



REPUBLIQUE DU CONGO

-----  
Unité\*Travail\*Progrès  
-----



-----  
MINISTRE DU PLAN, DE LA STATISTIQUE ET DE  
L'INTEGRATION REGIONALE  
-----

PROJET D'APPUI AUX ACTIVITES ECONOMIQUES  
INCLUSIVES ET RESILIENTES AU CHANGEMENT  
CLIMATIQUE

-----  
UNITE DE GESTION DU PROJET  
-----

**FINANCEMENT ADDITIONNEL DU  
PROJET DE CREATION DE MOYENS DE SUBSISTANCE  
INCLUSIFS ET RESILIENS AU CHANGEMENT  
CLIMATIQUE EN REPUBLIQUE DU CONGO  
(PROCLIMAT CONGO, P181184)**

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN  
D'ŒUVRE (PGMO)**

**RAPPORT FINAL**

*Novembre 2023*

**TABLE DES MATIERES**

<b>LISTE DES TABLEAUX.....</b>	<b>III</b>
<b>LISTE DE FIGURES .....</b>	<b>III</b>
<b>SIGLES ET ACRONYMES .....</b>	<b>IV</b>
<b>1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET .....</b>	<b>1</b>
1.1 Objectif du projet.....	2
1.2 Bénéficiaires et zones d'intervention du projet.....	2
<b>2 OBJECTIFS ET METHODOLOGIE DES PGMO .....</b>	<b>8</b>
2.1 OBJECTIFS DES PGMO.....	8
2.2 Méthodologie d'élaboration de pgmo .....	8
2.3 Structuration du rapport .....	9
<b>3 GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET .....</b>	<b>9</b>
3.1 Travailleurs directs .....	9
3.2 Travailleurs contractuels .....	10
3.3 Employés des fournisseurs principaux .....	10
3.4 Travailleurs communautaires .....	10
3.5 Autres intervenants qui travaillent dans le cadre du projet (Fonctionnaires du gouvernement) ....	10
3.6 Travailleurs migrants.....	10
3.7 Calendrier des besoins en main d'œuvre.....	11
3.8 ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE .....	13
<b>4 BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES.....</b>	<b>22</b>
4.1 Conditions des contrats de travail.....	22
4.1.1 Contenu du contrat de travail.....	23
4.1.2 Durées du contrat de travail .....	23
4.1.3 Gestion des relations de travail .....	24
4.1.4 Des heures de travail.....	24
4.1.5 Des rémunérations .....	25
4.1.6 Des périodes de repos selon le code de travail.....	25
4.1.7 Conditions de licenciements selon le code de travail.....	25
4.2 Dispositions relatives au travail des femmes .....	26
4.3 Dispositions relatives au travail des enfants.....	26
4.4 Dispositions relatives aux travaux forcés .....	27
4.5 Dispositions relatives aux travailleurs non nationaux.....	27
4.6 Règlement du conflit individuel de travail .....	28
4.6.1 Pré-conciliation entre les parties .....	28
4.6.2 Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail.....	28
4.6.3 Procédure devant les tribunaux .....	28
4.7 Règlement de conflit collectif.....	29
4.7.1 Phase de conciliation .....	29
4.7.2 Phase d'arbitrage .....	29
4.8 Aperçu de la NES n°2 par rapport à la situation de rémunération, retenues sur salaires.....	30
<b>5. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....</b>	<b>30</b>
<b>6. PERSONNEL RESPONSABLE DU PROJET .....</b>	<b>38</b>
<b>7. POLITIQUES ET PROCÉDURES .....</b>	<b>41</b>

<b>8. ÂGE D'EMPLOI .....</b>	<b>43</b>
<b>9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS.....</b>	<b>44</b>
9.1. Principes généraux .....	44
9.2. Catégorie de plaintes pouvant toucher les travailleurs .....	46
9.3. Évaluation des plaintes .....	47
9.4. Former le personnel sur le Mécanisme de gestion des plaintes .....	47
9.5. Lutte contre la violence basée sur le genre (VBG).....	48
<b>10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES .....</b>	<b>48</b>
10.1. Travailleurs contractuels (paragraphe 31-33 de la NES 2).....	49
10.2. Gestion de l'entrepreneur et des contractants .....	50
<b>11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES .....</b>	<b>51</b>
11.1. Modalités de sélection des travailleurs communautaires dans le cadre du projet.....	51
11.2. Étapes de la sélection.....	52
<b>12. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....</b>	<b>53</b>
<b>13. SUIVI, SURVEILLANCE ET RAPPORTS .....</b>	<b>53</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>54</b>
Annexe 1 : Code de conduite à utiliser dans le cadre du programme .....	54

## **LISTE DES TABLEAUX**

<b>Tableau 1</b> : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP .....	11
<b>Tableau 2</b> : Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation à mettre en place par le projet .....	14
<b>Tableau 3</b> : Comparaison des exigences de la NES n° 2 avec les dispositions nationales légales .....	35
<b>Tableau 4</b> : Catégorie de plaintes pouvant toucher les travailleurs.....	46
<b>Tableau 5</b> : Éléments du Rapport .....	53

## **LISTE DE FIGURES**

Figure 1 : Zones paysagères ciblées (ProClimat Congo) .....	3
---	---

## **SIGLES ET ACRONYMES**

<b>BM :</b>	Banque mondiale
<b>CCE :</b>	Certificat de Conformité Environnementale
<b>CEMAC :</b>	Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale
<b>CES :</b>	Cadre Environnemental et Social
<b>CGDC :</b>	Comite de Gestion et de Développement Communautaire
<b>CGES :</b>	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
<b>CLIP :</b>	Consentement Libre, Informé et Préalable
<b>CIUC :</b>	Composante d'Intervention d'Urgence Conditionnelle
<b>CNSEE :</b>	Centre National de la Statistique et des Études Économiques
<b>CPR :</b>	Cadre Politique de Réinstallation
<b>CPPA :</b>	Cadre en faveur des Populations Autochtones
<b>DAO :</b>	Dossiers d'Appels d'Offres
<b>DD :</b>	Développement Durable
<b>DGE :</b>	Direction Générale de l'Environnement
<b>DGT :</b>	Direction Générale du Travail
<b>DO :</b>	Directives Opérationnelles
<b>DSCERP :</b>	Document de Stratégie pour la Croissance, l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté
<b>EAS/HS :</b>	Exploitation et Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel
<b>ECOM :</b>	Enquête Congolaise auprès des Ménages pour le suivi et l'évaluation de la pauvreté
<b>EIES :</b>	Etude d'Impact Environnemental et Social
<b>ESHS :</b>	Environnementale, Sociale, Hygiène et Sécurité
<b>HSSE :</b>	Hygiène Sécurité Santé Environnement
<b>IEC :</b>	Information, Education et Communication
<b>IGE :</b>	Inspection Générale de l'Environnement
<b>IST :</b>	Infections Sexuellement Transmissibles
<b>MEDDBC :</b>	Ministère de l'Environnement, du Développement Durable et du Bassin du Congo
<b>MGP :</b>	Mécanisme de Gestion des Plaintes
<b>MII :</b>	Mécanisme d'Intervention Immédiate
<b>MPSIR :</b>	Ministère du Plan, de la Statistique et de l'Intégration Régionale
<b>NES :</b>	Norme Environnemental et Social
<b>ODP :</b>	Objectif de Développement du Projet
<b>OIT :</b>	Organisation International du Travail
<b>OMS :</b>	Organisation Mondiale de la Santé
<b>ONG :</b>	Organisation Non Gouvernementale
<b>ONU :</b>	Organisation des Nations Unies
<b>PAE :</b>	Plan Assurance Environnement
<b>PEES :</b>	Plan d'Engagement Environnemental et Social
<b>PGES :</b>	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
<b>PGMO :</b>	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
<b>PGS :</b>	Plan de Gestion de la Sécurité

<b>PMPP :</b>	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
<b>PND :</b>	Plan National de Développement
<b>PNG :</b>	Plan Nationa Genre
<b>ProClimat :</b>	Projet de Création de Moyens de Subsistance Inclusifs et Résilients au Changement Climatique
<b>PTBA :</b>	Plans de Travail et Budgets Annuels
<b>RC :</b>	République du Congo
<b>RGPH :</b>	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
<b>S&amp;E :</b>	Suivi et Évaluation
<b>SSE :</b>	Spécialiste en Sauvegarde Environnementale
<b>SSS :</b>	Spécialiste en Sauvegarde Sociale
<b>SST :</b>	Santé et la Sécurité du Travail
<b>SIDA :</b>	Syndrome Immuno Déficience Acquise
<b>TdR :</b>	Termes de références
<b>UGP :</b>	Unité de Gestion du Projet
<b>VBG :</b>	Violences Basées sur le Genre
<b>ZIP :</b>	Zones d'intervention du Projet

## **1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET**

La République du Congo est un pays à revenu intermédiaire située dans le bassin du Congo. Malgré la croissance de son activité économique en 2022, le pays subit fortement les crises récentes (catastrophes naturelles, guerre en Ukraine, Covid-19) et les impacts du changement climatique (baisse de la productivité due à l'augmentation des températures, diminution des précipitations annuelles moyennes, perte de biodiversité) qui illustrent la vulnérabilité de son économie. Le changement climatique affecte spécifiquement les secteurs clés de l'agriculture, des ressources naturelles et de la biodiversité (risques d'inondation, de sécheresse, de perte du capital naturel). Les zones affectées par la pauvreté et les populations marginalisées sont particulièrement vulnérables et moins résilientes.

Ces évolutions contemporaines impliquent une obligation d'adaptation afin que le pays puisse poursuivre son développement socio-économique. Etant donné le caractère multidimensionnel des changements, une réponse multisectorielle est préconisée pour soutenir la diversification économique locale.

Au vu du contexte, le gouvernement de la République du Congo avec l'appui de la Banque mondiale, a préparé le Projet de création des moyens de subsistance inclusifs et résilients au changement climatique (ProClimat Congo – P177786, le projet parent), qui entend répondre en partie à ces défis, en proposant une approche paysagère. Cette approche préconise de répondre aux besoins de développement économique et de protection du capital naturel en renforçant la résilience des communautés au changement climatique, en supportant notamment leurs Moyens d'Existence Durables (MED). Ce projet a été approuvé le 23 mars 2023, avec un prêt de la BIRD d'une valeur de 70 millions de dollars US et une subvention de fonds fiduciaire (Partenariats mondiaux pour des paysages durables et résilients - PROGREEN) d'une valeur de 12 millions de dollars US. L'objectif principal est de renforcer la gestion des paysages et d'accroître l'utilisation d'activités de subsistance améliorées dans les communautés ciblées. Le projet devrait toucher environ 562 000 bénéficiaires, en plus des gouvernements départementaux, de district et locaux. Le projet est placé sous la tutelle du Ministère du Plan, de la Statistique et de l'Intégration Régionale (MPSIR) de la République du Congo, qui coordonne les ministères techniques impliqués dans la mise en œuvre du projet (notamment le Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche –MAEP, le Ministère de l'Environnement, du Développement Durable et du Bassin du Congo – MEDDBC, le Ministère de l'Économie Forestière – MEF), le Haut-Commissariat à la Réinsertion des Ex-Combattants (HCREC) et le Ministère de l'Aménagement du Territoire des Infrastructures et de l'Entretien Routier - MATIER).

La République du Congo a également bénéficié d'un crédit de l'IDA d'un montant de 50 millions de dollars en tant que financement additionnel (FA) du Projet de moyens de subsistance résilients face au changement climatique et inclusifs (ProClimat Congo, P177786).

## **1.1 OBJECTIF DU PROJET**

L'objectif de développement du financement additionnel est de renforcer la gestion du paysage, accroître l'utilisation d'activités de subsistance améliorées et améliorer l'accès à la nourriture dans les communautés ciblées.

## **1.2 BÉNÉFICIAIRES ET ZONES D'INTERVENTION DU PROJET**

Le projet parent ProClimat Congo a pour bénéficiaires les ménages et les communautés rurales. Il a été retenu trois zones paysagères distinctes à savoir le nord, le centre et le sud du pays (voir la carte de la figure 1 ci-après).

Les trois (3) paysages bénéficiaires retenus pour la mise en œuvre du ProClimat Congo sont :

- Zone Sud : Les départements du Kouilou et du Niari (partie ouest) ;
- Zone Centre : Les départements du Pool, des Plateaux (partie sud) et de la Lékoumou (partie nord) ;
- Zone Nord : Les départements de la Sangha, de la Likouala, de la Cuvette (partie nord) et de la Cuvette-Ouest.

Les activités du financement additionnel interviendront également dans d'autres zones telles que Brazzaville et Pointe-Noire. Du fait de la nature plus étendue de l'insécurité alimentaire, la nouvelle composante 6 sera mise en œuvre dans les points chauds de l'insécurité alimentaire en dehors des zones de paysage du projet parent, en utilisant un processus de ciblage qui sera décrit dans le manuel de mise en œuvre du projet.



