants, lunettes de protection pour les soudeurs et découpeurs de tôles, casques, cache-nez, harnais de sécurité pour les travaux en altitude, souliers ou bottes renforcés, combinaisons en kaki, etc.).

En ce qui concerne l'efficacité de la prévention de la propagation de COVID-19, les Employeurs devront consulter régulièrement le Comite Santé et Sécurité au Travail, pour des mises à jour sur les EPI recommandés. Tous les types d'EPI doivent être :

- Sélectionnés en fonction du danger qu'ils représentent pour le travailleur ;
- Correctement ajustés et périodiquement réajustés, le cas échéant ;
- Portés de manière cohérente et appropriée lorsque cela est nécessaire ;
- Inspectés, entretenus et remplacés régulièrement, si nécessaire ;

[3] https://openwho.org/courses/COVID-19-occupational-health-and-safety

- Enlevés, nettoyés et stockés ou éliminés de manière appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou de l'environnement.

Les employeurs sont tenus de fournir à leurs travailleurs des EPI pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 seront sur la base du risque d'être infecté par le CoV-2 du SRAS.

3.4.2. Élaboration des politiques et des procédures pour un traitement rapide

En vue de dans la protection des travailleurs et des populations contre le COVID19, les employeurs doivent mener les actions ci-après :

- Identifier et isoler les personnes malades, le cas échéant ;
- Identifier et isoler rapidement les personnes potentiellement infectées et les personnes contact est une étape essentielle ;
- Informer et encourager les employés à auto-surveiller les signes et symptômes du COVID-19 s'ils soupçonnent une éventuelle exposition ;
- Elaborer des politiques et des procédures pour permettre aux travailleurs de signaler lorsqu'ils sont malades ou subissent les symptômes du COVID-19 ;
- Elaborer, le cas échéant, des politiques et des procédures pour isoler immédiatement les personnes qui ont des signes et/ou des symptômes de la COVID-19, et former les travailleurs à les mettre en œuvre et déplacer les personnes potentiellement infectées vers un lieu éloigné des autres travailleurs ;
- Prendre des mesures pour limiter la propagation des sécrétions respiratoires des personnes qui peuvent avoir contracté la COVID-19. Fournir un masque facial, si cela est possible et disponible, et demander à la personne de le porter lorsque cela s'avère nécessaire ;
- Si possible, isoler les personnes suspectées d'avoir la COVID-19 séparément de ceux qui ont des cas confirmés du virus pour empêcher toute transmission ultérieure.

4. BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Cette section décrit les principaux aspects de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont le droit du travail s'applique aux différentes catégories de travailleurs, essentiellement en relation avec les rubriques énoncées au paragraphe 11 de la NES2 (rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux).

4.1. Textes de référence

La loi n°015 /2002 du 16 Octobre 2002 portant code du travail est un instrument à même d'apporter la paix sociale grâce à l'affermissement des relations professionnelles, au rétablissement des droits fondamentaux du travailleur et de l'entrepreneur que sont les droits au travail et la liberté et la liberté d'entreprise.

Dans le cadre du Projet de Gouvernance et d'Accès à l'Electricité, l'Eau potable et l'Assainissement (AGREE), les textes de loi suivants seront suivis par le projet dans la gestion de la main d'œuvre :

- La Constitution de la République du 18 février 2016
- La Loi N° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en République Démocratique du Congo ; telle que modifiée et complétée par la Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 ;
- La Loi n°16-009 du 15 Juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale (J.O.RDC., 28 juillet 2016, n° spécial, p.5) ;
- La Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'État
- La Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant Code pénal congolais
- La Loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation, et fonctionnement des tribunaux du travail ;
- La Loi n 17/001 du 8 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance dans le secteur privé ;
- La Loi n° 005/2003 du 13 mars 2003 modifiant l'Ordonnance-Loi n° 69/009 du 10 février 1969 relative aux impôts cédulaires sur les revenus ;
- La Loi n° 004/2001 du 20 juillet 2001 portant dispositions générales applicables aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique.
- La Loi organique du 21 mars 2013 portant institution, organisation et fonctionnement de la Commission Nationale des Droits de l'Homme "CNDH" ;

Les agents l'Etat sont régis par Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat en RDC, qui comporte des dispositions qui se rapportent :

- À l'organisation du pluralisme syndical au sein des services publics de l'Etat ;
- Au relèvement à 18 ans minimum et à 35 ans maximum de l'âge de recrutement à la fonction publique nationale sans préjudice des emplois spéciaux ;

- À la fixation à 35 ans de la durée de la carrière et à 65 ans de l'âge limite pour l'admission à la retraite ;
- À l'enrichissement de la nomenclature des droits spécifiques reconnus à l'agent de l'administration publique ;
- À la restructuration des emplois, des catégories et des grades au sein de la fonction publique ;
- À la détermination de la liste des agents qualifiés de « hauts fonctionnaires » ;
- À la réinstauration des échelons au sein des grades de certaines catégories d'agent ;
- À l'instauration de nouveaux avantages sociaux tels que pécule de congé et autres récompenses (les allocations familiales pour enfants à charge, les frais médicaux et soins de santé, l'indemnité de logement, l'allocation d'invalidité, les frais funéraires, les frais d'équipement, les crédits et l'avance sur traitement, l'indemnité de transport et les frais de voyage et le pécule de congé).

Il est possible que des agents de l'Etat soient mis en détachement (**voir composante 1 sous composante 1.1 et la sous composante 1.2)** pour la mise en œuvre de ce projet. Dans ce cas ils seront régis par les articles 32 à 34 de la Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en RDC. Cette loi est explicite sur le système ***de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur y compris les congés, la liberté de s'affilier à l'organisation de travailleurs de son choix***. Elle réglemente les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

4.2. Dispositions spécifiques aux travailleurs du secteur privé et des contractuels du Projet

Spécifiquement, les dispositions suivantes seront suivies par le projet dans la gestion de la main d'œuvre.

4.1.1. Contrat de travail

a. Définition de l'article 7 du code du travail

Le contrat de travail est toute convention, écrite ou verbale, par laquelle une personne, le travailleur, s'engage à fournir à une autre personne, l'employeur, un travail manuel ou autre sous la direction et l'autorité directe ou indirecte de celui-ci et moyennant rémunération.

L'article 1er du titre IV relatif au contrat de travail stipule que le contrat de travail est passé librement, sous réserve des dispositions de la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002.

b. Contenu du contrat du travail (article 212, du code de travail)

Le contrat écrit contiendra les énonciations suivantes : (a) les nom de l'employeur ou raison sociale de l'entreprise ; (b) le numéro d'immatriculation de l'employeur à la CNSS ; (c) le nom, prénom, post-noms et sexe du travailleur ; (d) numéro d'affiliation du travailleur à la CNSS ; (e) date de naissance du travailleur ; (f) lieu de naissance et nationalité du travailleur ; (g) situation familiale du travailleur comprenant le nom, prénom et post-nom du conjoint, et le nom, prénom et post-noms et date de naissance de chaque enfant; (h) nature et modalité du

travail à fournir ; (i) montant de la rémunération et autres avantages ; (j) lieux d'exécution du contrat ; (k) durée de l'engagement ; (l) durée du préavis du licenciement ; (m) date d'entrée en vigueur du contrat ; (n) lieu et date de conclusion du contrat ; (o) certificat d'aptitude au travail dûment constaté par un médecin ; (p) carte de demandeur d'emploi ; (q) déclaration du mouvement du travailleur (article 217 C.T).

L'article 47 du code de travail prévoit que l'employeur est tenu de soumettre tout contrat écrit au visa de l'Office National de l'Emploi, suivant les modalités fixées par l'arrêté Ministériel. L'ONEM va vérifier la conformité des contrat au regard des lois en vigueur en matière de législation du travail (Code du travail, conventions collectives, règlement d'ordre intérieur, barème de salaires, etc.) c'est-à-cire s'assurer du respect de l'application du code du travail, spécialement les dispositions de l'article 212 et l'arrêté ministériel n°015/67 du 03 octobre 1967 ainsi que les mesures d'exécution du Décret n°080/2002 du 03 juillet 2002 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contrevaleur du logement en passant en revue, tour à tour, les informations reprise conformément à la loi.

c. Durée du contrat de travail *(article 39, 40 et 41 du code du travail)*

Tout contrat de travail est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

- **a.** Contrat à durée déterminée : Un contrat est à durée déterminée lorsqu'il est conclu soit pour un temps déterminé, soit pour un ouvrage déterminé, soit pour le remplacement d'un travailleur temporairement indisponible (Art. 40) . Le contrat à durée déterminée ne peut excéder un an, si le travailleur est marié et séparé de sa famille ou s'il est veuf, séparé de corps ou divorcé et séparé de ses enfants dont il doit assurer la garde. Aucun travailleur ne peut conclure avec le même employeur ou avec la même entreprise plus de deux contrats à durée déterminée ni renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée, sauf dans le cas d'exécution des travaux saisonniers, d'ouvrages bien définis et autres travaux déterminés par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociales dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail. L'exécution de tout contrat conclu en violation des dispositions du présent article ou la continuation de service en dehors des cas prévus à l'alinéa précédent constituent de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée (Art. 41 du CT).
- **b.** Contrat journalier : dans le cas d'engagement au jour le jour, si le travailleur a déjà accompli vingt-deux journées de travail sur une période de deux mois, le nouvel engagement conclu, avant l'expiration des deux mois est, sous peine de pénalité, réputé conclu pour une durée indéterminée (Art. 40 du CT).
- **c.** Contrat à durée indéterminée : lorsque le travailleur est engagé pour occuper un emploi permanent dans l'entreprise ou l'établissement, le contrat doit être conclu pour une durée indéterminée. Tout contrat conclu pour une durée déterminée en violation du présent article est réputé conclu pour une durée indéterminée.

