



Unité*Travail*Progrès

REPUBLIQUE DU CONGO
MINISTRE DE L'ECONOMIE ET
DES FINANCES



**Programme « Accélérer la Gouvernance
Institutionnelle et les Réformes pour un
fonctionnement durable des Services »**
(P177468)

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

Août 2024

Table des matières

Sigles et acronymes	3
Liste des tableaux	3
Introduction	4
1.1 Contexte et justification	4
1.2 Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO).....	4
2. Description du programme	5
2.1. Composantes du programme.....	5
3. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre	6
3.1 Caractéristiques des travailleurs du projet.....	7
3.2. Délais de couverture des besoins de main d'œuvre.....	8
4. Evaluation des principaux risques potentiels liés à la main d'œuvre.....	9
4.1 Activités du programme	9
4.2 Principaux risques potentiels liés à la main d'œuvre	9
5. Bref aperçu de la législation nationale du travail : Termes et conditions	10
5.1 Générales	10
b) Dispositions juridiques relative à la formation et l'apprentissage.....	11
5.2. Conditions des contrats de travail	11
5.2.1 Contenu du contrat de travail.....	11
5.2.2 Durées du contrat de travail.....	11
5.3 Conditions de travail et gestion des relations de travail	12
5.3.1 Des heures de travail.....	12
5.3.2 Des rémunérations	13
5.3.3 Des périodes de repos selon le code de travail	13
5.3.4 Conditions de licenciements selon le code de travail	13
5.4 Dispositions relatives au travail des femmes.....	14
5.5 Dispositions relatives au travail des enfants.....	14
5.6 Dispositions relatives aux travaux forcés.....	15
5.7 Règlement du conflit individuel de travail	15
5.7.1 Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail.....	15
5.7.2 Procédure devant les tribunaux	16
5.8 Règlement de conflit collectif.....	16
5.8.1 Phase de conciliation.....	16
5.8.2 Phase d'arbitrage	16
5.8.3. Aperçu de la NES n°2 par rapport à la situation de rémunération, retenues sur salaires.....	17
5.8.4. Analyse comparative du cadre national et la NES 2 de la Banque mondiale	18

6. Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au Travail.....	22
7. Personnel responsable.....	22
7.1 Mise en œuvre du PGMO	22
7.2 Recrutement et gestion des travailleurs du projet.....	22
7.3 Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants.....	23
7.4 Santé et sécurité au travail.....	24
7.5 Formation des travailleurs	24
7.6 Gestion des plaintes des travailleurs.....	24
8. Politiques et procédures	24
9. Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs	25
9.1 Principes généraux	25
9.2 Catégorie de plaintes pouvant toucher les travailleurs	25
9.3 Porte d'entrée des plaintes	27
9.4 Dispositif de traitement des plaintes.....	27
9.5 Opérationnalisation du MGP	27
9.6 Etapes de règlement des plaintes	27
9.6.1 Réception et enregistrement de la plainte.....	27
9.6.2 Catégorisation ou classification de la plainte	28
9.6.3 Examen de la plainte et enquêtes de certification	28
9.6.4 Réponses à la plainte	28
9.6.5 Résolution	28
9.6.6 Suivi et classement ou clôture de la plainte	28
9.6.7 Clôture d'un dossier de plainte	29
9.6.8 Recours à la justice	29
9.7 Mode de traitement des cas spécifiques	29
9.8 Surveillance, suivi et consolidation des données sur les plaintes et les litiges.....	29
9.9 Rapports périodiques.....	30
9.10. Suivi global du PGMO.....	30
10. Gestion des fournisseurs et prestataires.....	31
10.1 Procédures de sélection.....	31
10.2 Procédures régissant les employés des fournisseurs directs du projet.....	31
10.3 Suivi de la performance des fournisseurs.....	32
10.4 Employés des fournisseurs principaux	32
10.5 Suivi, surveillance et rapports	32
10.6 Budget du PGMO.....	33
Annexe	35

Sigles et acronymes

BM	:	Banque mondiale
BIRD	:	Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement
CES	:	Cadre Environnemental et Social
EAS	:	Exploitation et Abus Sexuels
HS	:	Harcèlement Sexuel
HSE	:	Hygiène Sécurité et Environnement
MGP	:	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MEF	:	Ministère de l'Economie et des Finances
NES	:	Norme Environnementale et Sociale
DPO	:	Objectif de Développement du Projet
ONG	:	Organisation non Gouvernementale
PEES	:	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	:	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	:	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
SST	:	Santé et Sécurité au Travail
SQC	:	Sélection basée sur les Qualifications du Consultant
SIDA	:	Syndrome d'Immuno Déficience Acquise
UCP	:	Unité de Coordination du Projet
VBG	:	Violence Basées sur le Genre
VIH	:	Virus de l'Immunodéficience Humaine

Liste des tableaux

Tableau 1 : caractéristiques des travailleurs du projet	7
Tableau 2:effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP	8
Tableau 3:Analyse comparative du cadre nationale et la NES 2 de la Banque mondiale.....	18
Tableau 4:Catégorie de plaintes pouvant toucher les travailleurs	26
Tableau 5:Synthèse des différentes étapes de traitement des plaintes	28
Tableau 6:Element du rapport	32

Introduction

1.1 Contexte et justification

En République du Congo, la mobilisation des ressources intérieures, ainsi que la gestion des dépenses font parties de la stratégie visant à reformer l'administration publique et les systèmes de gestion des finances publiques (GFP). Cette stratégie s'articule autour de quatre (4) domaines : (i) augmenter l'efficacité de la modernisation des ressources intérieures ; (ii) moderniser la gestion des finances publiques et mettre en œuvre le budget programme ; (iii) rationaliser la gestion de la dette et augmenter la viabilité des ressources publiques ; (iv) gérer la réforme des finances publiques.