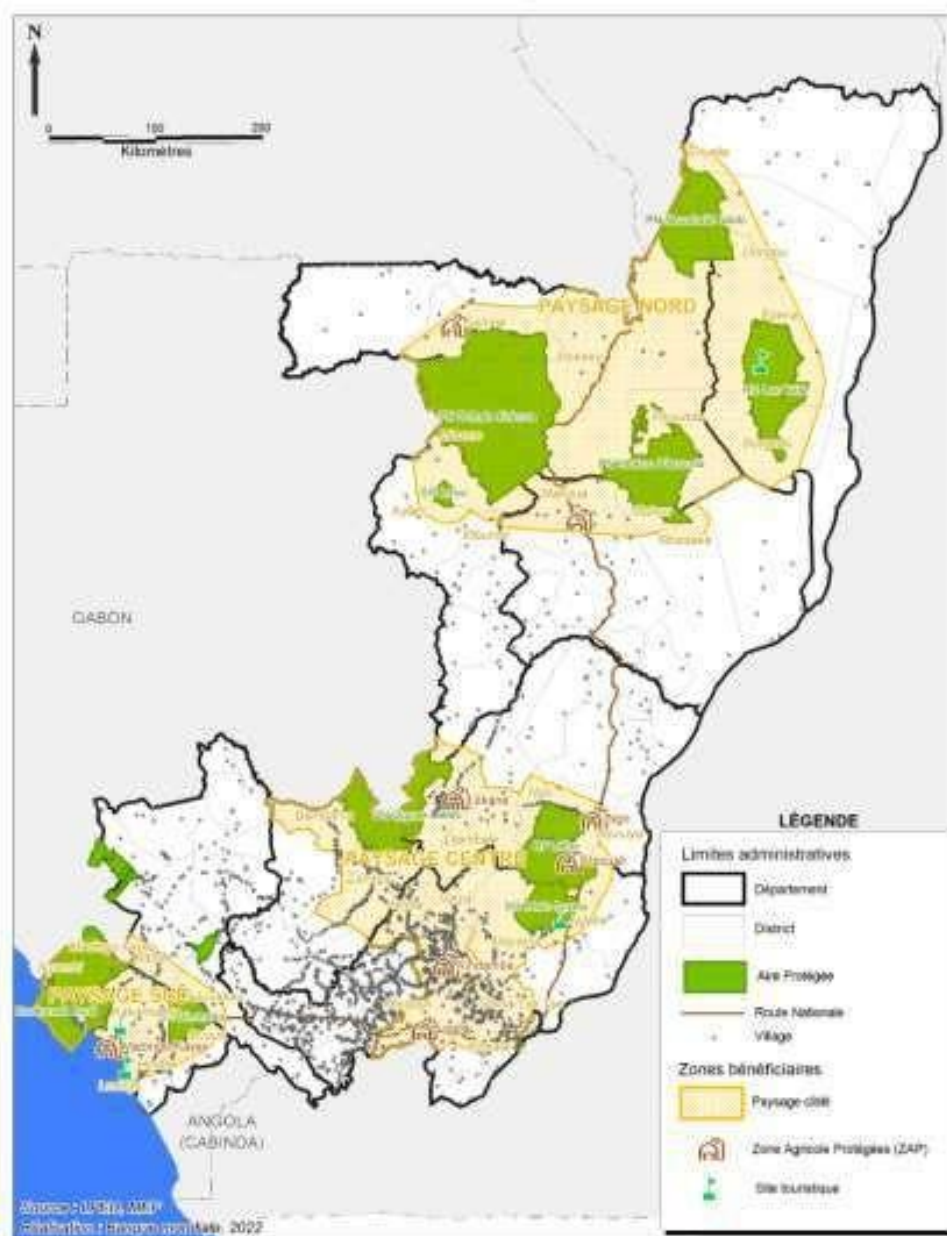


Figure 1 : Zones paysagères ciblées (ProClimat Congo)

### Composantes du projet

Les composantes du projet sont étroitement intégrées de manière à garantir une prise en compte simultanée des besoins de développement économique, d'exploitation durable des ressources naturelles et de conservation. Les activités se répartissent de la manière suivante :

➤ **Composante 1 : Renforcement des capacités institutionnelles et promotion de la cohésion sociale**

Dans le cadre de cette composante, le projet initial finance des activités qui soutiennent la capacité des institutions et des communautés à créer des moyens de subsistance inclusifs dans un climat changeant et à garantir une participation inclusive à ces processus. Le financement additionnel apporte un montant estimé à 5 millions de dollars US qui sera utilisé pour élargir la portée de la sous-composante 1.1 (Renforcement des capacités institutionnelles en matière d'agriculture durable et résiliente et de gestion du capital naturel aux niveaux national, départemental et local).

Ce travail visera à renforcer la capacité du gouvernement et le système d'information sur le suivi des crises de sécurité alimentaire et des prix du marché, y compris pour environ 455 fonctionnaires (y compris les chefs des secteurs agricoles et les directeurs départementaux de l'agriculture). Le financement additionnel renforcera également la capacité de coordination interinstitutionnelle sur le suivi de la sécurité alimentaire et des risques climatiques afin de faciliter l'alerte et l'action précoces et de minimiser les coûts des futures crises de sécurité alimentaire.

Il financera (i) la coordination intergouvernementale et le renforcement des capacités au sein du ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche (MAEP) et d'autres institutions gouvernementales impliquées dans la préparation aux crises de sécurité alimentaire ; (ii) la préparation du Plan de préparation aux crises de sécurité alimentaire (PPCSA) ; (iii) la collecte, le traitement et la publication d'informations agro météorologiques. Les informations sur les crises de sécurité alimentaire et les prix du marché seront également diffusés par le biais du système communautaire d'alerte précoce et de réponse (EWRS) pour la préparation au climat que le projet initial soutiendra dans le cadre de la sous-composante 1.2. ; et (iv) l'introduction du Cadre Harmonisé (CH) parmi les enquêtes nationales sur la sécurité alimentaire menées dans le pays.

➤ **Composante 2 : Renforcement des investissements dans l'agriculture durable et résiliente, et la gestion du capital naturel**

Cette composante du projet initial couvre des activités telles que la construction, la réhabilitation, l'amélioration et/ou l'expansion des routes de desserte, y compris les petits ponts et autres structures de franchissement seront soutenues. Le projet parent améliorera également l'accès aux infrastructures publiques nécessaires aux moyens de subsistance et aux infrastructures de gestion de la sécheresse et des inondations, par exemple, la construction et l'amélioration de petites digues et de systèmes d'irrigation et de drainage à petite échelle. Elles seront fournies dans le cadre de la sous-composante 2.1 (Amélioration des infrastructures pour une agriculture durable et résiliente). Dans le cadre du financement additionnel un sous-ensemble d'infrastructures publiques à petite échelle qui devait être financé au titre de la composante 2.1 sera soutenu, à savoir les infrastructures nécessaires à l'amélioration de la sécurité alimentaire.

Une nouvelle sous-composante 2.3 sur les travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre (HIMO) serait donc introduite pour renforcer la sécurité alimentaire et les activités agricoles résilientes (4,23 millions de dollars US de l'IDA). Cette sous-composante serait mise en œuvre par une agence des Nations Unies (comme le PAM, le HCR et la FAO) en tant que fournisseur et prestataire d'assistance technique. Les travaux à forte intensité de main-d'œuvre envisagés dans le cadre de cette sous-composante peuvent inclure la construction d'étangs à poissons, l'entretien des routes rurales, la construction d'installations de stockage des aliments et la réhabilitation des environnements locaux (par exemple, la restauration des terres dégradées par le biais du boisement et du reboisement pour contribuer à l'augmentation de la séquestration du carbone).

La sous-composante 2.3 soutiendra le paiement de 12 mois de salaires journaliers pour 20 000 travailleurs participants sélectionnés parmi les plus vulnérables à l'insécurité alimentaire. Les salaires journaliers seront versés en espèces ou en bons d'achat. Les activités du financement additionnel se différencient du projet initial par les éléments suivantes : (i) les critères de sélection des travaux à soutenir (qui seront définis dans le manuel de mise en œuvre du projet) seront axés sur l'amélioration de la sécurité alimentaire ; (ii) les travaux sélectionnés seront réalisés par les ménages les plus vulnérables et en situation d'insécurité alimentaire (alors que le projet parent

s'appuie sur des prestataires de services qui sont encouragés à utiliser la main d'œuvre locale) dont la sélection peut s'appuyer sur les critères de vulnérabilité utilisés par le PAM ; (iii) les travaux seront de moindre envergure par rapport aux travaux financés dans le cadre du projet parent ; (iv) les travaux seront sélectionnés parmi ceux qui ont déjà été identifiés par les communautés ou qui peuvent être identifiés dès les premières étapes de l'élaboration des plans d'investissement des projets locaux (PIP).

➤ **Composante 3 : Promotion des moyens de subsistance locales et des chaînes de valeur inclusives et résilientes face au changement climatique**

Dans le cadre de cette composante, les ressources qui seront allouées en plus du financement du projet initial permettra d'étendre le soutien aux moyens de subsistance aux personnes souffrant d'insécurité alimentaire dans le cadre d'une nouvelle sous-composante 3.4 (Soutien à la production alimentaire). Cette sous composante 3.4 ciblera les ménages de petits exploitants agricoles. Cela permettra au projet d'atteindre spécifiquement les ménages les plus touchés par la crise alimentaire, conformément à la logique du financement. Les bénéficiaires seront identifiés par le biais de consultations publiques. Conformément à l'accent mis par le projet parent sur le développement inclusif, les critères de sélection seront conçus pour donner la priorité aux ménages qui font partie de groupes particulièrement vulnérables et marginalisés.

La nouvelle sous-composante 3.4 financera également l'achat et la distribution d'intrants pour une agriculture durable et résiliente aux stades de la production et de la post-récolte. Au moins 60 000 petits agriculteurs recevront des variétés de semences améliorées et résistantes à la sécheresse, des engrais organiques et des pesticides, des aliments pour le bétail et les poissons, des outils de base pour la production primaire, des infrastructures de drainage et d'irrigation à petite échelle, et de petites installations pour le stockage et la valeur ajoutée. La sous-composante 3.4 financera également l'assistance technique pour améliorer la capacité des agriculteurs à rassembler, stocker, transformer et ajouter de la valeur aux produits alimentaires, et promouvoir des techniques agricoles durables et résilientes pour réduire la vulnérabilité des producteurs au changement climatique. Le cas échéant, une assistance technique sera spécifiquement fournie pour aider les agriculteurs à former des groupes de producteurs, en complément de l'approche du projet principal et en offrant des possibilités de passer à ses activités de soutien aux groupes de producteurs. La mise en œuvre sera assurée par des prestataires de services sélectionnés par voie concurrentielle, comme dans le cadre du projet principal. Les activités de la sous-composante 3.4 devraient être identifiées par le biais des plans d'investissement.

➤ **Composante 4 : Gestion, suivi et évaluation du projet**

Cette composante est destinée à couvrir les coûts liés à la gestion du projet, y compris la gestion financière, la passation des marchés, la gestion des garanties environnementales et sociales, ainsi que le suivi, le compte rendu et l'évaluation des activités dans le cadre du projet.

➤ **Composante 5: Réponse d'urgence conditionnelle**

L'objectif de ce volet est de permettre la fourniture d'une réponse immédiate à une crise ou une urgence éligible, selon les besoins.

➤ **La Composante 6 portant sur la Réponse d'urgence à la sécurité alimentaire. (8.77 Million de dollars):**

Cette nouvelle composante du financement additionnel répond aux besoins immédiats en matière de sécurité alimentaire et nutritionnelle, ce qui est une ambition centrale du financement additionnel. Elle vise à améliorer la sécurité alimentaire et nutritionnelle à court terme et sera mise en œuvre dans les zones géographiques où les besoins sont les plus importants, ce qui inclut les zones situées à l'intérieur et à l'extérieur des zones paysagères prioritaires par le projet parent. Cette composante sera mise en œuvre dans son intégralité (et très probablement conjointement avec la sous-composante 2.3) par une agence des Nations Unies qui a une expérience pertinente dans le pays et qui peut rapidement augmenter et adapter ses activités en tant que fournisseur. L'appui des bénéficiaires dans les zones paysagères du projet initial sera aligné sur les autres activités du projet et particulièrement lié aux activités de subsistance de la composante 3 afin d'offrir des possibilités de participation accrue aux activités économiques. La composante 6 est structurée en trois sous-composantes à savoir :

- ***la sous-composante 6.1 portant sur la distribution de nourriture et de bons alimentaires :***

Cette sous-composante soutiendra la fourniture de nourriture en utilisant deux modalités différentes basées sur les conditions du marché et les besoins spécifiques des différentes localités et communautés. La distribution directe de nourriture sera envisagée lorsque la nourriture est moins disponible et que la logistique pour une telle distribution existe. Les bons d'achat seront envisagés lorsqu'un nombre suffisant de détaillants où les bénéficiaires peuvent faire valoir leurs droits. La taille et la composition des paniers alimentaires seront adaptées aux préférences locales, au profil démographique, aux niveaux d'activité, aux conditions climatiques, à la capacité d'adaptation locale et aux niveaux existants de malnutrition et de maladie, en tenant compte des contraintes d'approvisionnement et de la disponibilité. Les évaluations pertinentes déjà réalisées par les agences des Nations unies seront utilisées et complétées par des travaux supplémentaires si nécessaire. Les bénéficiaires seront identifiés par les communautés dans le cadre d'un processus participatif impliquant les autorités locales. Environ 40 000 personnes, dont 60 % de femmes seront touchées.

- ***la sous-composante 6.2 portant sur la gestion de la malnutrition :***

Cette sous-composante soutiendra une intervention intégrée de sécurité nutritionnelle, ciblant les enfants de moins de cinq ans, les femmes enceintes et allaitantes et les jeunes filles. Les besoins nutritionnels des enfants, des femmes enceintes et des mères allaitantes seront satisfaits par la fourniture d'aliments spécialisés tels que l'alimentation complémentaire globale. Les besoins nutritionnels des femmes enceintes et allaitantes et des enfants souffrant déjà de malnutrition modérée à aiguë seront satisfaits par la fourniture d'une alimentation complémentaire ciblée. Le cas échéant, le soutien sera également étendu à la gestion intégrée de la malnutrition aiguë sévère (MAS) par le biais du dépistage et du traitement des enfants et des nourrissons souffrant de MAS et de l'alimentation des jeunes enfants. Les bénéficiaires éligibles seront identifiés sur la base d'enquêtes et de critères prédéterminés à mettre en œuvre par le biais d'un processus de ciblage communautaire facilité, qui déterminera qui, pendant combien de temps, avec quelle quantité et avec quels types d'aliments le bénéficiaire sera soutenu.

- ***et la sous-composante 6.3 : Prise en charge de la malnutrition.***

Cette sous-composante soutiendra une intervention intégrée de sécurité nutritionnelle, ciblant les enfants de moins de cinq ans, les femmes enceintes et allaitantes et les filles (FEPA). Les besoins nutritionnels des enfants et des mères enceintes et allaitantes seront pris en charge par des programmes d'alimentation spécialisés tels que l'alimentation supplémentaire généralisée (ASG) et l'alimentation supplémentaire ciblée (ASC). Si nécessaire, un soutien sera également apporté à la prise en charge intégrée de la malnutrition aiguë sévère (MAS) par le dépistage et le traitement des enfants atteints de MAS et l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant. Les programmes de nutrition spécifiques et les bénéficiaires éligibles seront identifiés sur la base d'enquêtes et de critères prédéfinis qui seront mis en œuvre par un processus de ciblage communautaire facilité.

Les activités de la composante 6 seront mises en œuvre par une agence des Nations Unies sous la supervision de l'unité de mise en œuvre du projet en partenariat avec les ministères clés telles que le ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche (MAEP) et le ministère du Plan, de la Statistique et de l'Intégration régionale (MPSIR).

La mise en œuvre des activités du projet pourrait générer des risques et des impacts environnementaux et sociaux. Ainsi, des instruments de sauvegardes au rang desquels le présent Procédures de Gestion de la Main d'Oeuvre (PGMO), sont préparés pour atténuer ces risques et impacts inhérents au projet.



## **2 OBJECTIFS ET METHODOLOGIE DES PGMO**

### **2.1 OBJECTIFS DES PGMO**

Le présent document de PGMO décrit la manière dont les différents types de travailleurs du projet seront gérés conformément aux prescriptions du droit national, des conventions collectives applicables et des dispositions de la NES n°2 dans le cadre de la mise en œuvre des activités du ProClimat Congo. Ledit document définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés. Il a pour objectif de mettre en place un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permette de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Encourager le traitement équitable, la non- discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES), les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'Organisation Internationale du Travail-OIT) ;
- 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.

Les Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre constituent un document qui fait partie de ceux requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale. Il permet de déterminer les besoins de main-d'œuvre pour l'exécution du projet, d'identifier les risques liés à l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet et d'évaluer les ressources nécessaires pour prendre en charge d'éventuels problèmes de main-d'œuvre. Toutefois, ces procédures restent dynamiques et pourraient être revues et mises à jour selon l'état de mise en œuvre du Projet.