4.2.2. Salaires et retenues sur salaire

Est nulle de plein droit, toute stipulation attribuant à l'employeur le droit d'infliger des réductions de rémunérations à titre de dommages et intérêts et ce en dehors des retenus autorisées par la législation ou règlementation et sauf accord entre les parties.

Le projet va appliquer le barème national et celui appliqué dans les projets financés par la Banque mondiale. Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) » tels que définit par le décret n°18/017 de la 22/05/2018 portante fixation du nouveau SMIG nécessite une actualisation pour répondre au pouvoir d'achat et à la vie chère.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès et de traitement au travail (articles 6, 135, 311 de la Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en RDC).

Paiement en cas de maladie ou d'accident :

Lorsque le travailleur est dans l'incapacité de fournir ses services par suite de maladie ou d'accident, il conserve le droit, pendant toute la durée de la suspension du contrat, aux deux tiers de la rémunération en espèces et à la totalité des allocations familiales (Art. 105 du CT).

Le droit aux avantages contractuels en nature subsiste pendant l'incapacité de travail, à moins que le travailleur n'en demande la contrevaleur en espèces. Le logement ne peut toutefois, être remplacé par la contrevaleur. Le calcul de la rémunération pendant ce temps est effectué dans les conditions fixées à l'article 66.

4.2.3. Temps de travail

Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies par le Code du Travail respectivement en ses articles 119 et 120. L'article119 stipule que dans tous les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou de l'autre sexe, quelle que soit la forme dans laquelle est exécuté le travail, ne peut excéder quarante-cinq (45) heures par semaine et huit (8) heures par jour. Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires et donnent droit à une majoration de salaire.

4.2.4. Congé

L'employeur est tenu d'accorder un congé annuel au travailleur. Les jours de maladie compris dans la période de congé ne comptent pas comme jours de congé. Toute femme enceinte dont l'état entraîne des risques pour sa santé dûment constaté par le médecin, a droit, sur base d'un certificat médical de suspendre son contrat de travail conformément à l'article 57 de la présente loi, sans que cette interruption de service puissent être considérée comme une cause de résiliation du contrat. Elle peut dans les mêmes conditions résilier son contrat de travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture du contrat. A l'occasion de son accouchement, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) dont six (6) semaines avant et huit (8) semaines postérieures à la délivrance et peu importe que l'enfant vive ou non .(article 130 du code de travail).

4.2.5. Liberté d'association

Les travailleurs et les employeurs tels que définis à l'article 7 du présent Code ont le droit de se constituer en organisations ayant exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement de leurs intérêts professionnels ainsi que le progrès social, économique et moral de leurs membres. Tout travailleur ou employeur, sans distinction aucune, a le droit de s'affilier à une organisation professionnelle de son choix ou de s'en désaffilier (articles 230 et 233 du code de travail).

4.2.6. Autres dispositions pertinentes du Code du travail en matière de Santé, Sécurité au Travail

- La LOI N° 16/010 DU 15 JUILLET 2016 MODIFIANT ET COMPLÉTANT LA LOI N° 015-2002 PORTANT CODE DU TRAVAIL

- **Article 121**

Tout travailleur jouit, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures.

Ce repos est accordé autant que possible en même temps à tout le personnel. Il a lieu le dimanche. Toutefois, les conventions collectives peuvent prévoir les conditions particulières favorables.

- **Article 125**

Les enfants et les personnes avec handicap ne peuvent pas travailler la nuit dans les établissements industriels publics ou privés.

Le terme nuit visé à l'alinéa précédent signifie la période allant de 18 heures à 6 heures.

- **Article 129**

Toute femme enceinte dont l'état entraîne des risques pour sa santé, dûment constaté par le médecin, a le droit, sur la base du certificat médical, de suspendre son contrat de travail conformément à l'article 57 de la présente loi, sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de résiliation du contrat.

''Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/ 043 /2008 du 08/08 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail''.

4.2.7. Directives de la Banque mondiale

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier

2011 version révisée juillet 2014[4], les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Lorsque le droit national limite le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi (NES 2, paragraphe 16).

Les recommandations de la Note de bonnes pratiques pour lutter contre l'Exploitation et les atteintes Sexuelles, et le Harcèlement sexuel[5] dans le cadre du financement de projets d´investissement comportant de grands travaux de génie civil seront tenues en compte pour l´enrichissement des mesures de prévention, atténuation et réponse aux risques EAS/HS liés au projet.

4.2.8. Comparaison entre la NES n°2 et la loi nationale en matière d'emploi en RDC

Tableau n°4. Comparaison de la NES n°2 de la Banque et la loi sur l'emploi en RDC

Exigences de la NES 2	Dispositions nationales pertinentes	Observations
Conditions de travail et d'emploi. La NES 2 dispose que des informations et des documents clairs et compréhensibles devront être communiqués aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi ; informations et documents qui décriront leurs droits en vertu de la législation nationale du travail (qui comprendront les conventions collectives applicables)	La loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail constitue le texte de base régissant les conditions de travail et d'emploi en RDC et elle a été publiée au Journal Officiel après son adoption par le Parlement (numéro spécial du 25 octobre 2002). Conformément à l'article 55 alinéa 5 du Code, l'employeur doit tenir, à la disposition des représentants des travailleurs au sens de l'article 255, un exemplaire du présent code pour consultation. En outre l'article 267 : Toute organisation syndicale dûment enregistrée peut organiser sur le territoire de la République, en faveur de ses membres et de ses délégués syndicaux du personnel, titulaires et suppléants, des stages ou sessions de formation exclusivement consacrées à l'éducation ouvrière.	La loi nationale satisfait partiellement cette exigence de la NES 2. Par conséquent, c'est la NES 2 qui va s'appliquer.
Non-discrimination et égalité des chances. La NES n°2 dispose que l'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation du travail…	L'une des innovations les plus importantes de la loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail est le renforcement des mesures antidiscriminatoires à l'égard des femmes et des personnes avec handicap	La loi nationale satisfait cette exigence de la NES n°2.

[4]Pubdocs.worldbank.org/en/163531459190144019/ProcurementConsultantHiringGuidelinesFRenchJuly2014.pdf
[5] http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf

Mécanisme de gestion des plaintes La NES n°2 dispose qu'un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de trous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail	La législation nationale ne mentionne pas ce mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs mais la Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail, en son article 63 alinéa 2, Chapitre VI, Section I, dispose que ….Ne constitue pas de motifs valables de licenciement, notamment…le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de la violation alléguée de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes, …	La loi nationale prend en compte implicitement cette exigence de la NES n°2 et donc elle satisfait partiellement. Il sera nécessaire donc de prendre en compte le mécanisme de gestion des plaintes mis en place par le Projet pour les travailleurs. C'est la NES n°2 qui va s'appliquer
Santé et sécurité au travail (SST) La NES n°2 dispose que toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un environnement de travail sûr, notamment en assurant que les lieux de travail, les machines, équipement et les processus sous leur contrôle sont sûrs et sans risque pour la santé, …	L'une des innovations les plus importantes de la loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail est la mise en place des structures appropriées en matière de santé et sécurité au travail afin d'assurer une protection optimale du travailleur contre les nuisances. De façon générale, le Code du Travail vise, entre autres, à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, à assurer un service médical, à garantir un salaire minimum et à réglementer les conditions de travail. La loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n°015-2002 portant Code du travail protège la santé du travailleur en fixant la durée maximum du travail à 45 heures par semaine et 8 heures par jour (Article 119). On notera aussi (i) l'Arrêté n°0017/73 du 6 février 1973 relatif à la sécurité sur les lieux de travail pour les travaux de terrassement, de fouille, ou d'excavation de toute espèce et les travaux de l'industrie du bâtiment. (ii) l'Arrêté départemental 0 0 6 9 / C A B / DEP MIN/73 15 novembre 1973 portant institution des comités de sécurité et d'hygiène dans les entreprises minières et leurs dépendances, (iii) l'Ordonnance n°74/098 du 06 juin 1974 relative à la protection de la main d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère, (iv) l'Arrêté départemental 78/004 bis du 03 janvier 1978 portant institution des comités d'hygiène et de sécurité dans les entreprises, (v) la loi n°2017-01 du 08 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance entre personnes physiques ou morales de droit privé et son Décret n°18/019 d'application. Elle vise à promouvoir les petites et moyennes entreprises à capitaux, à protéger la main d'œuvre nationale, (vi) le Décret n°18/17 du 22 mai 2018 portant fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti,	La loi nationale satisfait cette exigence de la NES n°2.

	des allocations familiales minima et de la contrevaleur du logement. Le projet devra veiller à faire respecter le Code du travail dans l'utilisation du personnel lors des travaux.	

NB : En cas de divergence entre les deux cadres juridiques, la disposition la plus avantageuse pour les travailleurs sera d'application.

5. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.1. Sécurité et Santé au Travail (SST)

La matière relative à la sécurité et à la santé au travail est régie par le Code du Travail congolais et aussi **par la loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail.** Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des agents de l'État comme des travailleurs du secteur privé.