Malgré les progrès réalisés par le gouvernement dans ce système, un retard de moderniser les systèmes de gestion des finances publiques se présente, d'où la nécessité de l'élaboration et de la mise en œuvre du Programme d'Accélération des Réformes Institutionnelles de la Gouvernance pour des services durables (PAGIR). Les activités du PAGIR seront mise en œuvre sous le Cadre Environnemental et social de la Banque Mondiale. Parmi les normes pertinentes figure la Norme Environnementale (NES) 2, Emploi et conditions de travail. Cette norme exige de mettre en œuvre des procédures écrites et applicables de gestion de la main d'œuvre (PGMO) qui s'appliquent au projet. Ces procédures décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés conformément à la législation nationale et à la NES 2 de la Banque Mondiale conformément aux prescriptions de la législation nationale congolaise en matière du travail et à la norme environnementale et sociale

En effet, ces Procédures de Gestion de la main d'œuvre (PGMO) décrivent les exigences et les attentes en termes de conformité, de rapports, de rôles, de supervision et de formation en ce qui concerne le travail et les conditions de travail, y compris les conditions de travail discriminatoires (en particulier à l'égard des femmes), le travail des enfants, l'hébergement dans les camps le cas échéant, etc. Le PGMO couvrira deux catégories de travailleurs (travailleurs directs et contractuels), à l'exception des travailleurs du Gouvernement et les fonctionnaires travaillant dans le cadre de ce projet, sauf s'il existe un transfert légal de leur emploi ou de leur engagement dans le cadre de ce projet.

1.2 Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)

Ces procédures ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet. Elles permettent de déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au projet, et aideront le projet à évaluer les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au projet. Elles constituent un document vivant établi au tout début de la préparation du projet, et qui est réexaminé et mis à jour au fur et à mesure de la mise en œuvre de celui-ci.

Les principaux objectifs visés par ces procédures sont :

- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé physique et psycho-sociales des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir le travail décent conformément au Code du Travail Congolais (loi n°1975-45 du 15 mars 1975) et relatif notamment : (i) au travail forcé et son abolition (Art.4(loi n°1996-06)), (ii) à la durée du travail, (iii) au travail des enfants et des femmes (Art.112 à 117), (iv) à la liberté syndicale et la négociation collective (Art.210-2(loi n°1996-06)), à l'égalité de salaire (Art.80) et (v) à l'âge minimum de travail (Art.116). La promotion

du travail décent se fera également conformément aux Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Les objectifs de la NES 2 (Emploi et conditions de travail) sont :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet
- Protéger les travailleurs du projet y compris les travailleurs vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler conformément à la présente NES), les travailleurs migrants, les travailleurs sous contrats, les travailleurs communautaires, les travailleurs de première ligne le cas échéant ;
- Prévenir l'utilisation de toutes les formes de travail forcé et travail des enfants ;
- Soutenir les principes de la liberté d'association et de la négociation collective des travailleurs du projet de manière compatible avec la législation nationale ;
- Fournir aux travailleurs du projet des moyens accessibles de faire part de leurs préoccupations sur le lieu de travail

2. Description du programme

Le projet PAGIR vise à améliorer la viabilité budgétaire, la gestion des dépenses, la transparence et la responsabilité pour une meilleure prestation des services dans les secteurs publics.

2.1. Composantes du programme

Pour l'atteinte de ces objectifs, le programme d'Accélération des Reformes Institutionnelles de la gouvernance pour des services durables (PAGIR) sera mis en œuvre à travers quatre (4) composantes comprenant des sous-composantes qui intègrent plusieurs stratégies sectorielles présentées ci –dessous : **Augmenter l'efficacité et la transparence dans la mobilisation des ressources domestiques**

Les activités de réforme spécifiques comprennent la modernisation des administrations fiscales et douanières et le renforcement des synergies entre les administrations fiscales, douanières et du trésor, ainsi qu'une transparence et une responsabilité accrues dans l'industrie extractive afin de stimuler la génération de revenus de ce secteur. Les femmes sont sous-représentées dans les marchés publics, avec seulement 18% de femmes travaillant dans diverses administrations, et très peu à des postes de décision. Le programme soutiendra une augmentation de la proportion de femmes parmi le personnel des unités de marchés publics en tant que spécialistes et gestionnaires des marchés publics.

- **Améliorer l'efficacité des dépenses publiques et gérer les impacts fiscaux liés au climat**

Ce domaine de résultats visera une utilisation plus efficace des fonds publics par la mise en œuvre d'une budgétisation par programme et l'introduction d'une budgétisation basée sur la performance. Les activités de réforme spécifiques comprennent le renforcement de la gestion budgétaire et l'évaluation des risques budgétaires - y compris ceux découlant du changement climatique et des phénomènes météorologiques défavorables, la mise en œuvre de la

budgetisation par programme, l'amélioration de l'exécution du budget grâce à de meilleures procédures et à la réorganisation de la fonction comptable ; l'amélioration des pratiques de passation des marchés publics, y compris les marchés publics écologiques, le renforcement de la gestion des investissements publics, y compris les manuels d'implémentation des projets intelligents du point de vue climatique, et le renforcement de la surveillance efficace des finances publiques.

- **Améliorer la gestion de la réforme de la finance publique dans les secteurs de la santé et de l'éducation**

Les activités de réforme spécifiques comprennent : (a) l'amélioration des fonctions de préparation du budget dans deux ministères de tutelle, (b) l'amélioration de l'exécution du budget par deux ministères de tutelle, (c) l'utilisation de la technologie pour accéder à des informations budgétaires en temps réel pour la prise de décision afin d'améliorer la prestation de services, (d) l'amélioration de la gestion des marchés publics, et (e) la facilitation de l'accès au financement au niveau des prestataires de services ; l'amélioration de la planification et de l'allocation du budget pour les impacts liés au climat dans le centre de santé, en particulier les maladies d'origine hydrique comme le paludisme.

