



MINISTÈRE DU PLAN, DE LA STATISTIQUE
ET DE L'INTEGRATION REGIONALE



**PROJET DE CREATION D'ACTIVITES ECONOMIQUES INCLUSIVES
ET RESILIENTES AU CHANGEMENT CLIMATIQUE EN
REPUBLIQUE DU CONGO
(PROCLIMAT CONGO, P177786)**

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (PGMO)

Rapport Final

Decembre 2022

TABLE DE MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	4
SIGLES ET ABREVIATIONS.....	5
QUELQUES DÉFINITIONS DES TERMES LIÉS AUX RISQUES DU TRAVAIL	7
I. INTRODUCTION	10
1.1. CONTEXTE DU PROJET	10
1.2. OBJECTIF DE DEVELOPPEMENT DU PROJET.....	11
1.3. COMPOSANTES DU PROJET	11
II. OBJECTIFS DU PGM O	15
2.1. METHODOLOGIE.....	15
III. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	16
3.1. TRAVAILLEURS DIRECTS	16
3.2. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS	16
3.3. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	16
3.4. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	16
3.5. AUTRES INTERVENANTS QUI TRAVAILLENT DANS LE CADRE DU PROJET (FONCTIONNAIRES DU GOUVERNEMENT).....	17
3.6. TRAVAILLEURS MIGRANTS.....	17
4. <i>Calendrier des besoins en main d'œuvre</i>	17
IV. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE.....	20
V. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	32
5.1. CONDITIONS DES CONTRATS DE TRAVAIL	32
5.1.1. <i>Contenu du contrat de travail</i>	33
5.1.2. <i>Durées du contrat de travail</i>	33
5.1.3. <i>Gestion des relations de travail</i>	34
5.1.4. <i>Des heures de travail</i>	34
5.1.5. <i>Des rémunérations</i>	34
5.1.6. <i>Des périodes de repos selon le code de travail</i>	35
5.1.7. <i>Conditions de licenciements selon le code de travail</i>	35
5.2. DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL DES FEMMES	35
5.3. DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL DES ENFANTS	36
5.4. DISPOSITIONS RELATIVES AUX TRAVAUX FORCÉS.....	37
5.5. DISPOSITIONS RELATIVES AUX TRAVAILLEURS NON NATIONAUX.....	37
5.6. REGLEMENT DU CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL	37
5.6.1. <i>Pré-conciliation entre les parties</i>	38
5.6.2. <i>Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail</i>	38
5.6.3. <i>Procédure devant les tribunaux</i>	38
5.7. REGLEMENT DE CONFLIT COLLECTIF	38
5.7.1. <i>Phase de conciliation</i>	38
5.7.2. <i>Phase d'arbitrage</i>	39
5.8. APERÇU DE LA NÉS N°2 PAR RAPPORT A LA SITUATION DE REMUNERATION, RETENUES SUR SALAIRES	39

VI.	BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	40
6.1.	GESTION DES RISQUES	40
6.2.	PROCEDES DE FABRICATION DIFFERENTS.....	40
6.3.	L'UTILISATION ET L'ENTRETIEN DE L'EPI.....	40
6.4.	ESPACE DE TRAVAIL ET SORTIE	40
6.5.	APPROVISIONNEMENT EN EAU POTABLE.....	41
6.6.	ZONE DE RESTAURATION PROPRE	41
6.7.	ÉCLAIRAGE	41
6.8.	ACCES SECURISE	42
6.9.	PREMIERS SECOURS	42
6.10.	ALIMENTATION EN AIR.....	42
6.11.	TEMPERATURE DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	43
VII.	PERSONNEL RESPONSABLE	48
7.1.	L'UNITE DE GESTION DU PROJET.....	48
7.2.	RECRUTEMENT ET GESTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET	49
7.3.	RECRUTEMENT ET GESTION DES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES OU SOUS-TRAITANTS.....	49
7.4.	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	49
7.5.	FORMATION DES TRAVAILLEURS	49
7.6.	GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS	49
7.2	LES CONTRACTANTS ET SOUS-CONTRACTANTS	50
7.3	LE TIERS SURVEILLANT.....	50
VIII.	POLITIQUES ET PROCÉDURES.....	51
IX.	ÂGE D'EMPLOI.....	54
X.	MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS	55
10.1.	PRINCIPES GENERAUX	55
10.2.	PRINCIPES DU MGP DES TRAVAILLEURS	55
10.3.	DEFINITION DES PLAINTES.....	56
10.4.	RECEPTION, ENREGISTREMENT ET TRAITEMENT DES PLAINTES	56
10.5.	CATEGORIE DE PLAINTES POUVANT TOUCHER LES TRAVAILLEURS	57
10.6.	ÉVALUATION DES PLAINTES	57
10.7.	FORMER LE PERSONNEL SUR LE MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES	57
10.8.	LUTTE CONTRE LA VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE (VBG).....	58
XI.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	60
11.1.	TRAVAILLEURS CONTRACTUELS (PARAGRAPHE 31-33 DE LA NES 2).....	60
11.2.	GESTION DE L'ENTREPRENEUR ET DES CONTRACTANTS	61
XII.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	62
12.1.	MODALITES DE SELECTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES DANS LE CADRE DU PROJET ..	62
12.2.	ÉTAPES DE LA SELECTION	62
XIII.	EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	64
XIV.	SUIVI, SURVEILLANCE ET RAPPORTS	65
	ANNEXES.....	66
	ANNEXE 1 : CODE DE CONDUITE POUR LES TRAVAILLEURS DU PROJET	66