### **2.2 METHODOLOGIE D'ELABORATION DE PGMO**

La méthodologie a consisté en une étude descriptive et exploratoire permettant d'appréhender le cadre de mise en œuvre du Projet, en identifiant notamment les principaux risques liés à la mise en œuvre des activités, les mesures de gestion de la main d'œuvre, des partenaires et des mécanismes de gestion des plaintes.

La rédaction des procédures de gestion de la main-d'œuvre a été faite conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale. Les PGMO sont élaborées et s'appliquent à tous les travailleurs impliqués dans la mise en œuvre du PROCLIMAT.

## **2.3 STRUCTURATION DU RAPPORT**

Le présent rapport de PGMO s'articule des principaux points suivants :

- Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet ;
- Évaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre ;
- Bref Aperçu de la législation du travail : conditions générales ;
- Bref Aperçu de la législation du travail en matière de santé et sécurité au travail ;
- Personnel responsable ;
- Politiques et procédures ;
- Age d'admission à l'emploi ;
- Conditions générales ;
- Mécanisme de gestion des plaintes ;
- Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- Travailleurs communautaires ;
- Employés des fournisseurs principaux.

## **3 GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET**

Ce chapitre présente l'organisation à mettre en place ainsi que les risques liés à la main d'œuvre du projet, le type et les caractéristiques des travailleurs qui interviendront dans le cadre du ProClimat Congo, y compris le FA, avec des indications sur les effectifs prévisionnels. Conformément à la NES 2, ces PGMO s'appliquent aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet PROCLIMAT Congo, peut être employée toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes congolaises.

La mise en œuvre du projet va mobiliser des travailleurs qui répondent aux quatre catégories de travailleurs de projet identifiées par la NES 2. Le projet prévoit avoir des travailleurs directs, des travailleurs contractuels, employés des fournisseurs principaux et des travailleurs communautaires.

### **3.1 TRAVAILLEURS DIRECTS**

Un travailleur direct est toute personne employée ou recrutée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au Projet.

La gestion du financement additionnel sera assurée par l'Unité de Gestion du Projet (UGP) du projet parent. Elle aura la charge d'assister le Ministère du Plan, de la Statistique et de l'Intégration Régionale (MPSIR) dans le cadre de la coordination du projet. A cet effet, elle aura besoin d'un personnel constitué de consultants individuels pour des tâches spécifiques comme l'encadrement des bénéficiaires sur le terrain, l'élaboration des documents techniques, etc. L'UGP-ProClimat

Congo aura donc besoin à minima de : un (1) Coordonnateur ; un (1) Assistant du coordonnateur; un (1) Spécialiste de passation de marché ; un (1) Assistant passation des marchés; un (1) Responsable Administratif et Financier ; un (1) Assistant administratif et financier; un (1) Comptable; trois (3) Comptable d'appui; un (1) Expert en Communication ; un (1) Responsable en Suivi-Évaluation ; un (1) Spécialiste en Sauvegarde Environnementale (SSE) ; un (1) Spécialiste en Sauvegarde Sociale (SSS) ; un (1) Spécialiste en VBG ; un (1) Spécialiste de la conservation; un (1) Comptable; trois (3) Point focal regional, un (1) Spécialiste des moyens de subsistance en milieu rural; trois (3) responsables de bureau paysagers; trois (3) Assistants en sauvegarde environnementale et sociales; un (1) Assistant suivi-évaluation; trois (3) Chauffeurs, plantons, secrétaires et du personnel d'appui (chauffeurs, assistante de direction, etc.).

### **3.2 TRAVAILLEURS CONTRACTUELS**

Les travailleurs contractuels, en d'autres termes les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Les « tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires. Les « fonctions essentielles » d'un Projet désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le projet ne peut pas se poursuivre. Le projet inclura des entrepreneurs civils et des prestataires de service, donc leurs travailleurs font partie de cette catégorie. À ce stade du projet, le nombre indicatif n'est pas encore défini.

### **3.3 EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

Les « employés des fournisseurs principaux » sont les travailleurs employés ou recrutés par un fournisseur principal, qui fournit des biens et des matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles, sur lequel un fournisseur principal exerce un contrôle pour le travail, les conditions de travail et le traitement de la personne.

### **3.4 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

Vu la nature des activités qui visent à supporter un développement communautaire, le financement additionnel pourra avoir recours au recrutement des membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le Projet.

### **3.5 AUTRES INTERVENANTS QUI TRAVAILLENT DANS LE CADRE DU PROJET (FONCTIONNAIRES DU GOUVERNEMENT)**

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.

### **3.6 TRAVAILLEURS MIGRANTS**

Le terme « travailleur migrant » désigne le ressortissant d'une Partie contractante qui a été autorisé par une autre Partie contractante à séjourner sur son territoire pour y occuper un emploi salarié. Dans le cadre du financement additionnel, si des employés de cette catégorie sont recrutés, il sera fait usage du droit international du travail.



Le nombre exact d'entreprises contractantes au stade actuel n'est pas encore connu. Toutefois, Il est crucial de noter que le projet encouragera le recours à la main d'œuvre locale et limitera tant que possible un afflux de main d'œuvre étrangère.

Une attention particulière sera d'ailleurs accordée à un processus d'embauche sans discrimination, notamment parmi les travailleurs employés par les entreprises contractantes et les sous contractants. Cette disposition devra être respectée de sorte à donner l'opportunité à tous les travailleurs sans discrimination et en toute équité.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

### 3.7 CALENDRIER DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

Au stade actuel, il est difficile d'évaluer les effectifs et besoins en matière de la main d'œuvre. Des estimations prévisionnelles ont été effectuées dans le tableau ci-après.

**Tableau 1 :** Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement	Lieu d'affectation
<b>Coordonnateur</b>	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Avant le démarrage du projet	Brazzaville
<b>Responsable en Passation de Marché</b>	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Avant le démarrage du projet	Brazzaville
<b>Responsable Administratif et Financier (RAF)</b>	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines et Finance	Avant le démarrage du projet	Brazzaville
<b>Responsable en Suivi-Evaluation</b>	1	Connaissances en Suivi-Évaluation	Avant le démarrage du projet	Brazzaville
<b>Spécialiste en sauvegarde environnementale (SSE)</b>	1	Spécialiste en question environnementalistes, Connaissances des normes environnementales et sociales	Après le démarrage du projet	Brazzaville
<b>Spécialiste en sauvegarde sociale (SSS)</b>	1	Spécialiste en question sociales, Connaissances des normes environnementales et sociales	Après le démarrage du projet	Brazzaville
<b>Spécialiste en charge des Violences Basées sur le Genre</b>	1	Connaissances en Genre ; VBG et normes environnementales et sociales	Après le démarrage du projet	Brazzaville

<b>Spécialiste des infrastructures</b>	1	Connaissances et expériences avérées en infrastructures	Après le démarrage du projet	Brazzaville
<b>Spécialiste de la conservation</b>	1	Connaissances et expériences avérées en conservation	Après le démarrage du projet	Brazzaville
<b>Comptable</b>	1	Grande expérience en comptabilité des projets	Avant le démarrage du projet	Brazzaville
<b>Spécialiste des moyens de subsistance en milieu rural</b>	1	Connaissances et expériences avérées en moyens de subsistance en milieu rural	Après le démarrage du projet	Brazzaville/Au niveau régional/lieu à déterminer
<b>Point focal regional</b>	3	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Après le démarrage du projet	Au niveau régional/lieu à déterminer
<b>Specialiste d'appui en sauvegardes environnementales et sociales</b>	3	Bonne connaissance des normes environnementales et sociales	Après le démarrage du projet	Au niveau régional/lieu à déterminer
<b>Comptable d'appui</b>	3	Connaissances et expériences en comptabilité des projets	Après le démarrage du projet	Au niveau régional/lieu à déterminer
<b>Spécialiste en microprojets</b>	1	Connaissances et expériences en microprojets	Après le démarrage du projet	Brazzaville
<b>Responsables de bureau paysagers</b>	3	Pour la mise en œuvre du projet au niveau des départements	Après le démarrage du projet	Au niveau régional/lieu à déterminer
<b>Comptables des bureaux paysagers</b>	3	Pour la mise en œuvre du projet au niveau des départements	Après le démarrage du projet	Au niveau régional/lieu à déterminer
<b>Assistants en sauvegarde environnementale et sociales</b>	3	Bonne connaissance des normes environnementales et sociales	Après le démarrage du projet	Au niveau régional/lieu à déterminer
<b>Assistant administratif et financier</b>	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines et Finance	Après le démarrage du projet	Brazzaville
<b>Assistant suivi-évaluation</b>	1	Connaissances en Suivi-Évaluation	Après le démarrage du projet	Brazzaville
<b>Assistant passation des marchés</b>	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Après le démarrage du projet	Brazzaville
<b>Assistant du coordonnateur</b>	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Après le démarrage du projet	Brazzaville
<b>Chauffeurs, plantons, secrétaires</b>	3	Appui logistique et administratif dans la mise en œuvre des activités du projet	Après le démarrage du projet	Brazzaville/ Au niveau régional/lieu à déterminer

Selon les besoins identifiés lors de la mise en œuvre du projet, l'unité de gestion du projet pourrait recourir à des experts additionnels qui seront recrutés pour des tâches précises ou en complément à l'équipe déjà en place.

### **3.8 ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE**

Le risque professionnel est la probabilité pour un travailleur ou un salarié exposé à une situation dangereuse, lors de son activité professionnelle, de subir des effets nocifs pour son état de bien-être physique, mental et social. Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet, on distingue essentiellement les risques physiques, chimiques, biologiques et psychosociaux. Les risques professionnels peuvent être très nombreux et de toutes sortes.

Les principaux risques auxquels le personnel sera exposé seront liés entre autres : (i) aux conditions de travail et d'emploi ; (ii) à la discrimination et inégalité des chances ; (iii) l'organisation des travailleurs ; (iv) à la Santé et sécurité au travail (SST) ; (v) à la nature des contrats ; (vi) Travail des enfants ; (vii) Travail forcé ; (viii) Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet ; (ix) Risques VBG/EAS/HS ; (x) Santé et sécurité communautaire.

Les détails sont fournis dans le tableau ci-après :

**Tableau 2 : Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation à mettre en place par le projet**

Sources des risques	Facteurs de risques	Mesures d'atténuation
<p><b>Conditions de travail et d'emploi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ;</li> <li>- Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel, de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ;</li> <li>- Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ ;</li> <li>- Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants ;</li> <li>- Manifestations post-vaccinales ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- Emploi de victimes de trafic d'êtres humains ;</li> <li>- Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants ayant dépassé l'âge minimum : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Application stricte de la Loi du travail en vigueur au niveau national et des dispositions internationales (OIT) ;</li> <li>- Préparation et mise en œuvre d'un PGES-C ;</li> <li>- Existence d'un MGP pour les travailleurs accessibles à tous et qui traite également les incidents liés aux travailleurs et les VBG ;</li> <li>- Application de l'article 119 du code du travail congolais sur la durée minimum de congé qui est de 26 jours ouvrable par année de service effectif ;</li> <li>- Mettre en place une boîte à pharmacie ;</li> <li>- Fourniture de l'eau de boisson ;</li> <li>- Pour les risques liés aux déplacements : tout déplacement relatif aux activités du Projet doit donner lieu à l'établissement d'une feuille de mission qui précise le motif du déplacement ainsi les modalités y afférentes. Les véhicules doivent être assurés et le respect des mesures de sécurité à bord desdits véhicules est obligatoire (port de la ceinture, etc.) ;</li> <li>- Adaptation des situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ;</li> <li>- Clarification des rôles et des responsabilités de chacun ;</li> <li>- Élaboration de codes de bonne conduite et leur inclusion dans les contrats de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires ;</li> <li>- Formation du personnel à la gestion du stress ;</li> <li>- Aménagement de l'environnement de travail ;</li> <li>- Prévention des risques de fatigue visuelle ;</li> <li>- Recours à des spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations et la prévention des risques professionnels ;</li> <li>- Répartition des tâches afin d'éviter le travail dans la précipitation ;</li> <li>- Mise en place d'un éclairage adapté aux tâches réalisées et installation de dispositifs de ventilation et d'assainissement de l'air ;</li> <li>- Affichage de consignes de sécurité, des avertissements et des dangers.</li> </ul>

Sources des risques	Facteurs de risques	Mesures d'atténuation
<b>Discrimination et inégalité des chances</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné ;</li> <li>- Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information ;</li> <li>- Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, populations autochtones, travailleurs migrants et enfants en âge de travailler) ;</li> <li>- Discrimination et Violence Basée sur le Genre (VBG).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Application des moyens propres de recrutement, les postes à pourvoir devront faire l'objet de publication selon les qualifications requises ;</li> <li>- Le recrutement devrait se faire sur la base d'une sélection par test pour donner à tous les candidats les mêmes chances ;</li> <li>- Application de l'article 80 du code de travail congolais « <i>A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut</i> » ;</li> <li>- Sensibilisation des travailleurs sur le respect des us et coutumes des localités du projet.</li> </ul>
<b>Organisation des travailleurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect du rôle des organisations de travailleurs ;</li> <li>- Non-disponibilité en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives ;</li> <li>- Discrimination ou mesures de 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect du libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des travailleurs ;</li> <li>- Application de la Loi du travail congolais à son article 173 « Dans les entreprises et établissements, les travailleurs sont groupés au sein d'un syndicat de base et d'entreprise dans les conditions prévues par les statuts de l'organisation syndicale » ;</li> <li>- Facilitation de la communication, des échanges et du dialogue social entre les populations et les travailleurs y compris les membres de l'équipe hiérarchique ;</li> <li>- Mise en place d'une organisation du travail et des méthodes de management saines, qui minimisent les risques liés au stress professionnel.</li> </ul>
<b>Santé et sécurité au travail (SST)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposition des travailleurs à des substances dangereuses ;</li> <li>- Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail ;</li> <li>- Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail ;</li> <li>- Utilisation de la machinerie en mauvais état ;</li> <li>- Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables ;</li> <li>- Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportements sexuels risqués ;</li> <li>- Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène ;</li> <li>- Risques d'accidents de la circulation ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Application des dispositions du code du travail congolais au Titre V : De L'Hygiène et de la Sécurité Médical notamment à son Chapitre Premier : DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE ;</li> <li>- Élaborer un PGES de l'entreprise ;</li> <li>- Élaborer un plan de gestion des déchets ;</li> <li>- Minimiser les nuisances sonores ;</li> <li>- Aménager les locaux servant de bureau de façon ergonomique (conditionnement de l'air, éclairage, aération, etc.) ;</li> <li>- Formation sur la bonne ergonomie : bonne posture devant l'ordinateur ;</li> <li>- Mettre en place une boîte à pharmacie ;</li> <li>- Fourniture de l'eau de boisson ;</li> </ul>