En plus des deux textes fondamentaux qui régissent le secteur du travail en RDC, le pays a adhéré et / ou ratifié nombreux instruments internationaux sur la santé et la sécurité au travail.[6]

La loi n° 015-2002 portant Code de Travail en RDC met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Le Code fixe aux articles 167 à 169 du Chapitre IV (Du comité de Sécurité, d'hygiène et d'Embellissement des lieux de travail), les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité. En outre, l'article 160 fait obligation à toutes les entreprises ou tous les établissements de toute nature de s'assurer le concours des services de santé au travail assurés par un médecin du travail (article 161). Ils ont un rôle essentiellement préventif et ont pour mission d'assurer :

- La surveillance médicale des travailleurs et la surveillance sanitaire des lieux de travail;
- Les secours immédiats et soins d'urgence aux victimes d'accident ou d'indisposition.

[6] • La Convention (no 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 ;
• Convention N° 117 sur la politique sociale (objectifs et normes de base), de 1962 ratifiée le 05/09/1967;
• Convention N° 118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), de 1962 ratifiée le 01/11/1967;
• Convention N° 119 sur la protection des machines, de 1963 ratifiée le 50/09/1967;
• Convention N° 120 sur l'hygiène (commerce et bureaux), 164 de 19 ratifiée le 05/09/1967;
• Convention N° 121 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de 1964 (tableau I modifié en 1980) ratifiée le 05/09/1967;
Convention N° 138 sur l'âge minimum, de 1973 ratifiée le 20/06/2001. Age minimum spécifié : 14 ans
• Convention N°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, de 1976 ratifiée le 20/06/2001;
• Convention N°150 sur l'administration du travail, 1978, de 1978 ratifiée le 03/04/1987;
• Convention N° 182 sur les pires formes de travail des enfants, de 1999 ratifiée le 20/06/2001.
Au niveau national, Nous avons donc :
Chapitre II: DE LA SANTE AU TRAVAIL (articles 160 à 162)
Chapitre III DE LA SECURITE AU TRAVAIL (article 163 à166)
Chapitre IV DU COMITE DE SECURITE, D'HYGIENE ET D'EMBELLISSEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL (article 167 à 169). Loi n°16-009 du 15 Juillet fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale (Journal.Officiel . RDC.,28 juillet 2016, n° spécial, p.5).

L'article 177 de la cette loi oblige toute entreprise ou établissement à assurer un service médical à ses travailleurs.

Tous les prestataires et / ou fournisseurs qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, incluant les installations sanitaires et les logements séparés des travailleurs, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques, et en veillant aux risques d'EAS/HS et de VCE au milieu de travail. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle. Ces consultations devraient aussi se tenir en groupe de sexe séparé pour le personnel féminin et masculin, dans des conditions sûres et confidentielles avec des facilitateurs de groupe du même sexe, afin de promouvoir un libre échange sur les différents risques et impacts des activités du projet dans le milieu de travail, y compris ceux liés à l'EAS/HS.

Des mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail seront appliquées au Projet conformément au Code du Travail et aux Directives ESS (Environnementale Sanitaire et Sécuritaire) du Groupe de la Banque mondiale, relatives à l'emploi et aux conditions de travail) et le cas échéant, aux Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et aux autres Bonnes Pratiques Internationales du Secteur d'Activité (BPISA). En ce qui concerne les risques liés à l'EAS/HS, les mesures relatives à ces risques devraient aussi englober l'application du code de bonne conduite à signer par les travailleurs, la mise en place des procédures appropriées pour la gestion d'une plainte d'EAS/HS ainsi qu'un protocole de réponse aux cas, et la formation et sensibilisation de ces travailleurs au sujet d'EAS/HS et aussi de mesures d'atténuation et de réponse.

Les mesures Santé – Sécurité au Travail (SST) seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- Identification de dangers pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels, y compris les risques d'EAS/HS et de VCE ;
- Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses, y compris des mesures relatives aux risques d'EAS/HS telles que décrites ci-haut ;
- Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et

- Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Il est important que des procédures soient établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels. Les installations sanitaires et logements des travailleurs féminins et masculins doivent être séparés, sécurisés (les portes à verrouiller de l'intérieur), et bien allumés, et doivent ainsi assurer l'intimité.

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

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

5.2. Des dispositions particulières en cas de complexité des travailleurs sur le site

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et de santé au travail ainsi que le cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre des méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. Le suivi-contrôle de la mise en œuvre de la loi est dévolue à l'Inspection Générale du travail (art. 187 du CT). Elle est composée de la Direction de l'inspection Générale du Travail au service central et des inspections provinciales et locales.

L'UCM suivra dès lors les mesures spécifiques prises par l'Organisation Mondiale de la Santé et reprises par le gouvernement de la République Démocratique du Congo[7].

L'Organisation mondiale de la santé (OMS), dans ses mises à jour, conseille de porter un masque dans le cadre d'un « ensemble complet de mesures de prévention et de contrôle » pour limiter la propagation du COVID-19. Selon les directives de décembre 2020, « un masque seul, même lorsqu'il est utilisé correctement, est insuffisant pour fournir une protection adéquate ou un contrôle à la source ». D'autres mesures de prévention et de contrôle des infections (IPC) comprennent l'hygiène des mains, l'éloignement physique d'au moins 1 mètre, le fait d'éviter de se toucher le visage, l'étiquette respiratoire, une ventilation adéquate à l'intérieur, les tests, la recherche des contacts, la quarantaine et l'isolement. L'agence a en outre déclaré que, selon le type de masque utilisé, il peut « être utilisé soit pour la protection des personnes en santé, soit pour empêcher la transmission (contrôle à la source) ». L'OMS recommande que toute personne atteinte d'un coronavirus suspecté ou confirmé porte le masque en présence d'autres personnes et qu'une utilisation, un stockage, un nettoyage et une élimination appropriés sont essentiels à l'efficacité. L'OMS fait aussi savoir que les écrans faciaux ne sont pas considérés comme équivalents aux masques en ce qui concerne la protection respiratoire contre les gouttelettes ou le contrôle des sources. Dans les situations où un masque n'est pas disponible ou il y a des difficultés à porter un masque facial, cela peut s'avérer être une alternative inférieure.

Le projet consultera en permanence les nouvelles données et directives de l'OMS et également mettra en œuvre et suivra les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales de la Banque Mondiale[8].

Outre les stratégies proposées par l'OMS, il existe 7 étapes pour améliorer la santé et la sécurité au travail[9]

[7] https://www.stopcoronavirusrdc.info/
[8] https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD2Am7&ContentCache=NONE&CACHE=NONE
[9]étapes pour améliorer la santé et la sécurité au travail (https://smallbusinessbc.ca/article/seven-steps-improving-health-and-safety/). Ces étapes sont détaillées dans les lignes qui suivent :

1. **Créer un plan pour améliorer la santé et la sécurité**

En tant qu'employeur, vous devez identifier les dangers dans votre milieu de travail et prendre des mesures pour les éliminer ou les minimiser. Élaborer un plan de sécurité. Dites à vos employés ce que vous allez faire pour assurer leur sécurité et ce que vous attendez d'eux. Assurez-vous que vos employés ont accès à une trousse de premiers soins.
Les dangers peuvent inclure : un nettoyeur travaillant avec des produits de nettoyage lourds, un mécanicien travaillant avec de grandes machines ou un gestionnaire d'entrepôt empilant des boîtes lourdes.

2. **Inspectez votre lieu de travail**

Vérifiez régulièrement tout l'équipement et les outils pour vous assurer qu'ils sont bien entretenus et sécuritaires à utiliser. Vérifiez également les aires d'entreposage et passez en revue les procédures de travail sécuritaires. Les boîtes de votre aire d'entreposage sont-elles empilées de façon sécuritaire ? Vos employés ont-ils reçu des instructions sur la façon de soulever des marchandises lourdes sans se blesser ? Vos employés savent-ils où se trouve la sortie de secours et où ils devraient se rassembler s'il y a un incendie ?

3. **Former vos employés**

Une formation adéquate est nécessaire pour tous les employés, surtout s'il y a un risque de blessures potentielles associées à un emploi. Fournir des instructions écrites et des procédures de travail sécuritaires afin qu'ils puissent vérifier par eux-mêmes s'ils ne sont pas certains d'une tâche ou s'ils ont oublié une partie de leur formation. Surveillez vos employés pour vous assurer qu'ils utilisent leur formation pour accomplir leur travail adéquatement et en toute sécurité. En ne fournissant pas la formation appropriée à vos employés, vous mettez non seulement en danger la sécurité de vos employés, mais vous serez tenu responsable de l'incident qui pourrait avoir de graves conséquences.

4. **Gardez un dialogue ouvert**

Rencontrez régulièrement votre personnel et discutez des questions de santé et de sécurité. Encouragez-les à partager leurs idées et leurs réflexions sur la façon d'améliorer la sécurité en milieu de travail. Vous pourriez même envisager d'offrir une formation en premiers soins au personnel afin qu'il soit prêt à faire face aux situations d'urgence.