- **La composante sur le Financement des Investissement des Projet (IPF)**

Elle fournira une assistance technique complémentaire aux domaines de résultats du PforR. Elle est liée à l'assistance technique dans les trois domaines de résultats afin de garantir (a) l'apport de compétences supplémentaires dans les domaines techniques (b) des ressources supplémentaires pour les procédures de gestion du changement et (c) la promotion du renforcement des capacités et de l'apprentissage pour ceux qui mettent en œuvre le programme de réforme.

3. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre

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

On entend par « travailleurs du projet » selon la NES 2, toute personne physique employée directement par l'Unité de Gestion du Projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. Il s'agit des :

- Les consultants ;
- Agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable en République du Congo) ;
- Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;

- Agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).
N.B:Ce PGMO ne s'appliquera pas à ce type des travailleurs(Les consultants Agents de l'Etat) sauf en vertu des paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) de la NES n° 2.

3.1 Caractéristiques des travailleurs du projet

Conformément à la catégorisation de la NES 2, emploiera :

- Des travailleurs directs ;
- Des travailleurs contractuels.

Tableau 1 : caractéristiques des travailleurs du projet

	Travailleurs directs	Travailleurs Contractuels
Définitions	Il s'agit de toute personne employée directement par le gouvernement pour ce projet (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 PAGIR	On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet PAGIR les personnes employées ou recrutées par des tiers (par des cabinets ou parties prenantes du projet, par des entreprises qui ont un contrat avec le Projet pour effectuer des travaux liés au fonctionnement essentiel du Projet, indépendamment de la localisation de ces travaux
Nombre total	L'Unité de gestion du projet sera constituée de près de Onze (11) cadres, parmi lesquels un Coordonnateur, un Responsable Administratif et Financier, un Responsable en Suivi-Evaluation, un Responsable en passation de marché, un Spécialiste Sauvegardes environnement, un Spécialiste Sauvegardes sociales et genre (SSG), un Comptable, un secrétaire administratif, deux (2) Chauffeurs et une technicienne de surface	Le nombre des agents d'entreprises partenaires du projet et des agents des entreprises en sous-traitance ne peuvent être connus à cette étape de la préparation du projet. Toutefois, selon notre expérience dans les projets similaires, le projet devrait s'attendre à mobiliser entre 50 et 150 agents d'entreprise et de sous-traitants durant la durée du projet. Ces données seront actualisées pendant la mise en œuvre du projet.

3.2. Délais de couverture des besoins de main d'œuvre

Les effectifs et besoins en main d'œuvre sont donnés dans le tableau 2.

Tableau 2: effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement	Lieu d'affectation
<i>Coordonnateur</i>	1	❖ Connaissances et expériences avérées en gestion des projets.	Après les négociations	Brazzaville
<i>Responsable en passation de marché</i>	1	❖ Connaissances en procédures de passation des marchés ;	Après les négociations	Brazzaville
<i>Responsable Administratif et financier (RAF)</i>	1	❖ Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance.	Après les négociations	Brazzaville
<i>Responsable en suivi-évaluation</i>	1	❖ Connaissances en Suivi –évaluation	Avant la date de mise en vigueur	Brazzaville
<i>Spécialiste Sauvegardes environnement</i>	1	❖ Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales, Santé, Sécurité au Travail	Avant la date de mise en vigueur	Brazzaville
<i>Spécialiste Sauvegarde Sociale et genre</i>	1	❖ Connaissances en gestion de grief et normes environnementales et sociales.	Avant la date de mise en vigueur	Brazzaville
<i>Assistant administratif</i>	1	❖ Connaissances en administration	Pendant la mise en œuvre	Brazzaville
<i>Comptable</i>	1	❖ Forte expérience en comptabilité des projets	Pendant la mise en œuvre	Brazzaville
<i>Chauffeurs</i>	1	❖ Maitrise de la conduite automobile	Pendant la mise en œuvre	Brazzaville

Technicien surface	de	1		Pendant la mise en œuvre	Brazzaville
-----------------------	----	---	--	--------------------------------	-------------

Il sied de souligner que suivant 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.

4. Evaluation des principaux risques potentiels liés à la main d'œuvre

4.1 Activités du programme

Les activités du projet sont celles déclinées dans les composantes du programme citées plus haut.

4.2 Principaux risques potentiels liés à la main d'œuvre

L'évaluation des systèmes environnementaux et sociaux (ESSA) a révélé que le projet PAGIR a un niveau de risque environnemental et social faible compte tenu de sa portée, de son ampleur d'investissement, de sa concentration géographique et de sa capacité institutionnelle. Indépendamment des composantes, dans l'ensemble les potentiels risques pouvant affecter les travailleurs dans le cadre des activités de ce projet sont généralement :

- **Risques pour la santé**
 - Les maladies professionnelles ;
 - Les accidents de travail ;(accident de transport, accident de bureau)
 - Le risque de contamination de maladie comme la covid-19.

- **Risque social par le comportement des travailleurs et employeurs**
 - Harcèlement moral, et abus de pouvoir ;
 - Harcèlement sexuel et intimidation ;
 - Violences Basée sur le Genre (VBG), notamment les harcèlements sexuels.

Le Programme mettra en place des mesures spécifiques pour minimiser ou prendre en charge ces risques :

Existence du mécanisme de suivi des plaintes accessible à tous et qui traite également les incidents liés aux travailleurs et les VBG ;

- Obligation de mentionner dans tous les contrats, la clause sur la protection des enfants, la prévention de la violence basée sur le genre ;
- Intégration dans tous les contrats des travailleurs d'une "clause de bonne conduite" ;
- Veiller à ce que le travail se déroule à des heures définies par la loi
- Sensibilisation à la violence basée sur le genre auprès de tous les entrepreneurs et travailleurs.