Sources des risques	Facteurs de risques	Mesures d'atténuation
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques d'atteintes morales et physiques ;</li> <li>- Risques psycho-sociaux ;</li> <li>- Risques de fatigue visuelle liée au travail sur écran ;</li> <li>- Risques de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus sexuel...) et/ou de violence contre les enfants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller à ce que le travail se déroule à des heures raisonnablement normales ;</li> <li>- La veille réglementaire à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires Congolaises ;</li> <li>- L'intégration et le suivi des dispositions de santé et de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;</li> <li>- La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ;</li> <li>- La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ;</li> <li>- La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ;</li> <li>- Le respect des mesures d'hygiène individuelle et collective, le tri et l'incinération des déchets biomédicaux ;</li> <li>- L'affichage des consignes de sécurité, des avertissements et des dangers ;</li> <li>- Le respect des consignes de sécurité ;</li> <li>- Sensibilisation des conducteurs et de l'ensemble du personnel sur le respect du code de la route ;</li> <li>- Interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de service ;</li> <li>- Entretien régulier des véhicules de services ;</li> <li>- Prévision des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel ;</li> <li>- Former les travailleurs sur les risques et la gestion des risques sur les chantiers ;</li> <li>- Mettre à la disposition des travailleurs des Équipements de Protection Individuelle ;</li> <li>- Veillez au respect des consignes de sécurité sur les chantiers ;</li> <li>- Intégration des mesures SST au PGES chantier ;</li> <li>- Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veiller à leur application ;</li> <li>- Alternance entre le travail à l'écran et d'autres tâches ;</li> </ul>

Sources des risques	Facteurs de risques	Mesures d'atténuation
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place de services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins ;</li> <li>- Réalisation d'une évaluation des risques et application des mesures de prévention technique des risques d'accidents et de maladies ;</li> <li>- Réalisation de visites médicales d'embauche et de visites médicales systématiques ;</li> <li>- Communication du service voire des personnes à contacter en charge de la sécurité des personnels et des autres usagers ;</li> <li>- Vérification régulière des moyens de sécurité (extincteurs, alarmes d'incendie visuelles et sonores, détecteurs de fumée, indicateurs lumineux permanents de direction d'évacuation, ventilation, etc.) ;</li> <li>- Respect des lois et règlements régissant la Santé et la Sécurité au Travail.</li> </ul>
<p><b>Nature des contrats</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers ;</li> <li>- Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Préciser la nature du contrat avec une mention bien visible à la signature ;</li> <li>- Existence d'un MGP pour les travailleurs ;</li> <li>- Obligation de mentionner dans tous les contrats la clause sur la prévention de la violence basée sur le genre ;</li> <li>- Signature du Code de conduite par tous les employés, gestionnaires et entreprises.</li> </ul>
<p><b>Travail des enfants (moins de 16 ans)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect de l'âge minimum requis pour le travail des enfants ;</li> <li>- Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale ;</li> <li>- Conditions de travail pouvant présenter un danger pour les enfants ayant dépassé l'âge minimum : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligation de mentionner dans tous les contrats, la clause sur la protection des enfants ;</li> <li>- Application de la loi notamment l'article 116 du code du travail congolais qui stipule que « <i>Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis, avant l'âge de 16 ans sauf dérogation accordée par le Ministre de l'Éducation Nationale après avis de l'Inspecteur du Travail du lieu de l'emploi ou de son suppléant légal</i> » ;</li> <li>- Mentionner dans tous les contrats, des clauses sur la protection des enfants mineur (moins de 16 ans) y compris des pénalités en cas de non-conformité ;</li> <li>- Exiger aux entrepreneurs l'enregistrement de tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge et identité ;</li> </ul>



Sources des risques	Facteurs de risques	Mesures d'atténuation
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place des équipes chargées de suivre les situations de non-conformité avec les dispositions contractuelles en matière de travail de mineurs sur les chantiers ;</li> <li>- Suivre la mise en œuvre des dispositions en matière de travail des enfants sur les chantiers.</li> </ul>
<b>Travail forcé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risque d'utilisation des travailleurs dans les dispositions n'ont permises par la Loi ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- Emploi de victimes de la traite des personnes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Application de l'article 4 du code du travail congolais « <i>Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue</i> ».</li> <li>- Intégrer des dispositions interdisant sur les chantiers 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 dans les contrats des entreprises et autres prestataires du projet ;</li> <li>- Mettre en place un dispositif de suivi des dispositions des contrats ;</li> <li>- Procéder à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.</li> </ul>
<b>Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attaques des travailleurs sur le chemin de leur domicile, en raison des heures trop prolongées de travail ;</li> <li>- Risques liés à la non-implication des populations et autorités locales à la préparation du projet ;</li> <li>- Risque en lien avec le non-respect des clauses contractuelles ;</li> <li>- Risque de destruction du matériel de chantier (véhicules, engins lourds, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect des heures de service en application avec les lois et les dispositions contractuelles ;</li> <li>- Pour les risques liés aux déplacements : tout déplacement relatif aux activités du Projet doit donner lieu à l'établissement d'une feuille de mission qui précise le motif du déplacement ainsi les modalités y afférentes. Les véhicules doivent être assurés et le respect des mesures de sécurité à bord desdits véhicules est obligatoire (port de la ceinture, etc.) ;</li> <li>- Maintien des contacts avec les localités pour être informé de la situation sécuritaire dans la zone du projet ;</li> <li>- Disponibilité d'un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ;</li> <li>- Sensibilisation du personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ;</li> <li>- Recours à des escortes en cas de nécessité ;</li> <li>- Élaborer un plan d'intervention au niveau des zones d'insécurité ;</li> <li>- Définir des indicateurs de suivi de l'insécurité au niveau des zones de travaux ;</li> <li>- Impliquer les locaux et les services techniques en charge de la sécurité</li> </ul>



Sources des risques	Facteurs de risques	Mesures d'atténuation
		<p>dans la planification des interventions de terrain ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser les travailleurs sur les conduites à tenir au niveau des zones d'insécurité ;</li> <li>- Traiter prioritairement avec les entreprises locales.</li> </ul>
<b>Afflux de la main-d'œuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risque de présence des personnes venues des localités voisines pour rechercher du travail en qualité de main d'œuvre ;</li> <li>- La pression sur les ressources en eau ;</li> <li>- Violences Basées sur le Genre y compris l'EAS/HS ;</li> <li>- L'inflation des produits de première nécessité ;</li> <li>- Diminution du nombre d'emplois pour les locaux ;</li> <li>- Risque de conflits avec les populations hôtes ;</li> <li>- Risque de non-respect des us et coutumes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Privilégier la main d'œuvre locale tout en garantissant une meilleure procédure de recrutement pour tous les demandeurs d'emplois ;</li> <li>- Obliger contractuellement les contractants du projet à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches ;</li> <li>- Faire signer les codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux ;</li> <li>- Animer des séances de sensibilisations jusqu'à la fin des travaux à l'endroit des travailleurs ;</li> <li>- Expliquer le contenu des codes de conduites aux travailleurs sur les chantiers ;</li> <li>- Veiller au respect des dispositions des codes de conduites.</li> </ul>
<b>VBG/EAS/HS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risque d'abus sexuel sur le personnel et les autres types d'employés du projet ;</li> <li>- Risque d'harcèlement sexuel etc. ;</li> <li>- Afflux de la main d'œuvre ;</li> <li>- Risques de viol ;</li> <li>- Risque d'exploitation et d'abus sexuel ;</li> <li>- Risque de harcèlement sexuel ;</li> <li>- Non existence de code de bonne conduite et mention des VBG y compris EAS/HS dans les contrats ;</li> <li>- Manque de sensibilisation des travailleurs sur les thématiques de EAS/HS ;</li> <li>- Non séparation des latrines sur les chantiers pendant les travaux ;</li> <li>- Manque d'existence de panneaux qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur le chantier ;</li> <li>- Manque d'éclairage des espaces public autour du chantier.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligation de mentionner dans tous les contrats la clause sur la prévention de la violence basée sur le genre ;</li> <li>- Intégration d'un code de bonne conduite dans les contrats de tous les travailleurs, des fournisseurs/prestataires interdisant l'EAS/HS de façon claire avec les sanctions en cas de non-respect ;</li> <li>- Signature du Code de conduite par tous les employés, gestionnaires et entreprises ;</li> <li>- Sensibilisation à la violence basée sur le genre auprès de tous les entrepreneurs et travailleurs ;</li> <li>- Sensibiliser les entrepreneurs et travailleurs sur les VBG/EAS/HS ;</li> <li>- Organisation de campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAS/HS, des IST, du VIH /SIDA et des grossesses non désirées ;</li> <li>- Mise en place du MGP et information des populations sur les canaux de signalisation des VBG ;</li> <li>- Formation du personnel du projet, des travailleurs et des prestataires des services sur les VBG/EAS/HS ;</li> </ul>

Sources des risques	Facteurs de risques	Mesures d'atténuation
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition des sanctions et leur application aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles ;</li> <li>- Sensibilisation du personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait ;</li> <li>- S'assurer que les codes de conduite VBG/EAS/HS définissant des sanctions sont signés et bien compris ;</li> <li>- S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions ;</li> <li>- S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet ;</li> <li>- Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite ;</li> <li>- Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines ;</li> <li>- Se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent sur le chantier ;</li> <li>- Les vestiaires et/ou latrines doivent être situés dans des zones séparées et bien éclairées, et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur ;</li> <li>- Installer de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur ce site ;</li> <li>- S'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés ;</li> <li>- Veiller à ce que des activités de diffusion d'informations sur : a) le droit d'accéder aux services en toute sécurité et sans exploitation UGP/Prestataires 17, b) les politiques et mécanismes de gestion sensible à l'EAS/HS et c) les services multisectoriels disponibles pour les victimes des VBG, soient réalisées ;</li> <li>- Incorporer les commentaires des femmes et des filles dans les consultations lors de la conception / exploitation de ces espaces ;</li> <li>- Recruter un spécialiste en sauvegarde sociale et un spécialiste en genre et VBG.</li> </ul>

Sources des risques	Facteurs de risques	Mesures d'atténuation
<b>Contamination par la COVID-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risque de contamination à la Covid-19 avec la levée de toutes les mesures barrières depuis un bon moment.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respecter dans la mesure du possible les gestes pouvant éviter la propagation de la maladie (en cas de présence de variante) ;</li> <li>- Encourager ses travailleurs à respecter les mesures barrières de la lutte contre la propagation de la COVID- 19, afin de réduire le risque de contamination.</li> </ul>
<b>Sante et sécurité communautaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportements sexuels risqués ;</li> <li>- Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène ;</li> <li>- Risques d'accidents de la circulation ;</li> <li>- Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller à ce que le travail se déroule à des heures raisonnables normales ;</li> <li>- Mettre en place une boîte à pharmacie ;</li> <li>- Fourniture de l'eau de boisson ;</li> <li>- Pour les risques liés aux déplacements : Tout déplacement relatif aux activités du Projet doit donner lieu à l'établissement d'une feuille de mission qui précise le motif du déplacement ainsi les modalités y afférentes. Les véhicules doivent être assurés et le respect des mesures de sécurité à bord desdits véhicules est obligatoire (port de la ceinture, etc.) ;</li> <li>- L'intégration d'un code de bonne conduite dans les contrats de tous les travailleurs et des fournisseurs/prestataires interdisant l'EAS/HS, la discrimination et la marginalisation des groupes vulnérables de façon claire avec les sanctions en cas de non-respect ;</li> <li>- La sensibilisation des travailleurs sur le respect des us et coutumes des localités du projet ;</li> <li>- Facilitation de la communication, des échanges et du dialogue social entre tous les acteurs.</li> </ul>

## **4 BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES**

En République du Congo, la législation du travail est règlementée par la Loi N° 6.96 du 6 mars 1996 modifiée et complétant certaines dispositions de la Loi N° 45-75 du 15 mars 1975, instituant le Code du Travail. Ce code est appuyé par les textes règlementaires (Décret et Arrêtés) dans différents secteurs d'activités : les conventions collectives, les Accords d'Établissement, les Règlements Intérieurs. Il détermine la procédure de règlement des conflits individuels et collectifs résultant de l'exécution du contrat de travail. Il régit, en outre, les personnels des Sociétés d'État, des Sociétés d'Économie mixte et des Offices publics. Ce code préserve le respect des droits fondamentaux des travailleurs (Liberté syndicale, négociation collective, non-discrimination, abolition du travail forcé et du travail des enfants).

D'autres conventions et textes juridiques nationaux traitent des questions de travail :

- La Convention n° 29 (Travail forcé, 1930) ratifiée le 10 novembre 1960 et, la Convention n° 105 (Abolition du travail forcé, 1957) ratifiée par la République Congolaise le 26 novembre 1999 ; Par conséquent, le projet n'aura en aucun cas recours au travail forcé ;
- Loi n°021-89 du 14 novembre 1989 portant refonte du Statut Général de la fonction publique et la Loi n°021-2010 du 30 décembre 2010 modifiant et complétant certaines dispositions de la Loi sur le travail ;
- Loi n°004-86 du 25 février 1986 portant Code de la sécurité sociale ;
- Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail ;
- Loi n° 012- 2010/AN portant protection et promotion des droits des personnes handicapées ;
- Loi n° 2- 2009 du 11 juin 2009 autorisant la ratification de la convention multilatérale de sécurité sociale ;
- Loi n° 11-2014 du 13 juin 2014 portant création de la caisse des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur Privé ;
- Loi 009-88 du 23 mai 1988 instituant un Code de Déontologie des professions de la santé et des affaires sociales ;
- Décret n°1984-1093 du 29 décembre 1984 fixant les horaires de travail ;
- Loi n°12-2015 du 31 Aout 2015 portant création de la caisse d'assurance maladie universelle ;
- Loi n° 18 - 2012 du 22 août 2012 portant institution du régime des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé.

### **4.1 CONDITIONS DES CONTRATS DE TRAVAIL**

En République du Congo, le code du travail, issu de la loi du 15 mars 1975 modifiée en 1996, décrit les dispositions générales du travail suivantes :

- Les types de contrat de travail comprennent les contrats à durée déterminée (CDD) et à durée indéterminée (CDI), ainsi que les contrats temporaires et d'apprentissage ;
- La durée légale de travail est fixée à 40 heures par semaine, soit 8 heures par jour ;
- Les employés ont droit à un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine ;
- Les salariés bénéficient d'un congé de 26 jour ouvrable par an :

Le salaire minimum est de 54 400 FCFA par mois dans le secteur privé et de 90 000 FCFA au niveau de la fonction publique (régime de protection sociale des salariés avec une part de cotisation patronale de 20,28% du salaire brut et une part de cotisation du salarié à 4%) ;

- La taxe d'apprentissage est de 1% du salaire brut :

En sus de ces dispositions générales, la loi admet la primauté des conventions collectives et des règlements intérieurs pour la fixation des fourchettes et des barèmes de rémunération des grands secteurs d'activité, qui sont négociés entre syndicats d'employeurs et syndicats professionnels des différentes branches d'activité. Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois ou nécessitant l'installation des travailleurs hors de leur lieu de recrutement doit être, après visite médicale de ceux-ci, constaté par écrit devant le Bureau de placement du lieu d'embauche et assorti d'un visa.