5. **Enquêter sur les accidents**

Par ailleurs, suivant les Directives SFI, l'UCM fournira d'un côté à ses travailleurs un environnement de travail sûr et sain, compte tenu des risques inhérents à son secteur d'activité et aux dangers particuliers de ses espaces de travail, notamment les dangers physiques, chimiques. Et de l'autre côté, en se basant sur les Directives environnementales sanitaires et sécuritaires de couvrir des aspects pertinents et essentiels de la gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail. Ces aspects comprennent :

- Une analyse de la sécurité au travail, permettant d'identifier les risques spécifiques, et des enquêtes sur l'hygiène industrielle, si nécessaire, pour suivre et vérifier les niveaux d'exposition chimique et de les comparer aux normes applicables d'exposition professionnelle ;
- Des programmes de communication et de formation portant sur les risques, pour permettre au personnel de comprendre les risques chimiques sur le lieu de travail et d'intervenir en conséquence. Ces programmes doivent comprendre des aspects concernant l'identification des risques, des procédures d'utilisation et de manutention des matières dans de bonnes conditions de sécurité, des méthodes de travail sûres, des procédures de base à suivre en cas d'urgence ainsi que les risques particuliers associés au travail des employés. Cette formation doit donner lieu à la présentation d'informations provenant des fiches techniques santé sécurité (FTSS) établies pour chaque matière dangereuse utilisée. Les employés doivent pouvoir accéder facilement à ces fiches techniques adaptées et rédigées dans leur langue locale ;
- La définition et l'exécution des activités d'entretien pour lesquelles une autorisation doit être délivrée (travaux à chaud ou entrée dans des espaces confinés, par exemple) ;
- L'emplacement d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés (chaussures, masques, tenues de protection et lunettes de sécurité) en des lieux appropriés, des salles de douche et des postes de lavage de yeux en cas d'urgence, des systèmes de ventilation et des installations sanitaires ;
- Des activités de suivi et de tenue des dossiers, y compris des procédures d'audit conçues pour vérifier et enregistrer les informations sur l'efficacité des mesures de prévention et de limitation de l'exposition à des risques professionnels, et la conservation des procès-verbaux d'accidents et incidents pendant une période minimale de cinq ans.

Les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre du projet. Ainsi, dans le cadre, il s'agira de s'assurer en amont que les TR et les études environnementales et sociales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuses des Directives générales et particulièrement des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires.

Même si un incident n'entraîne pas de blessure grave, mener une enquête sur l'incident pour aider à déterminer pourquoi un incident s'est produit afin que vous puissiez prendre des mesures pour vous assurer qu'il ne se reproduira pas.

6. **Tenir des registres**

Tenir des registres de tous les traitements de premiers soins, inspections, enquêtes sur les incidents et activités de formation. Ces renseignements peuvent vous aider à cerner les tendances en matière de conditions ou de procédures de travail dangereuses. Vous trouverez un registre de santé et de sécurité sur le site Web de WorkSafeBC qui comprend des listes de vérification faciles à utiliser et des formulaires vierges.

7. **Faire de l'amélioration de la santé et de la sécurité un élément clé des activités**

La sécurité ne devrait pas être une réflexion après réflexion ; il est tout aussi important pour une entreprise prospère que le service à la clientèle, le contrôle des stocks et la planification financière. Un engagement envers la santé et la sécurité est sensé sur le plan des affaires parce que c'est la seule façon de protéger votre plus grande ressource à savoir vos employés.

5.3. Instruments internationaux sur la santé et la sécurité au travail ratifiés par la RDC

La RDC a ratifié les instruments internationaux suivants :

- Convention OIT n°14 du 17 novembre 1921 concernant l'application du repos hebdomadaire dans les établissements industriels ;
- Convention OIT n°18 du 10 juin 1925 concernant la réparation des maladies professionnelles ;
- Convention OIT n°19 du 05 juin 1925 concernant l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des accidents de travail ;
- Convention OIT du 23 juin 1037 concernant les prescriptions de sécurité dans l'industrie du bâtiment ;
- Convention OIT n°111 du 25 juin 1957 concernant l'abolition du travail forcé ; et
- Convention OIT du 25 mai 1968 sur la coopération technique dans le domaine de la santé publique.

6. PERSONNEL RESPONSABLES DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO

Cette section identifie toutes les personnes ou organes qui, au sein du projet, qui ont la responsabilité d'exécuter des tâches bien précises dans le recrutement et la gestion des agents et des contractuels, la formation des travailleurs, la santé et la sécurité au travail, et le traitement des doléances.

Pour ce faire, la supervision du projet sera assurée par le Gouvernement de la République Démocratique du Congo (RDC) via le Ministère des Ressources hydrauliques et électricité et la Banque mondiale.

Il sera créé un Comité de pilotage qui aura pour mission de veiller au bon fonctionnement, le suivi et la validation de choix stratégiques du projet AGREE.

En attendant, l'évaluation des capacités fiduciaires et techniques des différentes agences/unités, UCM a été désignée comme agence en charge de la coordination générale du projet et joue le rôle de l'agence fiduciaire du projet. La CEP-O sera chargée de la mise en œuvre de la sous composante 4.2 ; COPIREP des sous composantes 1.1 & 1.2 et 1.3 ; ANSER de la partie subvention des sous composantes 3.2 et 3.3 ; BCC de la partie ligne de crédit des sous composantes 3.2 et 3.3 ; et UCM (au-delà de son rôle d'agence fiduciaire et de coordination) de la composante 2 et des sous composantes 3.1 & 4.1 et 4.3. SNEL fournira un appui technique pour la passation des marché et le suivi des travaux de réhabilitation dans son réseau ainsi que l'implantation des systèmes de gestion prévus dans les sous composantes 4.1 et 1.2. Similairement, REGIDESO fournira un appui technique dans la passation de marché et le suivi des travaux de réhabilitation dans la composante 4.2. Un protocole d'accord définissant les rôles et responsabilités de chaque entité devrait être élaboré et signé avant la fin du mois de juin 2021.

Le tableau ci-après donne les détails des ressources humaines à mobiliser.

Tableau 5.2: Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCM et les autres agences de coordination des projets

N°	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement	Lieu d'affectation
COORDINATION DE L'UCM					
1	Coordonnateur	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
PERSONNEL ADMINISTRATIF					
2	Responsable des questions juridiques et transactionnelles	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
2	Responsable en gestion administrative & financière	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
3	Comptable	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
4	Spécialiste en passation des marchés	2	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
5	Spécialistes en suivi-évaluation	2	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
6	Spécialiste en sauvegarde environnementale	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
7	Spécialiste en Développement Social	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
8	Spécialiste en VBG	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
9	Spécialiste en eau et assainissement				
10	Spécialiste en communication	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
11	Responsable en financement des projets pour la gestion des fonds de subvention	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
12	Spécialiste en garanti de financement	3	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
PERSONNEL TECHNIQUE					
13	Responsable gestion technique	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
14	Spécialiste en transport et distribution	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
15	Spécialiste en production hydro-électrique	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
16	Spécialiste en énergie renouvelable	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
PERSONNEL DE SOUTIEN					
17	Assistant de direction	2	Graduat	Dès le début du projet	Kinshasa
18	Assistant en ressources humaines	1	Graduat	Dès le début du projet	Kinshasa
19	Contrôleur financier	1	Graduat	Dès le début du projet	Kinshasa
20	Secrétaire	1	Graduat	Dès le début du projet	Kinshasa
21	Chauffeurs	5	Diplôme d'Etat	2 Dès le début du projet	Kinshasa
LES AUTRES AGENCES DE COORDINATION DES PROJETS					
Cellule d'Exécution des Projets Eau (CEP-O)					
22	Point focal	1	Licencié	Dès le début du projet	Kinshasa
23	Spécialiste en gestion administrative & financière	1	Licencié	Dès le début du projet	Kinshasa
24	Comptable	1	Licencié	Dès le début du projet	Kinshasa
25	Spécialiste en passation des marchés	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
26	Spécialiste en sauvegarde environnementale	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
27	Spécialiste en développement social	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
28	Spécialiste ingénieur	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
29	Chauffeur	1	Diplôme d'Etat	Dès le début du projet	Kinshasa
Société Nationale d'Electricité (SNEL)					
25	Directeur Général	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
26	Directeur Technique	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
30	Directeur des grands Travaux	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
31	Responsable Administratif et Financier	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa

N°	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement	Lieu d'affectation
32	Comptable	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
33	Spécialistes en sauvegarde environnementale	3	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
34	Spécialiste en communication	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
35	Ingénieur à Pieds d'œuvre	4	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
36	Chauffeur	3	Diplôme d'Etat	Dès le début du projet	Kinshasa
REGIDESO					
37	Directeur Général	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
38	Directeur Technique	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
39	Responsable Administratif et Financier	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
40	Comptable	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
41	Ingénieurs	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
42	Chauffeurs	1	Diplôme d'Etat	Dès le début du projet	Kinshasa
Agence Nationale de l'électrification et des Services Energétiques en milieux Rural et périurbain (ANSER**)**					
43	Directeur Général	1	Licencié	Dès le début du projet	Kinshasa
44	Directeur Technique	1	Licencié	Dès le début du projet	Kinshasa
45	Chef de Projet Mwinda	1	Licencié	Dès le début du projet	Kinshasa
46	Spécialiste en gestion administrative & financière	1	Licencié	Dès le début du projet	Kinshasa
47	Comptable	1	Licencié	Dès le début du projet	Kinshasa
48	Responsable des questions juridiques et transactionnelles	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
49	Chauffeur	2	Diplôme d'Etat	Dès le début du projet	Kinshasa
Autorité de Régulation du secteur d'Electricité (ARE)					
50	Directeur Générale	1	Licencié	Dès le début du projet	Kinshasa
51	Directeur Général Adjoint	1	Licencié	Dès le début du projet	Kinshasa
52	Responsable Administratif et Financier	1	Licencié	Dès le début du projet	Kinshasa
53	Comptable	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
54	Responsable des questions juridiques et transactionnelles	1	Licence	Dès le début du projet	Kinshasa
55	Un chauffeur	1	Diplôme d'Etat / A2	Dès le début du projet	Kinshasa

Par ailleurs, l'UCM est en charge la gestion quotidienne du projet AGREE en collaboration avec les autres agences notamment la CEP-O, SNEL, REGIDESO, ANSER, ARE et assurera les missions suivantes :

- La coordination avec les autres agences les activités du Projet AGREE ;
- La supervision de la mise en œuvre du projet et l'approbation des plans du travail et budget annuel (PTBA) ;
- L'examen et l'approbation des rapports d'activité du projet ;
- Suivi et l'évaluation des réalisations du projet ;
- Suivi de mise en œuvre des mesures environnementales et sociales y compris de plan d'action de VBG/EAS/HS et le plan de prévention du COVID-19.