Les principaux risques auxquels le personnel sera exposé seront liés entre autres (1) aux conditions de travail et d'emploi ; (2) à la discrimination et inégalité des chances ; (3) l'organisation des travailleurs ; (4) à la Santé et sécurité au travail (SST) et (5) à la nature des contrats.

5. Bref aperçu de la législation nationale du travail : Termes et conditions

5.1 Générales

En République du Congo, la législation du travail est règlementée par la Loi N° 6.96 du 6 mars 1996 modifié 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'Etablissement, les Règlements Intérieurs. Il détermine la procédure des règlements 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'Economie 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 convention et textes juridiques nationaux traitent des questions de travail :

- La Convention n° 29 (Travail forcé, 1930) ratifiée le 10 novembre 1960 stipule en son article premier point 1 que « Tout Membre de de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible » et, la Convention n° 105 qui dispose à son Article 2 « Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire tel qu'il est décrit à l'article 1 de la présente convention »(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 n°5-2011 du 23 février 2011 portant promotion et protection des droits des populations autochtones ;
- 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.

a) Dispositions juridiques relative aux salaires et retenue à la source

le code de travail issu de la loi de 15 mars 1975 modifiée en 1996 décrit que le salaire minimum est de 54 400 FCFA 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%)

b) Dispositions juridiques relative à la formation et l'apprentissage

Selon la loi du 15 mars 1975 modifiée en 1996, la taxe d'apprentissage est de 1% du salaire brut ;

5.2. Conditions des contrats de travail

5.2.1 Contenu du contrat de travail

Le contrat de travail doit comporter les huit (08) mentions obligatoires suivantes :

- La date et 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 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.

5.2.2 Durées du contrat de travail

Le contrat de travail peut être conclu pour :

- Une durée déterminée ;
- 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 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.

5.3 Conditions de travail et 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 réglementaires ;
 - Traiter avec dignité le travailleur ;
 - Prendre des mesures nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité, 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 d l'équipement et des outils mis à disposition en y prenant soin
 - Aviser immédiatement l'employeur de tout évènement 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 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.

5.3.1 Des heures de travail

Dans tous les établissements publics ou privés, laïcs ou religieux, la durée du travail des employés ou ouvriers travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante (40) heures par semaine. Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée ci-dessus ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire. Dans les établissements agricoles et assimilés, la durée de travail hebdomadaire est de quarante-huit (48) heures. Les heures effectuées au-delà de la quarante-huitième (48e) heure de travail donnent lieu à une majoration des salaires.

Le travail effectué entre vingt-deux (22) heures et cinq (05) heures du matin est en toute saison considéré comme travail de nuit. Les travailleurs qui effectuent le travail de nuit ont droit à une rémunération spéciale qui est généralement supérieure à celle du travail effectué pendant la journée. Cette rémunération majorée est prévue afin de compenser les inconvénients et les

risques accrus associés au travail nocturne, tels que les perturbations du sommeil et de la vie sociale normale.

5.3.2 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.

5.3.3 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 (15 semaines, soit 6 semaines avant et 9 semaines après l'accouchement (Article.114)) 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 maximum 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 congé plus que proportionnellement à la durée de cette absence.

5.3.4 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.

5.4 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. Autrement dit, Il est interdit de maintenir une femme dans un poste qui est trop difficile pour elle physiquement ou mentalement, si un tel cas se présente, elle doit être réaffecté a un poste qui correspond le mieux comme par exemple une femme travaillant comme assistante administrative se voit attribuer des tâches qui exigent de longues heures de concentration intense devant un écran d'ordinateur. Elle développe des symptômes de fatigue oculaire et de migraines fréquentes en raison de la charge de travail. Pour respecter la loi et protéger sa santé, l'employeur devrait la rediriger vers un poste où elle peut gérer des tâches administratives sans nécessiter une exposition prolongée à l'écran, comme le soutien logistique ou la coordination des réunions. 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 la période de quatorze (14) semaines aux soins gratuits et à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat de travail ; 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 sagefemme 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. A 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.

5.5 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. Les enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum peuvent effectuer des travaux légers, des travaux agricoles, l'apprentissage et les formations. Les enfants âgés de 14 à 18 ans sont exemptés des travaux dangereux dans des industries lourdes comme la construction, l'exploitation minière, la fabrication de produits chimiques, etc., des travaux impliquant l'utilisation d'outils ou de machines dangereuses, des travaux nécessitant une exposition à des produits chimiques nocifs et des travaux de nuit ou travaux qui exigent une présence prolongée.

L'Inspecteur du Travail et des lois sociales du ressort peut requérir l'examen des enfants (moins de 16 ans) 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.

5.6 Dispositions relatives aux travaux forcés

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.

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 PAGIR n'aura en aucun cas recours au travail forcé.

5.7 Règlement 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 : réconciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

- **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 compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

5.7.1 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 des 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 signée 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 du présent PGMO sera mises en application ; à défaut une poursuite judiciaire sera entamée uniquement avec le consentement éclairé du/de la survivant(e).

5.7.2 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 exécutoire. 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 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. A cet effet, il fait application des dispositions des articles 444 et suivants du Code de procédure civile.

5.8 Règlement de conflit collectif

5.8.1 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. A 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 de 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.

5.8.2 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.

5.8.3. Aperçu de la NES n°2 par rapport à la situation de rémunération, 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, 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, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

De même, la NES 2 prévoit également la prise de mesure de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, 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.