ANNEXE 2 : CODES DE CONDUITE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS	69
ANNEXE 3 : CODE DE L'ENTREPRISE.....	74
ANNEXE 4 : CODE DU GESTIONNAIRE	78
ANNEXE 5 : CODE DE CONDUITE A UTILISER PAR LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES PARTENAIRES AU PROJET	82

Liste des tableaux

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP	17
Tableau 2 : Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation à mettre en place par le projet.....	21
Tableau 3 : Comparaison des exigences de la NES n° 2 avec les dispositions nationales légales .	44
Tableau 4 : Catégorie de plaintes pouvant toucher les travailleurs.....	57
Tableau 5 : Éléments du Rapport	65

SIGLES ET ABREVIATIONS

ACPE	: Agence Congolaise pour l'Emploi
AJENC	: Association des Jeunes Entrepreneurs du Numérique au Congo
API	: Application programming interfaces
BM	: Banque Mondiale
CBP	: Conditions Basées sur la Performance
CES	: Cadre Environnemental et Social
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CH	: Comités d'Hygiène
CNTS	: Centre National de Transfusion Sanguine
CPP	: Comité de Pilotage du Projet
CT	: Comité Technique
DAO	: Dossiers d'Appels d'Offres
DDE	: Directions Départementales de l'Environnement
DEP	: Direction des Études et de la Planification
DGE	: Direction Générale de l'Environnement
DGT	: Direction Générale du Travail
EAS/HS	: Exploitation et Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel
EIES	: Étude d'Impact Environnemental et Social
ESHS	: Environnementale, Sociale, Hygiène et Sécurité
EPI	: Équipement de Protection Individuel
GBM	: Groupe BM
HSSE	: Hygiène Sécurité Santé Environnement
HS	: Harcèlement Sexuel
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
MPSIR	: Ministère du Plan, de la Statistique et de l'Intégration régionale
NES	: Norme Environnementale et Sociale
NIES	: Notice d'Impact Environnemental et Social
OIT	: Organisation International du Travail
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PAE	: Plan Assurance Environnement
PEES	: Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	: Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGES-C	: Plan de Gestion Environnementale et Sociale de Chantier

PGMO	: Procédures de Gestion de la Main-d'Œuvre
PGS	: Plan de Gestion de la Sécurité
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PNAE	: Plan National d'Action pour l'Environnement
PND	: Plan National de Développement
PTBA	: Plans de Travail et Budgets Annuels
RC	: République du Congo
S&E	: Suivi et Évaluation
SIDA	: Syndrome d'Immuno-Déficience Acquise
SSE	: Spécialiste en Sauvegarde Environnementale
SSS	: Spécialiste en Sauvegarde Sociale
SST	: Santé et la Sécurité du Travail
TDR	: Termes de Références
UGP	: Unité de Coordination du Projet
VBG	: Violences Basées sur le Genre
VIH	: Virus d'Immunodéficience Humaine

QUELQUES DÉFINITIONS DES TERMES LIÉS AUX RISQUES DU TRAVAIL

- **Accident de travail** : Selon l'Art 59 du Code de Sécurité sociale, est considéré comme *accident de travail*, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail.

Sont également considérés comme accidents de travail, lorsque la victime ou l'ayant droit apporte la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la Caisse de disposer sur ce point des présomptions suffisantes :

- a) L'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et retour entre :
 - La résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité et le lieu de travail ;
 - Tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail ;
 - Le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou d'une manière générale le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas à condition que le parcours n'ait pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendante de l'emploi ;
- b) L'accident survenu pendant les voyages dont les frais sont mis à la charge de l'employeur en vertu de l'article 123 du Code du travail.