Les Directeurs/Directrices des Ressources Humaines (DRH) des ministères concernés et les spécialistes de l'UCM ainsi que ceux des autres agences sont chargés du recrutement et de la gestion des travailleurs du projet ;

Il sied de signaler que les experts de sauvegarde environnementale et sociale de l'UCM et des autres agences (expert environnementaliste, expert en développement social et l'expert en VBG), les consultants en la matière, les environnementalistes de l'entreprises seront responsables des formations de l'Hygiène, Santé Sécurité au travail.

Un Manuel d'Exécution du Projet (MEP) sera élaboré au plus tard à la mise en vigueur du projet AGREE en tant que recueil de procédures pour la mise en œuvre, comprenant les Procédures Administratives, Fiduciaires, de Suivi-évaluation et en matière de Sauvegardes environnementale et sociale.

Personnel clé de l'Entreprise

- Un Chef ou responsable du bureau d'étude
- Un Ingénieur des projets
- Un Site Manager
- Un Projet Manager
- Un conducteur des travaux pour chaque spécialité (lignes, réseaux, routes, etc. …)
- Un génie civiliste
- Un environnementaliste
- Un sociologue
- Equipe d'exécution (Chef de chantier, chef d'équipe, monteurs…)

Pour l'ingénieur-conseil

- Un Chef des Projets ou Directeur des projets
- Un chef de mission
- Des contrôleurs des travaux selon l'envergure des travaux à réaliser (lignes, réseaux, Postes HT/MT, etc ….)
- Personnel d'appui technique (ça peut être des consultants ponctuels pour des prestations spécifiques)
- Un environnementaliste ;
- Un sociologue

7. **POLITIQUE** ET PROCEDURE

Cette section donne des informations sur la santé et la sécurité au travail, décrit en outre les politiques et procédures qui réglementent les accidents de travail, les maladies professionnelles, la prévention de violences basées sur le genre, les violences contre les enfants, ainsi que la réparation des risques professionnels**.**

Etant donné les nombreux contacts avec la population et les communautés : **Toute personne travaillant pour le projet devra s'engager à respecter le Code de Conduite présent à l'Annexe I.**

Cette section sera mise à jour et modifiée au besoin, après l'attribution des contrats aux différents postes de l'Unité de Coordination.

8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAUX FORCES

8.1 Capacité de contacter en matière de travail

La loi modifiante et complétant la loi n° 015-2002 portant code du travail a modifié l'âge de la capacité de contracter en matière du travail en le portant de 16 à 18 ans.

L'article 6 de la même loi stipule que la capacité d'une personne d'engager ses services est régie par la loi du pays auquel elle appartient, ou à défaut de nationalité connue, par la loi congolaise.

Dans tous les cas, vue les travaux complexes à haut risque qui pourraient être occasionnés par le projet, celui-ci n'emploiera pas en principe des personnes âgées de moins de 18 ans.

Néanmoins, le Projet pourra engager[10] une personne âgée de moins de 18 ans sous les réserves suivantes, mais si et seulement les conditions énumérées au paragraphe de la NES2 sont respectées :

e. Une personne (enfant) âgée de 15 ans (enfant) ne peut être engagée ou maintenue en service, même comme apprentie, que moyennant dérogation expresse du Président du Tribunal de paix, après avis psycho-médical d'un expert et de l'inspecteur du travail ;

f. Une personne(enfant) âgée de 16 à moins de 18 ans ne peut être engagée ou maintenue en service que pour l'exécution des travaux légers et salubres prévus par un arrêté du Ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions.

A ce propos, il importe de noter les dispositions pertinentes suivantes :

g. L'article 133 de la Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail stipule que les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise même comme apprentis, avant l'âge de 15 ans sauf dérogation expresse de l'Inspecteur du Travail du ressort et de l'autorité parentale ou tutélaire. En aucun cas, l'autorisation expresse de l'Inspecteur du Travail du ressort et de l'autorité parentale ou tutélaire ne doit être accordée en dessous de 15 ans.

h. L'article 1er de l'Arrêter ministériel N° 12/CAB.MIN/TPSI/045 /08 du 08 août 2008 fixant les conditions de travail des enfants dispose qu'il est interdit à tout employeur, personne physique ou morale d'occuper des enfants à des travaux excédant leurs forces, les exposant à des risques professionnels élevés, ou qui par leur nature ou par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité.

i. L'article 2 de cet arrêté précise que l'expression « enfant » désigne toute personne âgée de moins de 18 ans.

j. Suivant l'article 7, le travail de nuit est interdit à tout enfant âgé de moins de 18 ans

Des consultations publiques réalisées dans la zone du Projet, il est ressorti que les secteurs d'électricité, d'adduction d'eau potable et d'assainissement auxquels s'intéresse le projet

[10] Ces conditions sont qu'une évaluation appropriée des risques doit être effectuée avant que son travail commence et le suivi régulier par le projet de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES2 . Néanmoins il sied toujours de noter qu'un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé dans le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, et compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social .

figurent au nombre des secteurs présentant un niveau de dangerosité élevé pour les enfants (enfants portant de lourdes charges sur la tête ou enfant exposés aux différentes nuisances (mauvaises odeurs, bruits, poussières, vibrations de machines) aux risques de blessures et lésions corporelles).

8.2. Travaux interdits aux enfants

L'ensemble des travaux interdits aux enfants selon l'article 13 de l'Arrêté ministériel N° 12/CAB.MIN/TPSI/045 /08 du 08 août 2008 sont :

1. Contrôle, graissage, nettoyage ou réparation des machines ou mécanismes en marche ;
2. Travaux nécessitant la présence ou le passage dans un local où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur mécanique, des moteurs, transmissions et mécanismes dont les parties dangereuses ne sont point couvertes d'organes protecteurs appropriés ;
3. Conduite ou manœuvre d'appareil de levage ou de manutention ;
4. Equarrissage et travail des abattoirs, boyauderies et tanneries ;
5. Conduite de moteurs, véhicules et engins mécaniques ;
6. Travail moteur au moyen de pédales, roues, manivelles, leviers, manœuvres de jig et tables à secousses à la main ou au pied ;
7. Usage et manipulation des scies circulaires ou ruban ou à lames multiples, travail sur cisaille ou lames tranchantes mécaniques ou sur meules ;
8. Fabrication, manipulation ou transport de substances explosives ou inflammables ;
9. Travaux de fabrication ou de réparation des accumulateurs électriques ;
10. Travaux de peinture industrielle comportant l'usage de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments ;
11. Travaux dans des locaux fermés du service électrique ;
12. Travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ;
13. Travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ;
14. Travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de manipuler ou porter de lourdes charges ;
15. Travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer des enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé ;
16. Travaux qui s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple, pendant de longues heures, ou la nuit, ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur ;
17. Et généralement, tous travaux interdits, en raison de leur caractère dangereux ou insalubre, par l'Inspecteur du Travail du ressort.

Dans le cas du Projet, il sera interdit de faire confier aux enfants les travaux énumérés ci-avant. Il est nécessaire de mettre en place un mécanisme de surveillance permanent de l'âge des travailleurs dans le cadre des activités des prestataires du projet en leur faisant obligation de tenir un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans leur entreprise, avec pour chacune d'elle, l'indication de sa date de naissance conformément à l'article 18 de

l'arrêt du 08 août 2008 qui dispose que tout embauchage des personnes âgées de moins de 18 ans, quel que soit leur sexe, doit donner lieu à l'établissement par l'employeur d'une liste indiquant les noms, prénoms et date de naissance de chaque travailleur ainsi que l'emploi occupé. Copie de cette liste, portant mention des certificats d'aptitude au travail établis, doit être adressée, dans les huit jours de l'embauchage, à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Le PGMO met l'accent sur le travail des enfants et l'âge minimum conformément à NES n°2.

Les mesures de mitigation pour les travaux forcés des enfants seront mises en place pour éviter les abus des enfants. A cet effet, les entreprises recrutés seront formées et informées dans cette matière de travaux forcés des enfants, sur les bonnes conduites et sur le MGP ;

Tout au long du projet les communautés riverains seront formées et informées sur les travaux des enfants qui ne sont pas scolarisés.

8.3. Travail forcé

Est interdit en République Démocratique du Congo toute forme de travail forcé ou obligatoire, tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ainsi toutes les pires formes de travail des enfants[11].

Selon l'article 2 du code de travail, le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Le travail forcé ou obligatoire est interdit. Le code travail interdit également tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. En rappel, la RDC a ratifié la Convention N° 29 sur le travail forcé et la Convention N° 105 sur l'abolition du travail forcé, de 1957 de 1930 respectivement le 20/09/1960 et le 20/06/2001.

Selon la Convention N° 29 sur le travail forcé et la Convention N° 105 sur l'abolition du travail forcé, le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

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

[11] Article 2 de la loi n 015/ 2002 du 16 Octobre 2002 portant code de travail en République Démocratique du Congo et est libellé en ces termes : « Le travail est pour chacun un droit et un devoir. Il constitue une obligation morale pour tous ceux qui n'en sont pas empêchés par l'âge ou l'inaptitude au travail constatée par un médecin.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit.
Tombe également sous le coup de l'interdiction, tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

9. TERMES ET CONDITIONS GENERALES DES CONTRAT DE TRAVAIL

L'article 61 de la loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail qui prévoit que tout contrat de travail peut être résilié à l'initiative soit de l'employeur soit du travailleur ; et, l'article 62 dispose en outre que « le contrat à durée indéterminée ne peut être résilié à l'initiative de l'employeur que pour motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur sur les lieux de travail dans l'exercice de ses fonctions ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ». Pour ainsi dire que le salarié peut démissionner, à tout moment, sans avoir à justifier sa décision, et que l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat de travail que par un motif valable.