#### **4.1.1. Contenu du contrat de travail**

Des dispositions doivent être inclus dans le contrat de travail à savoir :

- La date et le lieu d'établissement de contrat ;
- Les noms, prénoms, profession et domicile de l'employeur ;
- Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, son métier ou sa profession ;
- La nature et la durée du travail ;
- Le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire ;
- L'emploi que le travailleur est appelé à occuper dans l'entreprise ou dans ses établissements implantés en République du Congo ;
- La référence aux textes règlementaires ou aux conventions collectives qui régissent ;
- L'ensemble des rapports entre travailleurs et employeurs ;
- Les conditions et la durée d'une période d'essai et les clauses particulières convenues éventuellement entre les parties ou, tout document en tenant lieu.

#### **4.1.2. Durées du contrat de travail**

Le contrat de travail peut être conclu soit pour une durée déterminée et une durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée est un contrat qui prend fin à l'arrivée du terme fixé par les parties, par écrit, au moment de sa conclusion.

À l'exception des contrats des travailleurs journaliers, engagés à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine, le contrat de travail à durée déterminée doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche.

Tout contrat de travail à durée déterminée écrit, ne comportant pas des termes précis, fixé dès sa conclusion ou encore conclu pour une durée supérieure à deux (02) ans, est réputé être à durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée indéterminée est celui dont le terme n'a pas été fixé par les parties au moment de sa conclusion. En l'absence d'écrit, le contrat de travail à durée déterminée est réputé être conclu pour une période indéterminée et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le jour de l'embauche.

Le tâcheron est un maître d'ouvrage ou un sous-entrepreneur qui, à titre occasionnel, recrute des ouvriers, leur fournit l'outillage et les matières pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services et qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit ou verbal pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

#### **4.1.3. Gestion des relations de travail**

Nonobstant toutes dispositions particulières prévues au contrat de travail, les parties sont assujetties aux obligations ci-après :

➤ **Pour l'employeur:**

- Offrir un emploi au travailleur et lui procurer l'équipement et les outils nécessaires à la
- bonne exécution de sa tâche ;
- Assurer au travailleur une rémunération décente conformément aux dispositions du présent Code de travail et à celles des conventions collectives, accords d'établissement et textes règlementaires ;
- Traiter avec dignité le travailleur ;
- Prendre des mesures nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail selon les normes en la matière ;
- Délivrer au travailleur, dès la rupture du contrat de travail, un certificat de travail.

➤ **Pour le travailleur :**

- Exécuter personnellement et correctement la tâche qui lui est assignée ;
- Observer les instructions de l'employeur relatives aux conditions de travail, aux règles d'hygiène et de sécurité ;
- Faire usage de l'équipement et des outils mis à disposition en y prenant soin ;
- Aviser immédiatement l'employeur de tout événement de nature à porter préjudice aux travailleurs ou aux intérêts de l'entreprise ou de l'établissement.

Il n'est pas interdit à un travailleur qui a quitté l'entreprise de se faire embaucher dans une entreprise de la même profession. De même, est nulle et de nul effet, toute clause d'un contrat de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat de travail.

#### **4.1.4. Des heures de travail**

Le temps légal de travail est de 40 heures par semaine, ou 8 heures par jour. Dans toutes les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur 2 400 heures pour l'année. Le travail effectué entre 20 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit, qui ne peut excéder huit heures consécutives. Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures par semaine. Sauf dispositions plus favorables des Conventions collectives ou des contrats de travail individuels, les congés annuels payés sont de 26 jours ouvrables par année de service effectif. Sont assimilées à un mois de service effectif les périodes équivalentes à 26 jours. Le droit au congé est acquis après une année de présence au sein de l'entreprise. Les jours fériés légaux sont à la charge de l'employeur.

#### **4.1.5. Des rémunérations**

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 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.

Les salaires du secteur privé relèvent du code du travail et sont fixés par des conventions collectives et les règlements intérieurs propres aux entreprises. Il existe des conventions collectives pour chaque grand secteur d'activité. Le montant des salaires dépend de plusieurs variables (notoriété de la société, compétence recherchée, expérience).

#### **4.1.6. Des périodes de repos selon le code de travail**

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

Le repos hebdomadaire est obligatoire selon l'article 118 du code de travail. Il doit avoir une durée minimum de vingt-quatre (24) heures consécutives. Il est interdit d'occuper plus de six (06) jours par semaine un même salarié.

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.

Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, même s'ils ont la forme d'une coopérative et tout salarié des professions libérales, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, ont droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre.

Sauf disposition plus favorable des contrats individuels ou des conventions collectives, le travailleur, qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un (01) mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux (02) jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible ne puisse excéder trente (30) jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à un congé plus que proportionnellement à la durée de cette absence.

#### **4.1.7. Conditions de licenciements selon le code de travail**

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, 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 l'absence de convention collective ou si la question du préavis n'est pas traitée dans la



convention, la période de préavis se présente comme suit :

- Huit (8) jours pour les travailleurs payés à l'heure, à la tâche, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;
- Un (1) mois pour les travailleurs payés au mois ;
- Deux mois pour les agents de maîtrise et assimilés ;
- Trois (3) mois pour les cadres.

#### **4.2 DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL DES FEMMES**

La femme ne peut être maintenue dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affectée à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement de l'indemnité de préavis et le cas échéant de l'indemnité de licenciement lorsqu'elle remplit les conditions et éventuellement des dommages-intérêts.

Toute femme enceinte a droit pendant une période de quatorze (14) semaines aux soins gratuits et à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de son congé de maternité. Elle conserve le droit aux prestations en nature.

Toute convention contraire est nulle de plein droit. Aucune erreur de la part du médecin ou de la sage-femme dans l'estimation de la date de l'accouchement ne peut empêcher une femme de recevoir l'indemnité à laquelle elle a droit à compter de la date du certificat médical jusqu'à celle à laquelle l'accouchement se produit.

Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la date de reprise, la mère a droit à des repos pour allaitement rémunérés comme temps de travail.

La durée totale de ce repos ne peut dépasser une (01) heure par journée de travail.

Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre les intéressées et leurs employeurs. À défaut d'accord, il est placé au milieu de chaque demi-journée de travail.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

Les mères de famille ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de quatorze (14) ans à charge.

#### **4.3 DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL DES ENFANTS**

Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis avant l'âge de quatorze (14) ans sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre en charge du travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, compte tenu des circonstances locales, et des tâches qui peuvent être demandées.

L'Inspecteur du Travail et des lois sociales du ressort peut requérir l'examen des enfants par un Médecin du travail ou tout autre médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leur force. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

Lorsque le Médecin requis par l'Inspecteur du travail et des lois sociales atteste que le travail confié à l'enfant est reconnu au-dessus de ses forces, l'employeur est tenu de l'affecter à un emploi convenable. Dans le cas contraire, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement des indemnités dues lorsqu'il remplit les conditions et, le cas échéant des dommages-intérêts.

Les pires formes de travail des enfants sont interdites sur toute l'étendue du territoire.



L'article 11 de la Loi n° n°6-96 du 6 mars 1996 portant Code du travail stipule que l'apprenti doit être âgé de 16 ans au minimum. Il bénéficie des dispositions relatives au travail des enfants et à la réglementation concernant le repos hebdomadaire, la protection des travailleurs, la durée du travail, l'hygiène, la sécurité et la réparation des accidents du travail.

Par contre, la NES 2 donne un intervalle plus large. Ainsi, les jeunes travailleurs seront employés uniquement en tenant compte du respect des exigences de la protection de la main d'œuvre inscrite à la NES 2 (paragraphe 18 & 19). En effet, le paragraphe 18 de ladite norme stipule que « un enfant âgé de moins de 18 ans peut être employé ou recruté dans le cadre d'un projet uniquement dans les conditions suivantes (i) lorsque le travail offert est conforme aux indications du paragraphe 19 ; (ii) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux ; (iii) une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES2 ». Le Paragraphe 19 de la NES 2 indique que « il sera interdit d'employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet d'une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

La main d'œuvre des jeunes travailleurs devra s'arrimer à ces dispositions et nul ne doit faire recours au travail forcé. En effet, le travail forcé est défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tels que la servitude pour dettes ou des types d'emplois analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée.

#### **4.4 DISPOSITIONS RELATIVES AUX TRAVAUX FORCES**

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue sous toutes ses formes, notamment :

- En tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ;
- En tant que sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé certaines opinions politiques, syndicales et religieuses ou manifesté leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique ;
- En tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ;
- En tant que mesure de discipline de travail ;
- En tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse ;
- En tant que sanction pour avoir participé à des grèves.

#### **4.5 DISPOSITIONS RELATIVES AUX TRAVAILLEURS NON NATIONAUX**

Parmi les travailleurs employés par les entreprises contractantes et les sous-contractants, on pourrait avoir des travailleurs originaires d'autres pays. Le code de travail congolais ne fait pas de distinction entre les nationaux et les non nationaux comme indiqué dans l'article 2 de la loi n° n°6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant la loi n°22-88 du 17 septembre 1988 et la loi n°45-75 du 15 mars 1975 portant Code du travail en République du Congo (Est considéré comme

travailleur au sens du présent code, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique).

Ainsi, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge ou la nationalité des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite, la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail (articles 2 et 42).

#### **4.6 REGLEMENT DU CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL**

La procédure de règlement des conflits individuels de travail se fera à travers les trois phases suivantes si le plaignant n'est pas satisfait des solutions proposées à l'amiable avec son employeur : pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

##### **4.6.1. Pré-conciliation entre les parties**

Tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'inspecteur du travail et des lois sociales compétentes du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

##### **4.6.2. Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail**

En cas de conciliation, celle-ci est organisée aux services de l'Inspection du Travail (article 240 du Code de travail). La procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail et des lois sociales qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des lois sociales et les parties pour consacrer le règlement amiable.

Cette tentative peut aboutir à une entente partielle ou à un échec. Dans l'un ou l'autre cas, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation signé de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord.

Le Procès-Verbal (PV) de conciliation partielle ou de non-conciliation, établi en quatre (04) exemplaires et signé par l'Inspecteur du Travail et des lois sociales et par les parties prenantes, est transmis sous huitaine au Président du Tribunal du Travail compétent.

Il sied de noter que, pour les cas de VBG y compris l'EAS et le HS, le code de conduite de VBG/EAS/HS en annexe des présentes PGMO du ProClimat Congo sera mis en application ; à défaut une poursuite judiciaire sera entamée uniquement avec le consentement éclairé du/de la victime.

##### **4.6.3. Procédure devant les tribunaux**

Le PV de conciliation partielle ou de non-conciliation revêtu de la signature et du sceau du Président du tribunal du Travail est placé au rang des minutes du Tribunal du Travail et vaut titre exutoire. Le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Toutefois, le travailleur peut également, en cas de rupture du contrat de travail, saisir le Tribunal du lieu du recrutement ou celui du domicile de l'employeur à condition que ceux-ci soient situés en territoire congolais.

La citation n'est faite à personne au domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par tous les moyens officiels de communication.

Le Président du Tribunal du travail est habilité à prendre une ordonnance de référé si les circonstances du contentieux l'exigent. À cet effet, il fait application des dispositions des articles 444 et suivants du Code de procédure civile.

## **4.7 REGLEMENT DE CONFLIT COLLECTIF**

### **4.7.1. Phase de conciliation**

En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'Inspecteur du travail et des lois sociales du ressort ou le Directeur du travail. Il importe de mentionner, quand le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections régionales du travail et des lois sociales, le différend est notifié au Directeur Général du Travail.

À l'issue de la tentative de conciliation, l'Inspecteur du travail et des lois sociales ou le Directeur du travail établit un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties qui contresignent le procès-verbal et en reçoivent ampliation.

L'accord de conciliation est exécutoire dans les conditions fixées par l'article 352 du code de travail. Il est déposé au greffe du Tribunal du Travail du siège de l'Inspection Régionale du Travail du ressort ou en cas de différend d'étendue du territoire, à celui du Tribunal de Travail de Brazzaville.

En cas d'échec de la conciliation, l'Inspecteur du travail et des lois sociales ou le Directeur du travail communique sans délai un rapport sur l'état du différend accompagné des documents et renseignements recueillis par ses soins au Président du Tribunal du Travail aux fins de la saisine de la Commission d'arbitrage. Une copie du rapport est remise immédiatement à chacune des parties et au Ministre en charge du travail.

### **4.7.2. Phase d'arbitrage**

L'arbitrage des différends collectifs non réglés par la conciliation est assuré par un conseil d'arbitrage composé de : Président (un Magistrat de la Cour d'Appel désigné par le Président de la Cour d'Appel) ; Membres (deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs n'ayant aucun intérêt dans le conflit et nommés parmi les assesseurs des tribunaux du travail par décision du Président de la Cour d'Appel du ressort).

Dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception du rapport et du dossier établis par le conciliateur, le Conseil d'arbitrage convoque les parties par avis adressé au domicile élu par elles.

Le Conseil d'arbitrage doit rendre sa sentence dans les quinze (15) jours qui suivent la réception du dossier, sauf le cas d'impossibilité dont il doit justifier dans la sentence. Cette sentence doit être motivée et notifiée sans délai aux parties. Elle est déposée au greffe du Tribunal du Travail compétent.

À l'expiration d'un délai de quatre (04) jours francs à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées par le code du travail.

#### **4.8 APERÇU DE LA NES N°2 PAR RAPPORT A LA SITUATION DE REMUNERATION, RETENUES SUR SALAIRES**

Dans le cadre des projets financés par la Banque mondiale, les 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 et les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016 s'appliquent.

Selon la NES n°2, les travailleurs seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel, 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.

De même, la NES 2 prévoit également la prise de mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qui seront employées, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées internes.

### **5. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

Ce chapitre donne des indications sur les régimes de Santé et Sécurité au Travail. Il a aussi pour but de faire une brève analyse de la Sécurité Sociale destinée à protéger les travailleurs salariés et assimilés ainsi que leurs ayants-droits.

Art.132.- L'entreprise doit être tenue dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé du personnel. Elle doit être aménagée de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

#### **Gestion des risques**

Toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs doivent être respectées. Les parties engagées dans le cadre du projet doivent avoir la capacité technique de gérer les questions de santé et de sécurité au travail de leurs employés en étendant l'application

des activités de gestion des risques. Des mesures de prévention et de protection seront introduites selon l'ordre de priorité suivant :

- Éviter les travaux entraînant des risques pour les employés ;
- Minimiser les risques d'accident ;
- Réduire les dangers auxquels peuvent être exposés les employés ;
- Éliminer le danger en retirant l'activité du processus de travail. Les exemples incluent le remplacement par des produits chimiques moins dangereux, l'utilisation de procédés de fabrication différents, l'élimination de l'activité du processus de travail ;
- Atténuer au cas dans la mesure du possible les dommages pouvant être occasionnés lors des travaux.

### **Procédés de fabrication différents**

- Contrôler le danger à sa source par l'utilisation de contrôles techniques ; Exemples : ventilation locale par aspiration, chambres d'isolement, protection des machines, isolation acoustique, etc. ;
- Minimiser le danger par la conception de systèmes de travail sûrs et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles ;
- Il peut s'agir par exemple de la rotation des postes, de la formation aux procédures de travail sûres, du verrouillage et de la déconnexion, de la surveillance du lieu de travail, de la limitation de l'exposition ou de la durée du travail, etc. ;
- Fournir un Équipement de Protection Individuelle (EPI) approprié en conjonction avec la formation.