5.8.4. Analyse comparative du cadre national et la NES 2 de la Banque mondiale

Tableau 3: Analyse comparative du cadre nationale et la NES 2 de la Banque mondiale

Thème	Exigences de la NES 2	Cadre nationale	
Conditions de Travail et Emploi	La NES 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"> • Loi N° 45-75 du 15 mars 1975, instituant le Code du Travail ; • Loi n°021-89 du 14 novembre 1989 portant refonte du Statut Général de la fonction publique et la Loi n°0212010 du 30 décembre 2010 modifiant et complétant certaines dispositions de la Loi sur le travail ; • Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail ; Décret n°1984-1093 du 29 décembre 1984 fixant les horaires de travail.	Concordance entre la loi nationale et la NES n° 2
Organisation des travailleurs	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"> • La législation nationale reconnaît le droit d'associations et de création des syndicats des travailleurs ; • Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs 	Application de la législation nationale
Nature des contrats	La NES 2 mentionne 4 types de contrats : i) travailleurs directs, ii) travailleurs contractuels, iii) travailleurs communautaires, iv) employés fournisseurs	La législation nationale reconnaît plusieurs types de contrats a) contrat d'essai, b) contrat d'apprentissage, c) contrat à durée déterminée et d) contrat à durée indéterminée	Application des dispositions de la NES n° 2
Discrimination et inégalités de chances	Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de	<ul style="list-style-type: none"> • Loi n°5-2011 du 23 février 2011 portant promotion et protection des droits des populations autochtones ; 	Parfaite concordance sur les dispositions

	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Loi n° 012- 2010/AN portant protection et promotion des droits des personnes handicapées ; <p>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> ».</p>	<p>concernant le traitement des employés</p>
<p>Santé et sécurité au travail (SST)</p>	<p>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</p>	<p>Loi n°12-2015 du 31 Aout 2015 portant création de la caisse d'assurance maladie universelle</p>	<p>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</p>

	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.		
Travail des enfants (moins de 16 ans)	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	Article 116 du code du travail « <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.
Travail forcé	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	☐ 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	Concordance entre la NES n°2 et la législation nationale sur la non-utilisation du travail forcé

	<p>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.</p>		
<p>Sécurité sociale</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Loi n°12-2015 du 31 Aout 2015 portant création de la caisse d'assurance maladie universelle ; ☐ 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 n° 18 - 2012 du 22 août 2012 portant institution du régime des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé. 	<p>La NES n° 2 et la loi nationale reconnaissent l'importance de la sécurité sociale</p>

6. Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au Travail

Tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes à ses travailleurs. De même, ceux rattachés à l'exercice des professions libérales et ceux dépendant d'association ou de syndicats professionnels doit assurer un service médical et sanitaire au profit de ses travailleurs et de leurs familles. Toutefois, chacune des entreprises ou chacun des établissements participants au fonctionnement des services précités reste tenu d'avoir une infirmerie avec salle d'isolement pour les cas d'urgence. Les questions du VIH/SIDA doivent être considérées comme un problème lié au travail.

Sur les aspects ci-après :

- Identification des dangers ;
- Mesures de prévention et de protection ;
- Formation ;
- Signalement des incidents ;
- Préparation aux urgences ;
- Remèdes aux blessures, à la mort... ;
- Accès aux cantines, hygiène ;
- Installations et aires de repos ;
- Couverture de tous les travailleurs ;
- Examen et amélioration de la performance SST.

La législation nationale fait obligation à toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs de :

- Participer pleinement à l'élaboration et à la diffusion des normes, directives, politiques et cadres de référence éthiques en faveur des programmes de lutte contre le VIH/SIDA ;
- Veiller à ce que les travailleurs infectés ou affectés soient protégés contre toutes formes de stigmatisation et de discrimination ;
- Encourager et favoriser l'accès des travailleurs aux conseils et tests volontaires, aux traitements et aux programmes d'assistance psycho-sociale sur les lieux de travail.
- Tout travailleur atteint du VIH/SIDA ou signalé comme tel doit bénéficier de l'égalité de chance et de traitement au même titre que les autres travailleurs.
- COVID-19 : Le Gouvernement de la République du Congo a fixé des mesures barrières afin de protéger les populations y compris les travailleurs. Ces mesures sont en droites lignes avec celles recommandées par l'OMS et la Banque mondiale.

7. Personnel responsable

7.1 Mise en œuvre du PGM

La garantie de la mise en œuvre du PGM et les rapports périodiques relèvent de la responsabilité du Coordonnateur du Projet. Il est appuyé par le Responsable Administratif et Financier du Projet et par la personne en charge des aspects environnementaux et sociaux.

7.2 Recrutement et gestion des travailleurs du projet

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

- Coordonnateur du Projet ;
- Responsable passation des marchés ;

- Responsable administratif et financier.

7.3 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 ;
- Responsable administratif et financier (gestion des fournisseurs).

L'UCP tiendra compte de certains critères concernant 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 des 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 des 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, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats, pour les questions des risques de VBG, y compris l'EAS et le HS.

L'UCP 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 de projet et des sites de travail ainsi que des dossiers et des rapports de gestion du travail établis par les contractants. Les contractants seront tenus, avec l'aide de l'UGP, de développer et mettre en place un PGES adapté incluant les mesures et mécanismes de protection des travailleurs, de gestion des griefs etc.

Les dossiers et les 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 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 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.

7.4 Santé et sécurité au travail

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

- Coordonnateur du Projet ;
- Responsable administratif et financier ;
- Responsable ressources humaines.

7.5 Formation des travailleurs

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

7.6 Gestion des plaintes des travailleurs

Seront en charge de la Gestion des plaintes des travailleurs

- Spécialistes en Sauvegardes environnementale et sociale
- Le responsable en suivi-évaluation ;
- Responsable Administratif et Financier assurant la fonction de Responsable des ressources humaines.

Les agents de l'État impliqués dans la mise en œuvre du Projet ne seront pas transférés au PAGIR. Ainsi ils resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat en vigueur dans le secteur public.