Cependant, le contrat de travail diffère des autres formes de contrats parce qu'il consiste à régler des rapports des hommes entres eux et il a quelque chose de commun avec les autres contrats en ce qu'il reste un accord de volonté qui fait appel à l'observation et au respect par les deux parties de certains éléments, dès la conception à la vie, sans lesquels l'existence desdits rapports devient impossible. C'est ainsi que la relation de travail est appelée à s'étendre sur une certaine période, aussi brève soit-elle, sous une confiance mutuelle et, partant, comporte pour chacune des parties une part d'attente.

En effet, l'employeur compte tout d'abord sur le salarié pour s'acquitter de sa mission, ou à tout le moins dans les termes par eux convenus. Le salarié, soumis au pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur, peut également craindre un abus dans l'usage des prérogatives dont est titulaire le créancier de la prestation de travail.

Dans ce cadre, la confiance que place chacun dans son cocontractant est déterminante, présente avant même la naissance du contrat de travail auquel elle concourt, demeure-t-elle une nécessité lorsque le contrat doit être exécuté. Les manifestations de la confiance, ou les conséquences de son absence, sont nombreuses, et jalonnent la vie du contrat, un « lien de confiance réciproque devant nécessairement unir l'employeur et ses salariés ». Sur ce, La confiance est supposée être omniprésente dans la relation de travail.

A. Causes d'extinction commune à tous les contrats de travail

En principe, le contrat de travail peut prendre fin par consentement mutuel, par le décès du travailleur, la force majeure et la faute lourde du travailleur.

a. <u>L'extinction par le consentement</u>

Il convient de signaler que les deux parties au contrat, l'employeur et le travailleur, peuvent convenir mutuelle de mettre fin à leur relation contractuelle de travail. Pour cela, il faut le consentement mutuel de ces deux parties se fondant sur base de l'article 33 du CCCL III.

Toutefois, le code du travail fait mention de la résiliation du contrat de travail par consentement mutuel de façon subtile à l'article 149, alinéa 3, point 3.

b. L’extinction pour cause de décès

Il sied de souligner que le travailleur a l’obligation d’exécuter personnellement son travail dans les conditions, au temps et au lieu convenu. Cette obligation de faire ne peut être exécutée par un tiers contre le gré du créancier lorsque ce dernier a intérêt qu’elle soit remplie par le débiteur lui-même.

Cette règle ne vaut pas pour l’employeur à cause de l’article 80 du code du travail.

En réalité, le code du travail ne cite pas expressis verbis la mort comme cause de rupture du contrat de travail. C’est l’article 37 du Décret du 25 juin 1949 sur le contrat d’emploi au Congo Belge, déjà abrogé, qui prévoyait la mort comme cause de la cessation du contrat.

Néanmoins, la doctrine soutient que le décès de l’employeur n’entraîne pas en principe la rupture du contrat. Mais celui du travailleur entraîne automatiquement la rupture du contrat de travail étant donné que le caractère intuitu personae du contrat est absolu à l’égard du travailleur.

c. L’extinction par force majeure

Pour constituer une cause propre de rupture du contrat de travail, le fait invoqué comme force majeure par l’une des parties doit être imprévisible, irrésistible et insurmontable faisant définitivement obstacle à l’exécution du contrat de travail.

d. L’extinction pour faute lourde

Tout contrat de travail peut être résilié immédiatement sans préavis, pour faute lourde.

B. Effets d’extinction communs à tous les contrats de travail

Après la rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, les parties sont soumises à certaines formalités administratives. L’employeur est ainsi tenu, notamment, à la délivrance du certificat de travail au travailleur, à la déclaration de départ, à l’établissement du décompte final (reçu pour solde de tout compte) et le travailleur, lui, est éventuellement tenu à l’obligation de non-concurrence.

a. Reçu pour solde de tout compte

Il s’agit d’une simple quittance. Le législateur n’a prévu aucune formalité pour sa validité, d’où on se réfère à la pratique.

En effet, lors de la rupture du contrat de travail, les parties procèdent à un règlement de comptes, parfois complexe, et à la liquidation des créances nées de divers chefs : arriérés de salaire et accessoires, indemnités de congés payés, de préavis, de licenciement, gratifications, primes et divers, prévus par la loi, la convention collective ou le contrat individuel de travail.

Tous les comptes doivent être réglés dans les deux jours ouvrables d’après la résiliation du contrat du travail.

b. Certificat de fin des services

L'employeur est tenu, lorsque le contrat prend fin pour quelque cause que ce soit, de délivrer au travailleur un certificat attestant la nature et la durée des services prestés, la date du début et de la fin des prestations ainsi que son numéro d'immatriculation à l'Institut National de Sécurité Sociale (INSS).

Ce certificat doit être remis au plus tard deux jours ouvrables après la fin du contrat à tout salarié quittant l'entreprise, que ce soit par démission, licenciement ou départ en retraite.

c. Déclaration de départ

Toute personne physique ou morale, publique ou privée qui embauche un travailleur, au sens défini par l'article 7 de la loi 015/2002 précitée, est tenue d'en faire la déclaration dans les quarante-huit heures de l'embauchage à l'inspection du travail et à l'Office national de l'emploi (ONEM).

Tout départ de travailleur pour quelque cause que ce soit doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions. C'est aussi une obligation subséquente à la rupture du travail incombant à l'employeur.

d. Clause de non concurrence

Lorsque le contrat a été résilié à la suite d'une faute lourde du travailleur ou lorsque celui-ci y a mis fin sans qu'il ait faute lourde de l'employeur, l'interdiction légale est faite au travailleur d'exploiter une entreprise personnelle, de s'associer en vue de l'exploitation d'une entreprise ou de s'engager chez d'autres employeurs pour autant que le travailleur ait de la clientèle ou des secrets d'affaires de son employeur ou encore une connaissance telle qu'il puisse lui nuire gravement en exerçant les mêmes activités que le travailleur exerçait chez l'employeur dans le délai d'une année à compter de fin du contrat.

Néanmoins, le travailleur dont le contrat a pris fin peut postuler pour un emploi dans n'importe quelle entreprise, fût-elle concurrente de celle qu'il vient de quitter. Le législateur veille à ce que les clauses de "non-concurrence" ou de "non-réembauchage" par lesquelles les chefs d'entreprise cherchent à se prémunir contre le danger d'un passage ultérieur de leurs travailleurs au service d'une entreprise rivale, ne constituent un obstacle trop gênant pour le reclassement des travailleurs renvoyés.

e. Obligation de rapatriement

Il convient de noter que le rapatriement fait référence au voyage retour défini par le législateur comme le parcours, à l'expiration du contrat ou d'une période de services, de la distance du lieu d'exécution du travail au lieu d'acceptation de l'engagement ou de la promesse d'engagement.

Ainsi, le droit au voyage retour est acquis au travailleur et à sa famille, au cours de la période d'essai, même lorsque le contrat est résilié pour faute lourde imputable au travailleur, lorsque le contrat prend fin du fait de l'employeur avant l'expiration de la deuxième année des services et, à la famille du travailleur, lorsque ce dernier décède avant la fin du contrat.

f. Restitution du matériel du travail.

En fin de contrat, le travailleur est tenu de restituer à l'employeur le matériel mis à sa disposition en vue d'exécuter la prestation de travail.

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, et dans tous les cas dans le délai légal, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

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

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

Le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune. Le projet sera mis en œuvre conformément à l'Arrêté ministériel n°048/CAB/VPM/METPS/ 2015 du 08 octobre 2015 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054/ du 12 octobre 2004 fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature.

Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le Projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

Les modalités de rémunération de ces travailleurs sont régies par la législation nationale du travail qui permet de traiter les travailleurs sans discrimination. La rémunération est définie au sens de du code du travail comme étant la somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en espèce et fixés par un accord ou par les dispositions légales ou réglementaires qui sont dus en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur.[12]

Se référant à la note d'orientation de la NES2, la rémunération et les autres avantages peuvent inclure le versement périodique d'une rémunération au travailleur, le fait qu'une telle rémunération constitue la seule ou la principale source de revenu du travailleur, l'allocation d'indemnités en nature, comme de la nourriture, un logement, ou des moyens de transport , la reconnaissance de certains droits comme des jours de repos hebdomadaire et des congés annuels, le paiement par la partie requérant le travail d'indemnités de voyages entrepris par le travailleur pour effectuer ledit travail , ou l'absence de risque financier pour le travailleur.

Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet.

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

Ce système d'examen régulier des performances pourra faire l'objet des mises à jour au fur et à mesure que le besoin et la nécessité s'imposent.

[12] Article 7 du code de travail litera H. En effet la rémunération est constituée de plusieurs éléments. Ainsi la rémunération comprend : le salaire ou traitement ; - les commissions ; - l'indemnité de vie chère ; - les primes ; - la participation aux bénéfices ; - les sommes versées à titre de gratification ou de mois complémentaires ; - les sommes versées pour prestations supplémentaires ; - la valeur des avantages en nature ; - l'allocation de congé ou l'indemnité compensatoire de congé ; - les sommes payées par l'employeur pendant l'incapacité de travail et pendant la période précédant et suivant l'accouchement.
Notons qu'il y a des éléments qui ne font pas partie de la rémunération à savoir : les soins de santé ; - l'indemnité de logement ou le logement en nature ; - les allocations familiales légales ; - l'indemnité de transport ; - les frais de voyage ainsi que les avantages accordés exclusivement en vue de faciliter au travailleur l'accomplissement de ses fonctions.
Le paiement de la rémunération doit être fait dans le délais légal c'est-à-dire qu'il doit être effectué à des intervalles réguliers n'excédant pas un mois précisément dans au plus tard dans les six jours suivant la période à laquelle il se rapporte.