### **L'utilisation et l'entretien de l'EPI.**

Il sera fait l'usage des Équipements de Protection Individuelle (EPI) conformément aux dispositions de sécurité en matière de travail et aux activités menées. Les responsables d'unités se chargeront de veiller à ce que tous les travailleurs soient dotés d'EPI et que l'entretien de ses derniers se fasse de façon régulière.

### **Espace de travail et sortie**

L'espace fourni à chaque travailleur sera adéquat pour l'exécution en toute sécurité de toutes les activités, y compris le transport et le stockage provisoire des matériaux et des produits.

Les passages vers les sorties de secours ne seront pas obstrués à tout moment. Les sorties seront clairement marquées pour être visibles dans l'obscurité totale. Le nombre et la capacité des sorties de secours doivent être suffisantes pour permettre l'évacuation sûre et ordonnée du plus grand nombre de personnes présentes à tout moment. Il y aura au moins deux sorties dans toute zone de travail.

Les installations seront conçues et construites en tenant compte des besoins des personnes handicapées.

### **Précautions contre les incendies**

Le lieu de travail sera conçu de manière à prévenir les départs d'incendie par la mise en œuvre de codes d'incendie applicables aux environnements industriels.

L'équipement des installations en détecteurs d'incendie, en systèmes d'alarme et en matériel de lutte contre les incendies. L'équipement sera maintenu en bon état de fonctionnement et sera facilement accessible. Il sera adapté aux dimensions et à l'utilisation des locaux, aux équipements installés, aux propriétés physiques et chimiques des substances présentes et au nombre maximal de personnes présentes.

Des équipements manuels de lutte contre les incendies facilement accessibles et simples à utiliser seront fournis.

Des systèmes d'alarme incendie et d'urgence à la fois audibles et visibles seront installés.

### **Toilettes et douches**

Des installations sanitaires adéquates (toilettes et lavabos) seront prévues pour le nombre de personnes qui travailleront dans l'établissement.

Des dispositions seront prises pour indiquer si les toilettes sont "en service" ou "vacantes".

Les toilettes seront également pourvues d'un approvisionnement adéquat en eau courante chaude et froide, du savon et des dispositifs de séchage des mains. Des toilettes séparées doivent être prévues pour les travailleuses (y compris celles qui s'identifient comme telles).

Lorsque les travailleurs peuvent être exposés à des substances toxiques par ingestion et qu'une contamination de la peau peut se produire, des installations pour se doucher doivent être prévues et que la contamination de la peau est possible, des installations pour se doucher et se changer et les vêtements de travail seront fournis.

### **Approvisionnement en eau potable**

L'eau potable doit être fournie en quantité suffisante par une fontaine ou autre dispositif approprié jugé satisfaisant pour alimenter les travailleurs en eau de boisson potable.

L'eau fournie aux zones de préparation des aliments ou à des fins d'hygiène personnelle (lavage ou bain) doit être conforme aux normes de santé de l'OMS.

L'eau de lavage ou bain doit être conforme aux normes de qualité de l'eau potable.

### **Zone de restauration propre**

Lorsqu'il existe un risque d'exposition à des substances toxiques par ingestion, des mesures appropriées doivent être prises pour fournir des zones de restauration propres où les travailleurs ne sont pas exposés aux substances dangereuses ou nocives.

### **Éclairage**

Les lieux de travail devraient, dans la mesure du possible, recevoir de la lumière naturelle et être complétés par un éclairage artificiel suffisant pour promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, et permettre le fonctionnement sécuritaire des équipements. Un "éclairage de travail" supplémentaire peut être nécessaire lorsque des exigences spécifiques en matière d'acuité visuelle doivent être satisfaites.

Un éclairage de secours d'intensité adéquate doit être installé et se déclencher automatiquement en cas de défaillance de la principale source de lumière artificielle, afin de garantir la sécurité de l'arrêt des activités, l'évacuation, etc.

### **Accès sécurisé**

Les passages pour les piétons et les véhicules à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments doivent être séparés et permettre un accès facile, sûr et approprié.

Les équipements et les installations nécessitant un entretien, une inspection et/ou un nettoyage devrait avoir un accès libre, facile sans restriction.

Des couvertures doivent, si possible, être installées pour protéger contre la chute d'objets.

Des mesures visant à empêcher l'accès non autorisé aux zones dangereuses doivent être mises en place.

### **Premiers secours**

L'employeur doit veiller à ce que des premiers secours qualifiés puissent être dispensés à tout moment.

Des postes de premiers secours équipés de manière appropriée doivent être facilement accessibles dans l'ensemble du lieu de travail.

Des laveurs d'yeux et/ou des douches d'urgence doivent être installés à proximité de tous les postes de travail où le rinçage immédiat à l'eau est la réponse recommandée pour les premiers soins.

Lorsque l'ampleur du travail ou le type d'activité exercée l'exige, une ou plusieurs salles de premiers soins réservées et équipées de manière appropriée doivent être prévues.

Les postes et les salles de premiers secours doivent être équipés de gants, de blouses et de masques de protection contre le contact direct avec le sang et les autres fluides corporels.



Les sites éloignés doivent disposer de procédures d'urgence écrites pour faire face aux cas de traumatisme ou de maladie grave jusqu'au transfert vers une installation médicale appropriée.

### **Alimentation en air**

Une quantité suffisante d'air frais doit être fournie pour les espaces de travail intérieurs et confinés. Les facteurs à prendre en compte dans la conception de la ventilation sont l'activité physique, les substances utilisées et les émissions liées aux procédés. Les systèmes de distribution d'air doivent être conçus de manière à ne pas exposer les travailleurs à des courants d'air.

Les systèmes de ventilation mécanique doivent être maintenus en bon état de fonctionnement. Les systèmes d'évacuation des sources ponctuelles nécessaires au maintien d'un environnement ambiant sûr doivent avoir des indicateurs locaux de bon fonctionnement.

La recirculation de l'air contaminé n'est pas acceptable. Les filtres d'entrée d'air doivent être maintenus propres et exempts de poussière et de micro-organismes. Les systèmes de chauffage, ventilation et climatisation (HVAC) et les systèmes industriels de refroidissement par évaporation doivent être équipés, entretenus et exploités de manière à empêcher la croissance et la propagation d'agents pathogènes (ex. *Legionella pneumophila*) ou la reproduction de vecteurs (par exemple, les moustiques et les mouches) d'intérêt pour la santé publique.

### **Température de l'environnement de travail**

La température des locaux de travail, des salles de repos et des autres installations de bien-être devrait, pendant les heures de service, être maintenue à un niveau approprié de service.



**Tableau 3 :** Comparaison des exigences de la NES n° 2 avec les dispositions nationales légales

Thèmes	Exigences de la NES n° 2	Dispositions nationales pertinentes	Provisions ad'hoc pour compléter le déficit du système national
<b>Conditions de travail et Emploi</b>	La NES no 2 reconnaît l'importance de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus à des fins de réduction de la pauvreté et de promotion d'une croissance économique solidaire. Les Emprunteurs peuvent promouvoir de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et améliorer les retombées d'un projet sur le développement en traitant les travailleurs du projet de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Loi N° 45-75 du 15 mars 1975, instituant le Code du Travail ;</li> <li>▪ Loi n°021-89 du 14 novembre 1989 portant refonte du Statut Général de la fonction publique et la Loi n°021-2010 du 30 décembre 2010 modifiant et complétant certaines dispositions de la Loi sur le travail ;</li> <li>▪ Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail ;</li> <li>▪ Décret n°1984-1093 du 29 décembre 1984 fixant les horaires de travail.</li> </ul>	Concordance entre la loi nationale et la NES n° 2
<b>Sécurité sociale</b>	Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Loi n°12-2015 du 31 Aout 2015 portant création de la caisse d'assurance maladie universelle ;</li> <li>▪ Loi n° 2- 2009 du 11 juin 2009 autorisant la ratification de la convention multilatérale de sécurité sociale ;</li> <li>▪ Loi n° 11-2014 du 13 juin 2014 portant création de la caisse des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur Privé ;</li> <li>▪ Loi n° 18 - 2012 du 22 août 2012 portant institution du régime des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé.</li> </ul>	La NES n° 2 et la loi nationale reconnaissent l'importance de la sécurité sociale
<b>Organisation des travailleurs</b>	Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre Conformément au droit national.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La législation nationale reconnaît le droit d'association et de création des syndicats des travailleurs ;</li> <li>▪ Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs.</li> </ul>	Application de la législation nationale
<b>Nature des contrats</b>	La NES n° 2 mentionne 4 types de contrats : i) travailleurs directs, ii) travailleurs contractuels, iii) travailleurs communautaires, iv) employés des fournisseurs principaux	La législation nationale reconnaît plusieurs types de contrats : a) contrat d'essai, b) contrat d'apprentissage, c) contrat à durée déterminé et d) contrat à durée indéterminé.	Il sera fait application des dispositions de la NES n° 2

Thèmes	Exigences de la NES n° 2	Dispositions nationales pertinentes	Provisions ad'hoc pour compléter le déficit du système national
<b>Discrimination et inégalité des chances</b>	Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Loi n°5-2011 du 23 février 2011 portant promotion et protection des droits des populations autochtones ;</li> <li>▪ Loi n° 012- 2010/AN portant protection et promotion des droits des personnes handicapées ;</li> <li>▪ La Loi nationale stipule à son article 80 que « <i>A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut</i> ».</li> </ul>	Parfaite concordance sur les dispositions concernant le traitement des employés.
<b>Santé et sécurité au travail (SST)</b>	Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA. Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Loi n°12-2015 du 31 Aout 2015 portant création de la caisse d'assurance maladie universelle ;</li> </ul>	La loi nationale et la NES n°2 se rejoignent dans les dispositions à prendre pour l'application des mesures liées à la santé et sécurité au travail

Thèmes	Exigences de la NES n° 2	Dispositions nationales pertinentes	Provisions ad'hoc pour compléter le déficit du système national
<b>Travail des enfants (moins de 16 ans)</b>	Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.	<b>Article 116 du code du travail</b> « <i>Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis, avant l'âge de 16 ans sauf dérogation accordée par le Ministre de l'Éducation Nationale après avis de l'Inspecteur du Travail du lieu de l'emploi ou de son suppléant légal. Un décret pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail fixera la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction</i> ».	Une divergence existe concernant l'âge de travail requis pour les enfants. La loi nationale reconnaît l'âge minimum à 18 ans tandis que la NES fixe cet âge à 14 ans.
<b>Travail forcé</b>	Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme 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. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne devra être employée dans le cadre du projet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La Convention n° 29 (Travail forcé, 1930) ratifiée le 10 novembre 1960 et, la Convention n° 105 (Abolition du travail forcé, 1957) ratifiée par la République Congolaise le 26 novembre 1999 ; Par conséquent, le projet n'aura en aucun cas recours au travail forcé.</li> </ul>	Concordance entre la NES n°2 et la législation nationale sur la non-utilisation du travail forcé

## **6. PERSONNEL RESPONSABLE DU PROJET**

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

L'UGP via le Coordonnateur du Projet va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet, en lien avec les ministères/services techniques et agences impliquées.

L'UGP gèrera et contrôlera les performances des entrepreneurs par rapport aux travailleurs sous contrat, en se concentrant sur le respect par les entrepreneurs de leurs accords contractuels (obligations, déclarations et garanties) et des procédures de gestion du travail. Cela peut inclure des audits périodiques, des inspections et/ou des contrôles ponctuels des lieux du projet et des sites de travail ainsi que des dossiers et rapports de gestion du travail établis par les contractants.

Elle veillera à ce que les entreprises et prestataires qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du PROCLIMAT, élaborent et mettent en œuvre un plan pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs recrutés et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs, les former à la sécurité et la santé au travail.

Des procédures seront établies par l'UGP sur la base des instruments de sauvegardes environnementales et sociales sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier.

De même, il faut noter que les travailleurs ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Des renforcements de capacités seront organisés par les entreprises et prestataires de service au profit de leurs travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employés devront être réglés à l'amiable et en cas de non-conciliation, un recours à la voie contentieuse qui sera traité par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique.

L'UGP élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs. L'UGP à travers des services identifiés ultérieurement, sera responsable de la formation, la mise en œuvre et la supervision des aspects liés aux risques VBG et à la santé et à la sécurité au travail.

L'UGP sera composée par :

- Le Coordonnateur est en relation avec les travailleurs directs de L'Unité de Gestion du Projet et du traitement des réclamations des travailleurs. Il sera responsable de la gestion globale des entrepreneurs et des consultants retenus pour le projet, notamment en veillant à ce que les entrepreneurs élaborent et mettent en œuvre des PGMO pour les entrepreneurs (PGMO-E) conformes aux présentes PGMO et surveillera la mise en œuvre globale des PGMO-E ;
- Les spécialistes environnementaux et sociaux (E&S) de l'UGP superviseront la mise en œuvre de la Santé et de la sécurité au travail (SST) ainsi que du Plan de gestion environnementale et sociale (PGES) et les autres instruments de sauvegardes. Ils s'assureront de surveiller et s'assurer que les parties prenantes, y compris les entrepreneurs/sous-traitants, mettent en œuvre et respectent ces procédures de gestion de la main-d'œuvre. Ils peuvent adopter celui-ci ou préparer les leurs en cohérence avec ces PGMO et les aspects pertinents de la Norme environnementale et sociale (NES 2).

Les responsabilités spécifiques du personnel de l'UGP sont les suivantes :

➤ **Recrutement et gestion des travailleurs du Projet**

Seront en charge du recrutement et gestion des travailleurs de l'UGP :

- Coordonnateur du Projet ;
- Assistant du coordonnateur;
- Responsable Passation des Marchés ;
- Responsable Administratif et Financier;
- Assistant administratif et financier.

➤ **Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants**

Seront en charge du recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants :

- Coordonnateur du Projet ;
- Responsable Passation des Marchés ;
- Spécialiste en sauvegarde environnementale (SSE);
- Spécialiste en sauvegarde sociale (SSS);
- Spécialiste en charge des Violences Basées sur le Genre;
- Responsable Administratif et Financier (gestion des fournisseurs).

➤ **Santé et sécurité au travail**

Seront en charge de la santé et de la sécurité au travail :

- Coordonnateur du Projet ;
- Responsable Administratif et Financier ;
- Spécialiste en sauvegarde environnementale (SSE);
- Spécialiste en sauvegarde sociale (SSS);
- Spécialiste en charge des Violences Basées sur le Genre;
- Responsable Ressources Humaines.

➤ **Formation des travailleurs**

Les formations des travailleurs seront à la charge des : Responsables, Experts et Spécialistes du Projet suivant les thèmes de formation identifiés.

➤ **Gestion des plaintes des travailleurs**

Seront en charge de la Gestion des plaintes des travailleurs :

- Spécialiste en VBG ;
- Spécialiste Social et Spécialiste Environnemental ;
- Le responsable en suivi-évaluation ;
- Responsable Administratif et Financier assurant la fonction de Responsable des ressources humaines.