8. Politiques et procédures

Pour les travailleurs directs du projet, les dispositions des paragraphes 9 à 30 de la NES 2 s'appliqueront :

- Conditions de travail et gestion de la relation employeur travailleur : Conditions de travail et d'emploi, Non-discrimination et égalité des chances, Organisations de travailleurs ;
- Protection de la main-d'œuvre : Travail des enfants et âge minimum Travail forcé ;
- Mécanisme de gestion des plaintes ;
- Santé et sécurité au travail.

a) Non-discrimination et égalités de chances

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. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.

b) Non tolérance des VBG, d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (HS)

L'évaluation des systèmes environnementaux et sociaux du PAGIR élaboré par la banque mondiale a indiqué que les risques environnementaux et sociaux associé aux activités du projet comprennent des conflits potentiels qui pourraient contribuer à exacerber les risques d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (HS) ou de violence basée sur le genre associé aux activités du projet sont élevés, surtout dans le cadre du travail au bureau. Ces risques ont été évalués et des mesures d'atténuation proposées ainsi qu'un code de conduite ont été proposé pour limiter le cas de VBG.

9. Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs

9.1 Principes généraux

Un mécanisme de gestion de plaintes relatives aux travailleurs dans le cadre du projet sera mis à disposition par le projet PAGIR. Les dispositions de ce chapitre seront applicables à l'UCP ainsi qu'aux entreprises travaillant pour le projet. Les détails du mécanisme de règlement des plaintes concernant 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.).

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

Catégories	Types	Exemples
<i>Catégorie 1</i>	Gouvernance du Projet	<p>Manque de transparence dans la prise de décision ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non-respect des délais et des budgets - Communication inefficace.
<i>Catégorie 2</i>	Application de procédure	<p>Entrave à l'application du présent PGMO ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrave à l'application du règlement intérieur de l'UCP ou de l'entreprise où travaille l'employé
<i>Catégorie 3</i>	Contrat des travailleurs	<p>Non-respect des dispositions des contrats des travailleurs</p> <p>Lorsqu'il s'agit de gérer les incidents impliquant des ouvriers, il est crucial de suivre les procédures établies pour assurer la sécurité et la conformité. Une communication efficace avec l'équipe WB en cas d'incidents est essentielle pour garantir la sécurité des ouvriers, se conformer aux réglementations, assurer une documentation adéquate, offrir un soutien approprié, et améliorer continuellement les pratiques de sécurité</p>
<i>Catégorie 4</i>	Respect des droits humains	<p>Plaintes liées aux non-respects des droits humains au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inclusion/Exclusion ; - Discrimination etc.
<i>Catégorie 5</i>	Abus	<ul style="list-style-type: none"> - 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 Porte d'entrée des plaintes

Toutes plaintes peuvent être collectées au niveau 1 (point focal mise en place dans chaque structure bénéficiaire du PAGIR) via l'adresse des directions/services d'origine du point focal ou au niveau 2 (Unité de coordination du projet) via les boîtes de doléances, l'adresse physique/électronique de l'UCP Parcelle 84 bis, Allée du Chaillu, Camp Clairon, Centre-ville, Brazzaville/ucp.pagir@gmail.com

9.4 Dispositif de traitement des plaintes

Un point focal devrait être mis en place pour traiter l'ensemble des plaintes concernant les travailleurs. L'UCP, ainsi que chaque entreprise travaillant pour le projet devrait mettre en place un point focal de Gestion de plaintes propres.

Le Comité de Gestion de plaintes de l'UCP pourra ainsi se constituer :

- Responsable ressources humaines ;
- Responsable administratif et financier ;
- Spécialiste sauvegarde environnementale ;
- Spécialiste en sauvegarde sociale et genre ;

9.5 Opérationnalisation du MGP

D'une façon générale, il existe deux modes de règlement des plaintes dans le cadre du travail :

- **Le règlement à l'amiable** (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire ; des concessions de part et d'autre s'imposent ;
- **Le recours juridictionnel** : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable comme mentionné ci-dessus.

Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur le contentieux.

9.6 Etapes de règlement des plaintes

Les différentes étapes de règlement des plaintes des employés et/ou travailleurs du projet sont :

- Réception et enregistrement de la plainte ;
- Catégorisation ou classification de la plainte ;
- Examen de la plainte et enquêtes de certification ;
- Réponses à la plainte ;
- Procédure d'appel ;
- Résolution ;
- Suivi et classement ou clôture de la plainte.

9.6.1 Réception et enregistrement de la plainte

C'est la réception ou collecte de la plainte, par boîte électronique, lettres, et inscription dans le registre des plaintes, par appel téléphonique ou simplement verbale en s'adressant directement au projet.

9.6.2 Catégorisation ou classification de la plainte

Il s'agit de classer l'affaire selon la nature de la plainte.

9.6.3 Examen de la plainte et enquêtes de certification

Il s'agit de valider la plainte et regarder tous les contours liés à celles-ci pour décider de la suite à donner.

9.6.4 Réponses à la plainte

Elle consiste à harmoniser les points de vue par rapport au document fourni, pour faciliter l'avancement vers la solution idéale. Si la plainte est formelle et cohérente, la réponse est plus facile. Dans ces conditions, il est important de fournir au plaignant toutes les informations sur les résultats de l'enquête de certification et la suite logique qui peut influencer la décision de résolution de la plainte. Procédure d'appel : Si la résolution n'arrive pas à donner satisfaction au plaignant ou bien aux deux parties, on peut faire appel de la réponse. La procédure consiste à dénoncer par écrit, par appel téléphonique ou de manière verbale, les conclusions du règlement de la plainte. Cette démarche permet de réexaminer l'enquête réalisée, les conclusions fournies en vue de revoir les modalités de résolution.

9.6.5 Résolution

La résolution est l'étape où toutes les parties sont en accord sur les procédures adoptées dans le traitement de la plainte. Il s'agit de la définition d'un accord de toutes les parties.

9.6.6 Suivi et classement ou clôture de la plainte

Il s'agit de s'assurer du suivi de la résolution de la plainte par rapport à l'accord trouvé entre les deux parties. Ce suivi permet aussi de faire des réajustements nécessaires du MGP sur la base des incohérences constatées et des mérites relevés.