En ce qui concerne le paiement d'un mineur travaillant dans le projet, l'article 102 du code de travail congolais est suffisamment clair en ces termes : « L'employeur remet valablement au mineur la rémunération de son travail. Toutefois, la personne qui exerce sur le mineur l'autorité parentale ou tutélaire peut s'opposer à la remise au mineur de la rémunération de son travail. Dans pareil cas, Le tribunal compétent peut lever cette opposition si les circonstances ou l'équité le justifient.

10. MECANISMES DE GESTION DES PLAINTES

La RDC ne dispose pas d'un mécanisme de gestion des plaintes est différent de celui présent dans le code du Travail. Il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail.

Le règlement à l'amiable : Les litiges individuels ne sont pas recevables devant le Tribunal du Travail s'ils n'ont été préalablement soumis à la procédure de conciliation, à l'initiative de l'une des parties, devant l'Inspecteur du Travail du ressort comme l'indique l'article 298 du Code du Travail. La procédure y relative est expliquée en détails aux articles suivants[13].

Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux. La procédure est indiquée à l'article 316 du code du Travail et par la Loi portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail du 16 octobre 2002 (Loi N °016-2002). Le recours à l'amiable n'empêche aucunement l'utilisation du recours juridictionnel.

Les détails du mécanisme de règlement des plaintes concernant ces agents sont consignés dans les contrats de travail et seront consignés dans des registres mis à jour et communiqués aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur porte à la connaissance du travailleur ses droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des différends. La documentation y afférente sera remise à l'agent pour sa référence. L'article 157 du Code du Travail régit le règlement de l'entreprise. Il a été confirmé par l'Inspection générale du Travail que le règlement de chaque entreprise fait foi et que celui peut être plus coercitif que le Code du Travail au besoin.

Tous les travailleurs auront accès aux mécanismes de gestion des plaintes qui seront mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

L'Inspection du travail est régie par les articles 9, 10 et 11 de l'Arrêté ministériel 030/CAB/MINETAT/MTEPS/FBK/01/2018 du 24/03/2018 portant fonctionnement, fixation et détermination des sièges et ressorts territoriaux des services de l'inspection générale du travail.

En RDC, l'exercice des missions de l'Inspection du travail est de la compétence exclusive de l'inspection générale du travail sur toute l'entendue du territoire national.

L'Inspection Générale du Travail est chargée de l'application de la législation sociale y compris celle relative à la santé et sécurité au travail ainsi qu'à promouvoir les rapports harmonieux entre employeurs et travailleurs. L'Inspection Générale est divisée en 26 provinces. Il est, des lors, possible pour toute personne d'avoir recours à l'Inspection Générale du Travail (IGT) dans sa propre province sans se déplacer jusqu'à Kinshasa.

[13] Voir à partir des articles 299 du code et suivant.

Le mécanisme de règlement des griefs des travailleurs sera basé sur le Code du Travail congolais ; néanmoins il comprendra également :

k. Une procédure de réception des griefs, tels qu'un formulaire de commentaire / plainte, des boîtes à suggestions, un courrier électronique, une ligne téléphonique ;
l. Un département responsable pour recevoir, enregistrer et suivre le règlement des litiges.

Concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur les articles 8, 9 et 10 en règlent la procédure. Le travailleur par le truchement de son conseil doit adresser une requête à l'inspecteur du travail de son ressort ou il expose les faits.

En raison de la spécificité du projet, l'UCM, par l'entremise de son spécialiste des questions sociales, élaborera et mettra en œuvre un mécanisme de règlement des doléances qui permettra de régler les préoccupations de tous les travailleurs directs et contractuels. La mise en place de ce mécanisme de règlement des doléances fait partie à part entière du projet. Ce mécanisme sera présenté à l'Inspection Générale du Travail.

Le spécialiste surveillera l'enregistrement et le règlement des doléances des travailleurs et en fera cas à l'UCM dans ses rapports d'étape mensuels. Le processus sera suivi par le point focal et le spécialiste des questions sociales qui sera responsable du GRM du projet.

Les plaintes liées à l'EAS/HS seront enregistrées par des personnes / institutions identifiées comme de confiance lors des consultations avec les femmes pour être accessibles et sûres. Tous survivant(e)s, même avant une investigation sur la plainte, seront immédiatement référés aux services VBG suivant le protocole de réponse qui fera partie du plan d'action EAS/HS élaboré par le projet. Des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes d'EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respecte des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.

Les plaintes peuvent être déposées par différentes moyens possibles (courrier formel ; appel téléphonique ; envoi d'un sms ; réseaux sociaux ; courrier électronique ; contact via site internet du projet ; via les boites à suggestions ; boites a suggestions ; petites plaques indiquant les numéros verts de téléphones pour les plaintes et réclamations.) Les voies d'entrée pour les plaintes liées à l'EAS/HS seront confirmées lors des consultations avec les travailleurs (femmes et hommes) pour s'assurer qu'elles sont accessibles et sûres :

m. Les doléances anonymes seront traitées de la même façon que les autres doléances, dont l'origine est connue.
n. Le processus sera sensible aux plaintes d'EAS/HS avec un cadre de responsabilisation comprenant un protocole de réponse pour garantir que les survivantes sont référées à des services de VBG de qualité en temps opportun et de manière éthique.

L'information sur l'existence du mécanisme de gestion des plaintes (MGD) sera facilement accessible à tous les travailleurs du Projet (directs et contractuels) au moyen de tableaux d'affichage, de boîtes à suggestions et à plaintes et d'autres moyens au besoin.

Note :Il sera recommandé de mettre en place un MGP fonctionnel sur base des modèles et expériences locales ou nationales existantes.

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UCM utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

Il est important de souligner que l'UCM doit s'assurer que l'entrepreneur qui embauchera des travailleurs contractuels est une entité légitime et fiable et est en mesure de se conformer aux exigences pertinentes du PMT.

Cette section, en se référant aux standards Procurement Document (Bank's 2018) expliquera les procédures des appels d'offres et les contrats. Le processus de sélection se fera en deux phases dont :

1. La passation des marchés : il sera question de sélectionner, de recruter des entrepreneurs, des fournisseurs par des avis, des appels d'offre en respectant le processus de recrutement
2. La signature des contrats quant à elle sera à la charge du département technique.

Cependant, les appels d'offre décriront ou expliqueront les différentes procédures à suivre selon qu'il s'agit :

- Des appels d'offres internationaux des grands travaux ;
- Des appels d'offres nationaux des petits travaux ;
- Des appels d'offres national de fourniture et
- Des appels d'offres nationaux des petites fournitures.

En ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur est tenu de respecter la loi relative en la matière en RDC afin de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Les documents obligatoires à soumettre par les entreprises ou fournisseurs seront entre autres: le code de bonne conduite, le plan de gestion de travail, le règlement d'ordre intérieur de travailleur, le Plan de Gestion Environnementale et Sociale- Chantier et le plan Hygiène santé et sécurité au travail. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de prise de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° (Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de 1951) et (Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958) de l'Organisation Internationale de Travail que la RDC et les paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnementale et Sociale de la Banque mondiale.

A cet effet, le projet mettra en place tout le mécanisme possible afin de s'assurer qu'il n'y ait aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, le traitement, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation et à l'information, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou encore les mesures disciplinaires.

A l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main -d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation et discrimination en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/sévices sexuels (articles 73 à 76 du code du travail) principalement contre les enfants, etc.

Dans le cadre de l'exécution du Projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national. Le Projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

Les personnes vulnérables parmi le groupe des travailleurs seront formellement identifiées (femmes, personnes en situation de handicap, minorités/migrants, les enfants en âge de travailler selon les dispositions du présent PGMO, etc. L'évaluation des risques de vulnérabilités par rapport aux activités du projet sera formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance seront définies et exécutées de façon participative pour répondre aux risques de vulnérabilités prédéfinis

Le droit national reconnaissant le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le Projet n'empêchera pas les travailleurs de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

Le Projet ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. Il n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le Projet appliquera les dispositions pertinentes qui définiront entre-autres les activités auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ainsi que la nature des risques et effets potentiels desdites activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés. Le projet favorisera le recrutement des ouvriers pour la réalisation de certaines tâches ordinaires afin de leur permettre de tirer profit des avantages sociaux et économiques du Projet.

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales (associations de villages ou de quartier ou encore de territoire ou provinciales) fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Ils peuvent concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.

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

Le Projet pourra embaucher 800 travailleurs, dont 200 à Kinshasa, 600 dans les autres provinces.

Le Projet autorisera à l'entrepreneur d'engager la main d'œuvre extérieure à la zone de travail. De ce fait, l'entrepreneur pourra maximiser l'emploi des personnes issues des populations voisines du chantier en établissant des règles de conduite à savoir :

- Établir des procédures d'embauche et de licenciement transparentes ;
- Établir une politique de communication et d'information explicitant ces procédures d'embauche et de débauche. Cette politique de communication s'adressera aux populations et aux diverses autorités administratives ;
- S'assurer que les conditions d'embauche et de débauche soient parfaitement comprises et acceptées ;
- Appliquer avec un soin particulier au personnel sans qualification recruté temporairement les mesures de sécurité et de santé en vigueur sur le chantier.