Les autres parties prenantes du projet seront impliquées dans la mise en œuvre du Projet, ils resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat en vigueur dans le secteur public.

➤ **Les Contractants et sous-contractants**

Les contractants et sous contractants sont responsables de ce qui suit :

- Élaborer et mettre en œuvre et respecter les PGMO-E conformes aux présentes PGMO ;
- Développer et mettre en place un Plan de Gestion Environnementale et Sociale de Chantier (PGES-C), y compris un Plan de la Santé et de la sécurité au travail (Plan de SST) et le MGP pour les travailleurs de l'entrepreneur et des sous-traitants. Le Plan de SST comprendra : i) un programme de santé et de sécurité au travail, de communication et de formation ; ii) la fourniture d'organigrammes ; iii) la réglementation en matière de sécurité, les responsabilités, l'intervention et le signalement en cas d'accident ou d'incident ; iv) l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) ; v) les mesures de prévention des incendies ; vi) la protection contre les chutes ; vii) la préparation aux situations d'urgence ; et viii) les premiers soins ;
- Développer et maintenir la capacité et les compétences organisationnelles pour la mise en œuvre du PGMO-E avec des rôles et des responsabilités clairement définis. Il y aura un point focal chargé d'évaluer la performance environnementale et sociale des sous-projets. Ce point focal aura également en charge la mise en œuvre quotidienne du PGES-C, y compris les procédures environnementales et sociales ;
- Veiller à ce que des ressources adéquates soient disponibles pour la gestion et la formation aux questions environnementales et sociales ;
- Gérer les performances des sous-traitants en matière de main-d'œuvre, de la SST, du MGP, etc;
- Engager un Spécialiste en Hygiène, sécurité, santé et environnement (HSSE) qui sera responsable de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs pendant la mise en œuvre du projet ;
- Faire en sorte que les travailleurs de l'entrepreneur et des sous-traitants comprennent et signent le code de conduite avant le début des travaux ;
- S'assurer qu'une expertise technique adéquate, interne ou externe, est disponible pour effectuer une diligence raisonnable et gérer les risques environnementaux et sociaux des



sous-projets, y compris en fournissant un soutien à la mise en œuvre si nécessaire.

➤ **Le Tiers surveillant**

Les tiers sont toutes les personnes physiques ou morales qui sont en relation avec l'entreprise. Dans le cadre du financement additionnel, les tiers surveillant veilleront à l'application des procédures applicables par le projet afin de favoriser une bonne mise en œuvre de ce dernier.

## **7. POLITIQUES ET PROCÉDURES**

Le projet s'engage à prendre les dispositions en dessous. Chaque employé et sous-traitant travaillant pour le compte du ProClimat Congo s'engage à :

- i. Protéger l'environnement, la santé et sécurité des travailleurs et des communautés, l'égalité des sexes, la protection de l'enfance et des personnes vulnérables (y compris les personnes handicapées) ;
- ii. Respecter les dispositions contre le harcèlement sexuel, la violence basée sur le genre (VBG), l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et contribuer à la sensibilisation et la prévention du VIH/SIDA ;
- iii. Contribuer à un engagement large et culturellement approprié avec les parties prenantes dans les activités du projet afin de gagner la confiance des bénéficiaires des activités du ProClimat Congo et de la société en général.

Le projet se conformera à toutes les lois, règles et réglementations en matière de santé, de sûreté, de sécurité et d'environnement. Le projet assurera au minimum :

- i. Les bonnes pratiques internationales de l'industrie pour protéger et conserver l'environnement naturel et minimiser les impacts inévitables ;
- ii. La mise à disposition d'un environnement de travail sain et sûr et des systèmes de travail sûrs ;
- iii. La protection de la santé et la sécurité des communautés locales et des utilisateurs avec une attention particulière pour les personnes handicapées, âgées ou vulnérables ;
- iv. Le respect des conditions d'emploi et de travail de tous les travailleurs engagés dans les travaux répond aux exigences de la loi sur le travail au Congo. Lorsque la législation nationale ne répond pas aux exigences de la NES 2 et la NES 4, les NES s'appliquent ;
- v. La mise en œuvre des mesures disciplinaires pour les activités illégales et l'application de mesures disciplinaires en cas de VBG/EAS/HS, de traitement inhumain, de travail forcé, et d'activité sexuelle avec des enfants ;
- vi. La prise en compte du genre et la mise en place d'un environnement propice où les femmes et les hommes ont des chances égales de participer et de bénéficier de la planification et du développement du projet ;
- vii. Un engagement et une écoute auprès des personnes et des organisations affectées et répondre à leurs préoccupations, en accordant une attention particulière aux personnes vulnérables, handicapées et âgées.

Le projet devra assurer la formation de ses employés et exiger de ses sous-traitants qu'ils soient conscients et assument leur responsabilité en matière de protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement, et qu'ils améliorent continuellement leurs performances. Il identifiera et gèrera activement les risques pour prévenir ou réduire les éventuelles conséquences négatives



de ses activités. Le projet évaluera et gèrera l'exposition des employés et des sous-traitants aux risques ESHS dans ses opérations.

### **Fatalité et incidents graves.**

En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales (Loi du Travail). Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UGP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.

### **Afflux de main d'œuvre.**

Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, le ProClimat obligera contractuellement le contractant à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. Tous les travailleurs devront signer le code de bonne conduite avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de violence basée sur le genre. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d'initiation et des discussions quotidiennes sur la boîte à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.

De façon non exhaustive les procédures suivantes sont à prendre en compte :

- L'Unité de Gestion du Projet assurera une embauche juste et appropriée par le biais d'offres d'emploi et le respect de la politique d'approvisionnement du ministère concernant les appels d'offres ;
- Les entrepreneurs soumettant une offre doivent s'assurer que les PGMO sont inclus dans les documents d'appel d'offres ;
- Les entrepreneurs sélectionnés doivent développer des PGMO incluant le Plan de la SST et le MGP (ou adopter celui-ci);
- Indiquer des preuves de non-discrimination lors de l'embauche et de l'emploi, sur la base de la race, du lieu d'origine, des opinions politiques, de la couleur, de la croyance ou du sexe, tels que définis par la réglementation ;
  - Les travailleurs du projet recevront des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi, notamment :
    - La description du poste, les attentes et les responsabilités ;
    - Le droit de partir ;
    - Les salaires, y compris les heures supplémentaires, les indemnités de maladie et de vacances, les prestations/congés de maternité ;
    - Les déductions ;
    - La fréquence des paiements des salaires ;
    - Les droits généraux des travailleurs.
- Veiller à ce que les travailleurs aient accès à une formation sur les PGMO, la SST, le MGP, l'EAS/HS, le Code de conduite et le processus d'autorisation pour les activités à risque, telles que le travail en hauteur ;
- Veiller à ce que toute personne qui travaille avec le projet comprenne et signe un Code de conduite (CoC) ;

- S'assurer que le CoC interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de EAS/HS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants moins de 18 ans, avec les sanctions explicites au cas de non-respect ;
- Élaborer, appuyer et suivre la mise en place d'un MGP ;
- Fournir aux travailleurs un avis écrit de cessation d'emploi et les détails de l'indemnité de départ en temps opportun ;
- Fournir des mesures de protection et d'assistance appropriées pour faire face aux vulnérabilités des travailleurs du projet, y compris des groupes spécifiques de travailleurs, tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants ;
- S'assurer le respect légitime d'organisations de travailleurs.

## **8. ÂGE D'EMPLOI**

Le Congo a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, qui vise une politique d'élimination et de prévention du travail des enfants afin d'établir un âge minimum général d'admission à l'emploi et d'interdire aux enfants de moins de 18 ans de travailler ou d'exercer des activités qui sont susceptibles de compromettre leur sécurité, leur santé et leur développement. Au sens de la loi n° 4-2010 du 14 juin 2010, portant protection de l'enfant en République du Congo, un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de dix-huit ans et qui n'a pas encore atteint l'âge de la majorité par disposition spéciale.

La constitution du Congo protège les enfants et les adolescents contre l'exploitation économique ou sociale et interdit le travail des enfants de moins de seize ans.

Selon le code du travail l'apprenti doit être âgé de 16 ans au minimum. Il bénéficie des dispositions relatives au travail des enfants et de la réglementation concernant le repos hebdomadaire, la protection des travailleurs, la durée du travail, l'hygiène et la sécurité, la prévention des accidents du travail. Le projet doit s'assurer de la vérification de l'âge des travailleurs du projet à l'aide des cartes ou passeports de sécurité sociale délivrés par le gouvernement.

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

L'âge minimum pour travailler dans le projet est l'âge requis pour rentrer dans la fonction publique au Congo, qui est de 18 ans au moins. Le projet veillera à éliminer toute implication d'enfants de moins de 18 ans dans les travaux et à protéger les enfants travailleurs âgés entre 16 et 18 ans. Si le personnel en charge de la vérification (désigné par l'UGP) constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant.

## **9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS**

### **9.1.Principes généraux**

Le projet ProClimat Congo mettra en place un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) pour les travailleurs du projet. Le MGP des travailleurs sera distinct du MGP général du projet.

Les dispositions de ce chapitre seront applicables à l'UGP ainsi qu'aux entreprises travaillant pour le projet.

Les détails du MGP pour les travailleurs seront consignés dans les contrats de travail. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur portera à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des plaintes.

Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Une plainte officielle exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Il sera de la responsabilité du projet recevant les plaintes d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (Direction des Ressources Humaines, Inspection du travail etc.).

### **Principes du MGP des travailleurs**

La gestion des plaintes des travailleurs s'appuiera sur les principes fondamentaux suivants :

- **L'équité** : Les plaintes seront traitées de manière confidentielle, évaluées de manière impartiale et traitées de manière transparente.
- **Objectivité** : Le MGP doit agir de manière juste et objective et traiter chaque cas de manière impartiale. Les agents du MGP disposent de moyens et de pouvoirs adéquats pour enquêter sur les griefs (par exemple, interroger des témoins, accéder à des dossiers, etc.)
- **Simplicité et accessibilité** : Les procédures pour déposer des griefs et demander une action sont suffisamment simples pour que les membres de la communauté puissent les comprendre facilement. Les membres de la communauté disposeront également d'une série d'options de contact, y compris, au minimum, un numéro de téléphone, une adresse électronique et une adresse postale. Le MGP sera accessible à toutes les parties prenantes, quel que soit l'éloignement de la région dans laquelle elles vivent, la langue qu'ils parlent, et les autres caractéristiques. Le MGP n'utilisera pas de processus complexes qui créent de la confusion ou de l'anxiété (par exemple, il n'accepte que les griefs sur des formulaires standards d'apparence officielle ou par le biais de boîtes à griefs dans les bureaux du gouvernement).
- **Réactivité et efficacité** : Le MGP sera attentif aux besoins de tous les plaignants. En conséquence, les fonctionnaires chargés de traiter les griefs seront formés pour prendre

des mesures efficaces et répondre rapidement aux doléances et aux suggestions.

- **Rapidité et proportionnalité :** Tous les griefs, qu'ils soient simples ou complexes, seront abordés et résolus aussi rapidement que possible. Les mesures prises à l'égard du grief ou de la suggestion sont rapides, décisives et constructives.
- **Participatif et socialement inclusif :** Un large éventail de personnes affectées par le projet, les membres de la communauté, les membres des groupes vulnérables, la société civile et les médias seront encouragés à présenter leurs doléances et leurs suggestions à l'attention des autorités du projet. Une attention particulière est accordée à l'information des pauvres et des groupes marginalisés, y compris ceux qui ont des besoins spéciaux, sur l'avancement du projet.
- **Confidentialité :** Les agents du MGP seront formés sur les procédures de confidentialité, y compris l'anonymat des informations personnelles lors de la discussion des actions à entreprendre avec le Comité de pilotage du projet. La formation soulignera qu'il ne doit y avoir absolument pas de représailles et que la participation des membres de la communauté au MGP ne diminue pas leurs droits et leur droit à bénéficier du projet. Les mêmes informations peuvent être partagées avec les communautés locales. Les courriers électroniques, les lettres et les transcriptions de conversations téléphoniques contenant des informations personnelles ne seront accessibles qu'au personnel du projet.

### **Définition des plaintes**

Aux fins du présent mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs, une plainte est définie comme étant une question, une préoccupation, un problème, une réclamation (perçue ou réelle) ou une plainte qu'une personne ou un groupe souhaite que l'employeur règle. Lorsque les travailleurs présentent un grief, ils s'attendent généralement à recevoir une ou plusieurs des mesures suivantes :

- Une reconnaissance de leur problème ;
- Une réponse honnête aux questions sur les activités du projet ;
- Des excuses ;
- Une compensation ;
- Une modification de la conduite qui a causé le grief ;
- Tout autre remède équitable ;
- Une explication du processus administratif du MGP ;
- Enregistrement de la plainte.

### **Réception, enregistrement et traitement des plaintes**

La réception et l'enregistrement des plaintes seront un processus simple et accessible à l'ensemble des parties prenantes, y compris les communautés locales et les populations autochtones. Les plaintes peuvent être à travers un téléphone ou à un courriel ou une lettre. Un point focal sera chargé d'enregistrer les plaintes. Les plaintes doivent être transmises au point focal par téléphone, par courriel, en personne, ou directement. Le point focal doit accuser réception de la doléance directement au plaignant, que la doléance ait été fournie directement ou via les personnes mentionnées ci-dessus, dans un délai de 48 heures. Une fois qu'une plainte a été reçue, elle sera enregistrée dans un registre des plaintes ou un système de données distinct.

Les plaintes seront traitées sur un délai de 7 jour ouvrable. Dans le cas des plaintes portant sur des questions liées au travail, le responsable en charge du personnel sera chargé de répondre aux plaintes.

À cette étape il sera déterminé si une plainte est admissible au mécanisme de gestion des plaintes, sa gravité et sa complexité. Les plaintes éligibles peuvent inclure :

- La plainte liée au travail ;
- Les questions soulevées dans la plainte entrent dans le cadre des questions que le mécanisme de doléance est autorisé à traiter.

Les plaintes inéligibles peuvent inclure :

- Les plaintes qui ne sont pas clairement liées au travail ou au projet.
- Les plaintes qui ne relèvent pas du mandat du mécanisme de gestion des plaintes.

## 9.2. Catégorie de plaintes pouvant toucher les travailleurs

Tous les travailleurs dans le cadre du projet peuvent faire appel au MGP du Projet pour les cas ci-après et en lien avec les conditions de travail :

**Tableau 4 :** Catégorie de plaintes pouvant toucher les travailleurs

Catégorie	Types	Exemples
<b>Catégorie 1</b>	Gouvernance du Projet	
<b>Catégorie 2</b>	Application des procédures	- Entrave à l'application du présent PGMO ; - Entrave à l'application du règlement intérieur de l'UGP ou de l'entreprise qui a embauché le travailleur
<b>Catégorie 3</b>	Contrats des travailleurs	Non-respect des dispositions des contrats des travailleurs
<b>Catégorie 4</b>	Respect des droits humains	- Plaintes liées aux non-respects des droits humains au travail ; - Inclusion/Exclusion ; - Discrimination etc.
<b>Catégorie 5</b>	Abus	- Abus de pouvoir et d'autorité ; - Violences basées sur le genre (VBG) ; - Harcèlement sexuel ; - Représailles à l'encontre des travailleurs ; - Extorsion de fonds.