Tableau 5: Synthèse des différentes étapes de traitement des plaintes

Etape	Action	Responsable	Durée (en jours)
Réception et enregistrement de la plainte	Enregistrement de la plainte	UCP du	1 jr
Accusé de réception	Transmission de l'accusé de réception au plaignant	UCP du PAGIR	1jr
Catégorisation de la plainte	Examen et classement de la plainte	UCP du PAGIR	1 jr
Traitement de la plainte	Séance de travail du comité de gestion des plaintes et entretien avec le plaignant	UCP du PAGIR	1 jr
Décision	<ul style="list-style-type: none">• Enquête et certification ;• Rédaction de la réponse ;	UCP du PAGIR	10 jrs

	• Transmission de la décision au plaignant.		
Clôture du dossier de plainte et archivage	Archiver la plainte	UCP du PAGIR	1jr

Le délai de quatorze (14) jours proposé dans le traitement des plaintes est à titre indicatif et peut varier en fonction de la gravité de la plainte.

9.6.7 Clôture d'un dossier de plainte

Un cas est considéré comme classé au niveau du MGP, selon les cas suivants :

- La décision est prise par l'UCP et le point focal, sans mesures correctives, et une réponse officielle est transmise au plaignant ;
- La décision finale est prise par l'UCP et le point focal, avec des mesures de résolutions conduites par le responsable en charge de la plainte ;
- Les plaintes anonymes qui feront l'objet d'une réponse globale avec description des mesures prises.

9.6.8 Recours à la justice

En cas de non satisfaction de la décision, le plaignant peut envisager un recours aux voies officielles et notamment aux instances juridictionnelles. Le recours à la justice suit les procédures prévues dans le code du travail en République du Congo.

9.7 Mode de traitement des cas spécifiques

• Cas de violences basées sur le genre (VBG)

Le projet garantira la confidentialité et une approche centrée sur les survivants lors du traitement des cas VBG et informera l'équipe de la Banque dans les 24 heures, conformément au PEES. Il travaillera en étroite collaboration avec les entités dédiées à la prise en charge des VBG. Ainsi, toutes les plaintes et dénonciations de cas de violence basée sur le genre ou abus sexuel enregistrés dans le cadre du projet seront directement transférées et traités par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le projet (Ministère de la Promotion de la Femme, les Associations ou ONG, Police etc.) qui seront consulté lors de la vulgarisation des instruments de sauvegardes validée par la Banque Mondiale. Pour le cas de VBG, le mécanisme de traitement s'arrête à l'enregistrement de cas, et le projet n'entamera aucune investigation.

• Corruption

Le cas de présomption de corruption collecté dans le projet sera directement transféré au niveau des entités compétentes et porté à la connaissance de la Banque Mondiale dans les meilleurs délais.

9.8 Surveillance, suivi et consolidation des données sur les plaintes et les litiges

Le projet établira une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du projet.

9.9 Rapports périodiques

Le projet établira des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités du projet à la Banque. Le projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

9.10. Suivi global du PGMO

Elle vise à garantir que toutes les composantes du PGMO sont mises en œuvre efficacement et que les risques sont gérés de manière appropriée avec pour objectifs :

- Assumer la conformité avec les exigences du PGMO et les normes applicables ;
- Evaluer l'efficacité des mesures de gestion des risques et des opportunités ;
- Identifier et corriger les problèmes ou écarts potentiels dans la mise en œuvre du PGMO ;
- Assurer la transparence et la responsabilité en matière de gestion des opportunités et des risques.

Le suivi évaluation du PGMO inclura des éléments suivants :

- **Etude des contrats de travail et de prestation de services** : un examen détaillé des contrats en place pour garantir leur conformité avec les exigences du PGMO
- **Etat des plaintes et leur règlement** : bilan complet des plaintes reçues, leur statut actuel et les mesures de résolution prises ;
- **Résultats des contrôles de sécurité et mise en œuvre des Plans d'Action** : Présentation des résultats des contrôles de sécurité, des incidents survenus et de l'efficacité des plans d'actions des mesures correctives mise en œuvre ;
- **Cas d'infractions au code du travail** : Analyse des cas d'infractions et des mesures correctives prises pour y remédier ;
- **Formations reçues par les travailleurs** : rapport sur les formations dispenses incluant les thématiques abordées et le nombre de travailleurs formés

Afin de répondre aux exigences de la NES 2, le projet établira un système de suivi comportant des indicateurs suivants :

- Nombre de postes à pourvoir dans les unités de gestion ;
- Nombre de candidatures féminines retenues pour chaque poste à pourvoir ;
- Nombre d'emplois temporaires créés (au total et par type de sous-projet), désagrégés par sexe ;
- Nombre de travailleurs locaux dont les femmes ;
- Nombre de travailleurs contractuels, dont les femmes ;
- Nombre de travailleurs de courte durée ;
- Nombre de travailleurs / Nombre de contrats ;
- Nombre de plaintes collectées liées à l'emploi et au travail dans les sous-projets

- Pourcentage de plaintes traitées liées à l'emploi et au travail sur les sous-projets, le cas échéant ;
- Nombre de plaintes issues des travailleurs des fournisseurs/prestataires
- Nombre de cas de VBG liés à l'emploi et au travail sur les sous-projets ;
- Nombre de travailleurs recrutés présentant des handicaps ;
- Nombre d'employés et de travailleurs « jeunes » (de 18 à 25 ans) ;
- Nombre de formations dispensées aux travailleurs contractuels (en fonction des thématiques dispensées) ;
- Nombre d'incidents/accidents liés au travail survenu dans le cadre de la mise en œuvre du projet (accidents de travail, maladies professionnelles, accident ayant entraîné l'interruption de l'activité du projet, accidents fatals, etc.) ;
- Nombre d'évaluations du danger et du risque dans le milieu de travail (y compris ceux des prestataires).