Les spécialistes en question environnementales et en développement social détermineront s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Les spécialistes en question environnementales et en développement social et l'expert en VBG détermineront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et préciseront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du Projet. Le présent PGMO sera au besoin actualisé par l'UGP au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque.

Le spécialiste en développement social évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les

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

Le système mis en place prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du Projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Dans l'hypothèse où la mise en œuvre de ce projet pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou encore de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres intervenant, le Projet doit impérativement procéder à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet.

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

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera nécessaire de demander aux entreprises prestataires de se conformer à l'article 167 du code de travail de la RDC qui stipule que : Toute entreprise ou tout établissement de quelque nature que ce soit occupant des travailleurs a l'obligation de constituer un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

14. ANNEXES

Annexe I : Codes de Conduite et Plan d'action pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

14.1. Code de conduite à adapter au projet AGREE

Généralités

Le but des présents *Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention de l'Exploitation et l'Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et les violences contre les enfants (VCE)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

i. Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre l'EAS/HS et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques d'EAS/HS et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui vise à :

i. Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
ii. Créer une prise de conscience concernant l'EAS/HS et de VCE, et :
    a) Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
    b) Etablir un protocole pour identifier les incidents d'EAS/H et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales et éthique du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

Définitions

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :
Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.
Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.
Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »[14]. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
    - ***Harcèlement sexuel :*** avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
    - ***Exploitation* sexuelle** : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage

[14] Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6)[15].

- ***Atteinte* sexuelle (Abuse sexuelle)** : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5[16]).
- ***Faveurs sexuelles*** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.

- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services :** privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne[17], qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail[18], de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Sollicitation malintentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par

[15] https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20French_1.pdf
[16] Idem
[17] L'exposition à la VBG est aussi considéréé comme la VCE.
[18] L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur[19].

Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur[20]. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Procédure d'allégation d'incidents d'EAS/HS et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.

---

[19] Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

[20] Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (http://tinyurl.com/vu-consent). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

Code de conduite concernant l'EAS/HS et les VCE : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG et les VCE.

Équipe de conformité EAS/HS et la VCE (EC) : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions d'EAS/HS et VCE.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP-EAS/HS) : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes, y compris celles liées à l'EAS/HS

Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Auteur : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes d'EAS/HS ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

Codes de conduite

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser :

i. **Code de conduite de l'entreprise :** Engage l'entreprise à aborder les questions de VBG et de VCE ;
ii. **Code de conduite du gestionnaire :** Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux que qui sont signés par les individus ; et
iii. **Code de conduite individuel :** Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

14.2. Code de conduite de l'entreprise

Mise en œuvre des normes ESHS et HST
Prévention des violences basées sur le genre et des violences contre les enfants

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel l'EAS/HS et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

Généralités

1. L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (E-PGES).
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes d'EAS/HS et de VCE constituent une violation de cet engagement.
4. L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
5. Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
6. L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).
7. L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Hygiène et sécurité

8. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
9. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Equipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
10. L'entreprise :
    i. Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;
    ii. Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
11. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

Exploitation et Abus Sexuel, et Harcèlement Sexuel et violences contre les enfants

12. Les actes d'EAS/HS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes d'EAS/HS et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.
    i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles non désirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
    ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
    iii. **Exploitation sexuelle** — notamment ceux de rapports sexuels monnayés, de proposition de rapports sexuels monnayés et de relation d'exploitation à caractère sexuel.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. À moins qu'il n'y ait consentement[21] sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

[21] Le **consentement** se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prevoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes d'EAS/HS ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels d'EAS/HS et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes d'EAS/HS et de VCE du projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés d'EAS/HS et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant l'EAS/HS ou les VCE.
21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions d'EAS/HS et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
24. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
    i. La **Procédure d'allégation des incidents d'EAS/HS et de VCE** pour signaler les incidents d'EAS/HS et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes (Section 4.3 Plan d'action) ;
    ii. Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et
    iii. Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs d'EAS/HS et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).
25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action EAS/HS et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des

normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur l'EAS/HS et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.

27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite EAS/HS et VCE.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de EAS/HS et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

14.3. Code de conduite du gestionnaire

Mise en œuvre des normes ESHS et HST
Prévention de l'Exploitation et l'Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et des violences contre les enfants (VCE)

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face à l'EAS/HS et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir l'EAS/HS et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur l'EAS/HS et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans EAS/HS et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
    i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
    ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
    i. Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
    ii. Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe de conformité (EC) et au client ;
    iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
    iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :

a) Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
b) Signaler en toute confidentialité les incidents liés à l'EAS/HSou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes sensible à l'EAS/HS

v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, à l'EAS/HS ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.

4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
   i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, l'EAS/HS et les VCE ;
   ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
   iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre l'EAS/HS et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes d'EAS/HS et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur l'EAS/HS et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action EAS/HS et VCE.
7. Veiller à ce que toute question de EAS/HS ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
    i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
    ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont l'EAS/HS et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à l'EAS/HS et la VCE.
12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.
13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
    i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
    ii. L'EAS/HS et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru d'EAS/HS et de VCE.

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
16. En ce qui concerne l'EAS/HS et la VCE :
    i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations d'EAS/HS et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final EAS/HS et VCE approuvé ;
    ii. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action EAS/HS et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de EAS/HS et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;

iii. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque d'EAS/HS ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
iv. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivante(e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
vi. Veiller à ce que toute question liée à l'EAS/HS ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.

17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés à l'EAS/HS et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives à l'EAS/HS et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :
    i. L'avertissement informel ;
    ii. L'avertissement formel ;
    iii. La formation complémentaire ;
    iv. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
    v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
    vi. Le licenciement.

18. En fin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre à l'EAS/HS et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées à l'ESHS, à la HST, à l'EAS/HS et aux VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

14.4. Code de conduite individuel

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST
Prévention de l'Exploitation et l'Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et des violences contre les enfants (VCE)

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

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

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, à l'EAS/HS et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par

exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

iv. Ne pas m'engager dans des actes d'exploitation et abus sexuel, ainsi que de faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels –de rapports sexuels monnayés, de proposition de rapports sexuels monnayés et de relation d'exploitation à caractère sexuel, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;

10. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
11. A moins d'obtenir le plein consentement[22] de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
12. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

13. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
14. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
15. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
16. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
17. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;

[22] Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

18. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;

Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

19. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
20. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
21. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
22. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
23. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique

Sanctions

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

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

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme d'EAS/HS et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas

liés aux normes ESHS et aux exigences HST, à l'EAS/HS et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

14.5. Annexe complémentaire

La résolution WHA60.26 de l'Assemblée mondiale de la Santé, « Workers' Health:Health : Global Plan of Action », exhorte les États membres à « œuvrer à une couverture complète de tous les travailleurs, en particulier ceux du secteur informel, de l'agriculture, des petites entreprises et des travailleurs migrants, avec des interventions essentielles et des services de santé au travail de base pour la prévention primaire des maladies et des blessures professionnelles et professionnelles ».

La stratégie proposée par l'OMS pour améliorer la couverture sanitaire des travailleurs, y compris ceux qui travaillent dans les petites entreprises et le secteur informel, consiste à travailler avec les pays dans les orientations stratégiques suivantes :

a. Accroître les compétences des fournisseurs de soins primaires – médecins généralistes, infirmières, techniciens en santé environnementale et publique et agents de santé communautaire – pour fournir des services de santé au travail de base tels que des conseils sur l'amélioration des conditions de travail, le suivi de l'état de santé des travailleurs et la détection des maladies professionnelles les plus courantes chez les travailleurs des petites entreprises, des zones rurales, des fermes, du secteur informel et des migrants.
b. Étendre la couverture et améliorer la qualité des services spécialisés de santé au travail dans les grandes et moyennes entreprises et les zones industrielles, en se concentrer sur l'évaluation et la réduction des risques professionnels; la surveillance et l'amélioration de l'environnement de travail, de l'organisation du travail, des machines et de l'équipement; dépistage précoce et réadaptation des maladies professionnelles; promotion de la santé; et la fourniture de premiers soins sur le lieu de travail.
c. Établir des liens entre les services de santé au travail et les centres de soins primaires afin de faciliter les soins aux travailleurs souffrant de maladies chroniques et leur retour au travail après une absence de longue durée en raison d'une maladie.
d. Élaborer des initiatives, des outils et des méthodes de santé au travail pour donner aux entreprises et aux autres milieux de travail les moyens de mieux prendre soin de la santé, sans dépendre indûment des services de santé professionnels.
e. Inclure la santé au travail dans la formation préalable et en service de tous les fournisseurs de soins de santé de première ligne et de certains médecins spécialistes traitant du cancer, de la peau, des maladies respiratoires et neurologiques et des troubles musculosquelettiques.
f. Élaborer des feuilles de route pour renforcer l'accès des travailleurs aux interventions et services essentiels, tels que définis à l'échelle nationale, pour la prévention et le contrôle des maladies professionnelles.

Il s'agit notamment de surveiller la couverture et d'établir des objectifs réalistes en fonction des ressources humaines et financières disponibles pour la santé et les traditions locales.

De son côté, l'OMS s'engage pour éviter la recrudescence de l'épidémie à intervenir mieux et plus rapidement dans les situations d'urgence humanitaire. Elle a pour de ce fait crée un programme de gestion des situations d'urgence sanitaire qui intervient aux trois niveaux de l'Organisation. L'OMS s'attache avant tout à guetter les tous premiers signes d'alerte et à aider les pays à se préparer, et à apporter de l'aide au bon endroit et au bon moment.