### **9.3.Évaluation des plaintes**

Lors de l'évaluation et de l'enquête sur les plaintes, les parties, les problèmes, les points suivant seront clarifiés :

- L'identification claire des parties impliquées ;
- La clarification des questions et des préoccupations soulevées par les plaignants ;
- Le recueil des opinions des autres parties prenantes, y compris celles du personnel du projet ;
- La classification de la plainte en fonction de sa gravité (élevée, moyenne ou faible). La gravité inclut le potentiel d'impact à la fois sur le projet et sur la communauté. Les questions à considérer comprennent la gravité de l'allégation, l'impact potentiel sur le bien-être et la sécurité d'un individu ou d'un groupe, ou le profil public de la question.
- Le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) acceptera également les plaintes anonymes.

L'UGP veillera à ce que des ressources soient facilement disponibles pour traduire les plaintes soumises dans les langues locales. Pour les problèmes urgents, y compris la non-conformité, la VBG et autres, L'UGP informera la Banque mondiale dans les 48 heures.

### **9.4.Former le personnel sur le Mécanisme de gestion des plaintes**

Les parties prenantes seront formées sur le mécanisme de gestion des plaintes. Il s'agit de s'assurer que les parties prenantes concernées sont en mesure d'enregistrer les plaintes ou de participer à la résolution des plaintes. Les éléments suivants seront pris en compte lors de l'élaboration des sessions de formation pour le personnel du projet :

- Les séances porteront sur les raisons pour lesquelles le mécanisme de règlement des plaintes est en place, ses objectifs, ses avantages et son fonctionnement ;
- Rôles et attentes des parties prenantes du projet ;
- La protection des plaignants et l'absence de représailles de façon à ce que la participation des travailleurs au MGP ne diminue en rien leurs droits ou leur habilitation à travailler sur le projet.
- Le programme couvrira également des sujets liés au harcèlement sexuel, en particulier envers les femmes et les enfants, la violence, y compris la violence sexuelle et/ou sexiste et l'attitude respectueuse sur le lieu de travail.

Le plaignant a la possibilité de s'adresser à la Banque mondiale s'il constate que le Mécanisme de gestion des plaintes établi ne peut pas résoudre le problème. Il convient de noter que ce Service de règlement des plaintes de la Banque Mondiale ne devrait idéalement être accessible qu'une fois que le mécanisme de réclamation du projet a été d'abord utilisé sans résolution acceptable. Les procédures de la Banque mondiale exigent que le plaignant exprime ses plaintes par écrit au bureau de la Banque mondiale à Washington DC en remplissant le formulaire de plainte du Service de règlement des plaintes de la banque qui peut être trouvé au lien URL suivant : [http://www.worldbank.org/en/projectsoperations/ produits-et-services/doléance](http://www.worldbank.org/en/projectsoperations/produits-et-services/doléance).



### **9.5.Lutte contre la violence basée sur le genre (VBG)**

Les Nations Unies ont défini la violence sexiste comme des actes préjudiciables dirigés contre un individu en raison de son sexe. Elle est enracinée dans l'inégalité entre les sexes, l'abus de pouvoir et les normes néfastes. Les diverses formes de VBG comprennent les préjudices sexuels, physiques, mentaux et économiques infligés en public ou en privé ; les menaces de violence, de coercition et de manipulation, y compris la traite des personnes et l'exploitation sexuelle à des fins commerciales. Les formes courantes de VBG qui peuvent donc constituer des risques sociaux associés au projet comprennent :

- La violence domestique ;
- L'abus physique et émotionnel ;
- L'abus sexuel ;
- La connaissance charnelle ;
- La traite des personnes ;
- L'exploitation sexuelle commerciale.

Les mesures à prendre pour traiter les signalements de telles violences sexistes doivent respecter les principes énoncés dans le MGP du projet en particulier la confidentialité. Les rapports doivent être signalés comme hautement prioritaires et transmis immédiatement (dans les 24 heures) et traités par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le projet.

Si la victime est un enfant, conformément au Règlement sur le signalement des enfants maltraités, il est obligatoire pour tous les membres de la famille, les enseignants, les travailleurs sociaux, les administrateurs scolaires et toutes les autres personnes de signaler à la police tous les cas suspects de maltraitance d'enfants. En ce qui concerne les adultes, le spécialiste E&S et le département des femmes doivent respecter la vie privée du plaignant et ne sont pas obligés de signaler le cas.

Si le plaignant souhaite intenter une action pénale contre le contrevenant, le spécialiste E&S soutiendra le plaignant en lui fournissant des informations sur le processus de dépôt d'un tel dossier auprès du département concerné.

## **10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

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

- le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES no 2 et sous la NO 31.1;
- la procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES no 2 et sous la NO 32.1;
- la mise en place d'un processus de protection lors de la passation de marchés, des appels d'offres, des fournisseurs et des contrats, contre les risques de VBG, y compris l'EAS et le HS.

Les dossiers et rapports de gestion du travail des contractants qui peuvent être examinés comprennent : (i) des échantillons représentatifs de contrats ou d'accords de travail entre des tiers et des travailleurs contractuels; (ii) des dossiers relatifs aux plaintes/réclamations reçues



et à leur résolution; (iii) des rapports relatifs aux inspections de sécurité, y compris les décès et les incidents et la mise en œuvre de mesures correctives; (iv) des dossiers relatifs aux incidents de non-respect du droit national et (v) des dossiers de formation dispensée aux travailleurs contractuels pour expliquer les risques en matière de santé et de sécurité au travail et les mesures préventives.

Les travailleurs du projet et des partenaires 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, 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.

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.

### **10.1.Travailleurs contractuels (paragraphe 31-33 de la NES 2)**

Le projet s'assurera que les entreprises soumissionnaires sont légitimes et disposent d'une licence conformément au Code du travail congolais. Au cours du processus de sélection des entreprises qui engageront des travailleurs, L'UGP examinera les informations suivantes :

- les dossiers relatifs aux violations de la santé et de la sécurité, et les mesures correctives apportées ;
- les documents relatifs à la gestion de la main-d'œuvre, y compris les questions de santé et de sécurité au travail ;
- les certifications/permis/formations des travailleurs pour effectuer le travail requis ;
- les registres des accidents et des décès et des notifications aux autorités ;
- la preuve de l'expérience des travailleurs et de leur inscription à des projets connexes ;
- les dossiers de paie des travailleurs, y compris les heures travaillées et la rémunération reçue ;
- des copies des contrats précédents, montrant l'inclusion de dispositions et de termes reflétant la NES 2.

L'UGP s'assurera que les exigences relatives à la gestion des risques environnementaux, sanitaires, sécuritaires et sociaux (ESSS) qui sont applicables aux entreprises contractantes feront partie intégrante de la gestion des marchés.

Ces exigences ESS répondent aux exigences nationales en matière de travail, ainsi qu'aux exigences des normes ESS2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail) et ESS4. En particulier, elles comprennent : (a) L'identification des dangers potentiels pour les travailleurs du projet, en particulier ceux qui peuvent mettre leur vie en danger ; (b) La mise en place de mesures de prévention et de protection, y compris la modification, la substitution ou l'élimination des conditions ou des substances dangereuses ; (c) La formation des travailleurs du projet et la tenue de registres de formation ; (d) La documentation et le signalement des accidents, des maladies et des incidents professionnels ; (e) La prévention et la préparation aux situations d'urgence et les dispositions de réponse aux situations d'urgence ; (f) Les recours en cas d'impacts négatifs tels que les blessures, les décès, les handicaps et les maladies professionnelles.

**NB :** En plus du mécanisme de plaintes spécifique aux travailleurs, le projet disposera aussi d'un MGP général pour l'ensemble du projet. Ce MGP général sera également communiqué à tous les travailleurs, car il est accessible à toutes les parties prenantes.

## **10.2. Gestion de l'entrepreneur et des contractants**

Les fournisseurs en biens et services sont ceux déjà identifiés dans le document de projet à l'exception des consultants du projet à recruter. Ces derniers seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations seront régies par le code du travail et le code des impôts.

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

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

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des 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, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès à son mécanisme de gestion des griefs.

## **11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

En cas de recours aux travailleurs communautaires, l'UGP appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES n°2 d'une manière qui correspond et qui est proportionnée : (i) à la nature et l'envergure du projet ; (ii) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et (iii) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et d'autres associations de développement. L'Unité de Gestion du Projet déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'UGP évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

L'UGP déterminera s'il existe un risque 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, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Le système d'examen établi 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 et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

### **11.1.Modalités de sélection des travailleurs communautaires dans le cadre du projet**

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- Être démocratique, c'est-à-dire avec l'adhésion et la participation de toutes les couches sociales ;
- Se dérouler sous la responsabilité de l'autorité communale, ou préfectorale en présence des chefs de localités ou quartiers, des chefs de village et autorités locales dans les zones couvertes par les activités du projet ;
- Respecter la parité homme-femme autant que possible.

## **11.2.Étapes de la sélection**

La sélection doit suivre les étapes suivantes :

- **Étape 1** : Au démarrage de l'activité du sous projet, l'employeur à travers son service de recrutement échange avec les autorités locales, l'autorité communale, les chefs du village, etc...sur les critères de sélection de la main d'œuvre locale et/ou communautaire. Ils fixent d'un commun accord la date de recrutement en fonction du besoin.
- **Étape 2** : À travers les canaux locaux de communication, la communauté est informée au moins une semaine avant, par les autorités locales, des critères de sélection, de la date de recrutement et de ses objectifs. La forte participation de toutes les couches sociales est également sollicitée. Les postes doivent être annoncés pour permettre aux candidats d'être mieux informés et de se préparer. Les candidats doivent se munir de tout document attestant le niveau requis le jour de la sélection si la sélection l'exige.
- **Étape 3** : Sous la direction d'un comité qui inclut des représentants des autorités locales, la sélection est organisée en présence des leaders communautaires, des groupes sociaux et d'une ONG, selon les modalités démocratiques. Les participants sont informés sur les objectifs de la réunion, le programme à mettre en œuvre et l'importance de choisir des candidats qui répondent aux critères de choix de l'employeur en fonction du besoin. En cas de candidatures multiples validées, le vote sera utilisé pour départager les candidats. Les personnes jugées aptes, au-delà de l'effectif recherché peuvent constituer la liste de réserve qui pourra servir à l'employeur en cas de renouvellement de la main d'œuvre. Un procès-verbal du recrutement est rédigé par un membre de l'équipe de l'employeur, contresigné par le président de séance et envoyé, à la commune ou à la préfecture et à l'UGP.
- **Étape 4** : Les personnes choisies prendront contact avec l'employeur ou son représentant pour la suite du recrutement. La liste des personnes retenues pourrait être affichée à la mairie et sur la place publique du quartier ou de la localité. Les travailleurs communautaires sont choisis pour une durée variable (en fonction de la durée de la tâche à exécuter). En cas d'incapacité d'exercer, d'insuffisance de rendement, de faute grave (non-respect du cahier de charge), de démission ou de décès, le renouvellement se fait dans les jours qui suivent, en se référant à la liste de réserve. L'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. Elle fera le diagnostic 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, elle prendra les mesures appropriées pour y remédier.

## 12. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier, faute de quoi le contrat peut être résilié avec motif.

De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

## 13. SUIVI, SURVEILLANCE ET RAPPORTS

Le suivi ESHS se fera à travers la préparation des rapports suivants :

**Tableau 5 : Éléments du Rapport**

Titre du rapport	Contenu du rapport	La fréquence	Responsable
Rapports de visite du site	État des mesures mises en œuvre par l'entrepreneur.	Hebdomadaire	Responsable E&S
Surveillance ESHS	État de conformité du projet aux mesures d'atténuation environnementales, sociales et de santé et sécurité.	Mensuel	Suivi évaluation
Surveillance du PGES	État de conformité de l'ensemble du projet avec les exigences du PGES.	Trimestriel	UGP
Rapports d'incidents	Rapports d'enquête sur les incidents pour tous les principaux incidents, couvrant les détails de l'incident, analyse des causes, et mesures prises pour remédier à la récurrence future de cet événement.	Enquête initiale dans les 24 heures ; Rapport d'enquête détaillé dans les dix jours.	Prestataire

## **ANNEXES**

### **ANNEXE 1 : CODE DE CONDUITE A UTILISER DANS LE CADRE DU PROGRAMME**

#### **INTRODUCTION**

Ce code de conduite s'applique à tous les travailleurs engagés dans le cadre du ProClimat.

L'ensemble du ProClimat considère que le non-respect des Normes liées à l'Hygiène Sécurité et Environnement (HSE) et la Santé et Sécurité au Travail (SST) ou la participation à des activités VBG, que ce soit sur le lieu de travail, sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constitue une faute grave, donc des motifs pour des sanctions, des pénalités ou une éventuelle cessation d'emploi. Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de VBG peuvent être poursuivies si nécessaire.

#### **Engagement général**

Je soussigné, \_\_\_\_\_, reconnais qu'il est important de respecter les normes liées à l'Hygiène Sécurité et Environnement (HSE), de respecter les exigences de la Santé et de Sécurité au Travail du programme et de prévenir les VBG et la violence contre les enfants. J'accepte qu'en travaillant sur le ProClimat et dans l'exercice de ma fonction :

1. Je dois assister et participer activement aux différentes séances de formation et de renforcement de capacités liés à l'HSE, VIH / SIDA, VBG comme programmé par le programme ou par l'entité mandaté par le programme.
2. J'adhérerai à toutes les mesures pratiques pour le respect des aspects environnemental et social du projet.

#### **Mise en oeuvre de plan de gestion HSE/SST**

3. J'adhérerai à une politique sans alcool pendant les activités de travail et s'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
4. Je dois traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut.

#### **Prévention et lutte contre les VBG**

5. Je m'engage à ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soient inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié.
6. Je m'engage à ne pas me livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels,

donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).

7. Je m'engage à ne pas demander des faveurs sexuelles dans la réalisation des actions du projet – par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
8. Je m'engage à ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
9. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code.
10. Envisager de signaler à mon directeur toute VBG suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

#### **En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans**

11. Dans la mesure du possible, je dois m'assurer qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.
12. Je ferai attention de telle sorte de ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
13. Je n'utiliserai pas d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantile.
14. Respecter toutes les lois 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.

#### **Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles**

15. Lorsqu'on photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles et dans le cadre du projet, je dois :
  - Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles ;
  - Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.
  - Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.
  - Assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.
  - Assurer- que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.



## Sanctions

16. Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

- Avertissement informel.
- Avertissement formel.
- Formation supplémentaire.
- Perte d'un maximum d'une semaine de salaire.
- Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire), pour une période minimum de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois
- Cessation d'emploi.
- Faire rapport à la police si nécessaire.

<b>Nom et Prénoms</b>	
<b>Fonction</b>	
<b>Date</b>	
<b>Visa</b>	