Le PGMO fera l'objet d'un suivi-évaluation approfondi au cours de l'évaluation du projet que ce soit à mi-parcours ou lors de l'évaluation finale. Ce suivi permettra d'assurer une évaluation continue de la mise en œuvre du PGMO et de prendre les mesures correctives nécessaires en fonction des résultats obtenus.

10. Gestion des fournisseurs et prestataires

Au cours de la réalisation des activités de mise en œuvre du PAGIR, l'UG P va faire recours à des fournisseurs et des prestataires afin de contribuer à l'approvisionnement en matériels et produits ainsi que la réalisation des études, la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des bénéficiaires. La sélection, le suivi de la performance et la gestion des employés des fournisseurs seront régis par les dispositions de la NES 2 du cadre de gestion environnementale et sociale de la Banque Mondiale ainsi que des dispositions en vigueur en République du Congo.

10.1 Procédures de sélection

Les fournisseurs et prestataires seront recrutés sur la base des procédures en vigueur au projet. Il s'agit des ententes directes, de la sélection basée sur les qualifications du consultant (SQC) et par des appels d'offres publiés dans les journaux officiels. Ces fournisseurs doivent être des entités légalement constituées et fiables et ayant mis au point des procédures de gestion de la main d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettent d'exercer leurs activités conformément aux dispositions de la NES 2. Pour des questions d'efficacité, les dispositions légales en matière de gestion de main d'œuvre, doivent être incorporées dans les différents contrats de prestations.

10.2 Procédures régissant les employés des fournisseurs directs du projet

Les services de la passation de marché doivent s'assurer si fournisseurs et les prestataires remplissent les conditions nécessaires en conformité avec la loi 45-75 du 15 mars 1975, portant code du travail en République du Congo. Cette loi est une législation fondamentale qui garantit la protection des droits des travailleurs, régule les conditions de travail, et établit les obligations des employeurs pour assurer un environnement de travail juste, sûr et respectueux

des droits humains. La coordination du PAGIR veillera à ce que les travailleurs contractuels employés par ces tiers aient accès au mécanisme de gestion des plaintes de leur employeur. Au cas où celui-ci ne dispose pas d'un tel mécanisme, le PAGIR donnera à ses travailleurs contractuels l'accès à son propre mécanisme tel que prévu dans la section C de NES n° 2.

10.3 Suivi de la performance des fournisseurs

Le projet veillera à ce que pour tout prestataire recruté, que la prise en compte des systèmes de sécurité sociale des travailleurs est garantie, et que cela apparait dans les contrats de travail. En outre, la Coordination du projet veillera à ce que le fournisseur/prestataire respecte scrupuleusement les dispositions contractuelles visant à garantir la santé et la sécurité au travail, la protection de main d'œuvre notamment en ce qui concerne le travail des enfants et le travail forcé ainsi que les violences basées sur le genre (VBG).

Le suivi de la performance des fournisseurs est principalement à la charge du Coordonnateur du Projet, du Responsable de la planification, du suivi et de la Capitalisation, du responsable des composantes et des responsables des sauvegardes environnementales et sociales.

10.4 Employés des fournisseurs principaux

A l'égard de ses éventuels fournisseurs principaux engagés sur une base continue pour la livraison des produits et/ou des services, l'UCP déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser ces fournisseurs. Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés, le fournisseur devra définir ce risque en accord avec les dispositions de la NES n°2 dont il aura préalablement pris connaissance.

Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le PAGIR exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier faute de quoi le contrat peut être résilié

De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, le PAGIR 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.

S'il n'est pas possible de gérer ces risques, les fournisseurs principaux du projet remplacés, dans un délai raisonnable, par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la présente NES n° 2 de la BM

10.5 Suivi, surveillance et rapports

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

Tableau 6 : Éléments du Rapport

Tableau 6:Element 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 ESSS Signaler	État de conformité du projet aux mesures d'atténuation environnementales, sociales et de santé et sécurité	Mensuel	Suivi évaluation
Surveillance du PGES Signaler	État de conformité de l'ensemble du projet avec les exigences du PGES.	Trimestriel	UCP
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 signaler dans les 24 heures ; Rapport d'enquête détaillé dans les dix jours	Prestataire

10.6 Budget du PGMO

Désignation	Coûts prévisionnels
Dotation des points focaux en charge de la gestion des plaintes d'équipements et de fournitures (registre de plaintes, lettre d'accusé réception, formulaire de réception de la plainte, formulaire de satisfaction du plaignant, formulaire de réponse à la plainte, lettre de clôture de la plainte, formulaire d'enregistrement de plainte VBG, boîtes de réception des plaintes et autres	10 000 \$
Renforcement des capacités des points focaux de gestion des plaintes	30 000 \$
Diffusion du PGMO	2 000 \$
Ateliers d'information et de sensibilisation et communication de masse	10 000 \$
Mise en Œuvre des dispositions prévues dans le PGMO	5 000 \$
Collecte de données (enquêtes) pour le suivi du respect des exigences du PGMO	10 000\$
Fonctionnement des structures de gestion des plaintes	5 000 \$
Suivi -évaluation Auto-évaluation des performances des structures de gestion des plaintes	5 000 \$
Coûts des réunions avec les points focaux	10 000\$

Communications téléphoniques TV, Radio, Journaux, publication, communiqué, brochures et autres	2 000 \$
Evaluation du PGMO	5 000 \$
Total	84000 \$

Annexe

Annexe 1 : Code de conduite à utiliser dans le cadre du programme

CODE DE CONDUITE

INTRODUCTION

Ce code de conduite s'applique à tous les travailleurs engagés dans le cadre du PAGIR. L'ensemble PAGIR du considère que le non-respect des Normes liées à l'Hygiène Sécurité et Environnement (HSE) et 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 PAGIR 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 œuvre 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.

Nom et Prénoms	
Fonction	
Date	
Visa	