- **Une maladie** est dite « professionnelle » si elle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque encouru lors de l'exercice d'une activité professionnelle. Le Code de Sécurité Sociale prévoit, dans ses articles 62,67 et suivants, les conditions et modalités de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles. En dehors des accidents de travail et des maladies professionnelles, le risque de la main-d'œuvre peut être lié aux travaux forcés, à l'exploitation des enfants et à d'autres incidents notamment les violences basées sur le genre.
- **Les risques de maladies** liées à la profession chez le personnel du bureau de l'UGP Santé Banque Mondiale et des agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accidents de trajet) ;
- **Les risques typiques liés aux travaux**, comprenant l'exposition aux dangers physiques relativement à l'utilisation des équipements et matériels, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques ;
- **Les risques de contamination par la COVID-19**, imputables aux activités professionnelles et l'exposition à des substances dangereuses telles que les médicaments, les différents réactifs et produits chimiques utilisés par le personnel de santé, les travailleurs communautaires et le personnel de soutien ;
- **Les risques liés aux déchets sanitaires** hautement infectieux et chimiques avec les infections associées aux soins notamment les infections nosocomiales ;
- **Les risques de violences basées sur le genre (VBG)** : Les risques d'exposition à des formes de Violence Basée sur le Genre, notamment l'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et Harcèlement Sexuel (EAS/HS) ; l'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. Aussi, le personnel féminin peut faire face à un spectre de

comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées au harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuel à l'égard des femmes et des enfants. Par exemple, les projets impliquant un afflux de travailleurs peuvent néanmoins accroître la demande de rapports transactionnels — y compris des risques de traite et d'exploitation des femmes aux fins de prostitution — ou le risque de mariage précoce dans une communauté. On peut également assister à une augmentation du risque de rapports sexuels, même s'ils ne sont pas monnayés, entre des travailleurs et des mineurs. À la suite de l'afflux de la main d'œuvre, les nouveaux travailleurs pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales, augmentant le risque de transmission de maladies comme les IMST et le VIH/SIDA. De plus, le harcèlement sexuel entre les membres du personnel travaillant sur le projet comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle. Le projet élaborera et mettra en œuvre un plan d'action d'atténuation et réponses aux risques d'exposition à l'EAS/HS qui comprendra la mise en place ces Codes des Conduites pour tout travailleur du projet interdisant l'EAS/HS avec un langage clair et sans ambiguïté et les sanctions bien décrites. En plus, tout travailleur du projet et des entreprises engagées signeront des Codes des Conduites et suivront les formations régulières administrées par les spécialistes en sauvegarde sociale et spécialiste en violence basée sur le genre. Des affiches seront développées et installées aux lieux des chantiers pour rappeler les comportements interdits et les communautés seront sensibilisées à comment accéder au MGP en cas de non-respect de ces Codes des Conduites. Finalement, au niveau des chantiers le projet assurera les éclairages et les installations hygiéniques séparées et qui puissent être fermées à clés à partir de l'intérieur pour les femmes et les hommes travaillant/visitant les chantiers. En outre, les PGES qui seront proposés pour les différentes activités du programme prendront en compte le renforcement des capacités en gestion et mise en œuvre de mécanisme de gestion des plaintes et la prévention et gestion des cas liées à l'EAS/HS et le travail des mineurs.

- **Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques (santé)** liés à l'utilisation de l'équipement, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses, l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques et les fièvres dans les zones paludéennes.
- **Les maladies de la peau** et celles liées à la qualité de l'eau ;
- **La contamination par la Covid-19** imputable aux activités professionnelles ;
- **L'exposition à des substances dangereuses** que sont les médicaments et produits chimiques utilisés par les agents de santé, les travailleurs communautaires et le personnel médical et de soutien ;
- **La prolifération des déchets de soins ;**
- **Les infections nosocomiales** à partir des déchets infectieux ;
- **Les accidents routiers et incidents** de travail ainsi que les maladies professionnelles ;
- **Les menaces de surmenage** physique et de stress qui pèsent sur le personnel (déjà éprouvé par l'afflux quotidien de nouveaux malades).
- **Les manifestations poste vaccinales**

- **Le travail des enfants** (en particulier chez les fournisseurs de services). Les personnes de moins de 16 ans ne seront pas employées dans le projet, sauf éventuellement dans des bureaux. Une fois le projet achevé et au cours de l'exploitation, les risques principaux seraient les risques dits « courants ». Il peut y avoir aussi un risque d'utilisation des travailleurs mineurs qui ne doivent pas travailler sur les chantiers ou lors des travaux impliquant les communautés. Pour ce faire, toutes les parties prenantes seront sensibilisées sur le travail des enfants et seront soumises à la signature d'un code de bonne conduite interdisant formellement le travail des enfants.

I. INTRODUCTION

Les Procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO) 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.

1.1. Contexte du projet

La République du Congo est un pays d'Afrique centrale à revenu moyen inférieur, dont le produit intérieur brut (PIB) par habitant est de 2 214 USD (2021). Située dans le bassin du fleuve Congo, sa population de 5,52 millions d'habitants connaît une croissance rapide d'environ 2,5 % par an. Avec une superficie totale de 342 000 km², le Congo a l'une des plus faibles densités de population au monde (15,8 personnes par km²). Les deux tiers de ses habitants vivent cependant dans les zones urbaines du Congo, principalement la capitale Brazzaville et la région pétrolière de Pointe-Noire.

En République du Congo, les secteurs de l'agriculture, de la transformation alimentaire et de l'écotourisme sont considérés comme ayant un potentiel particulièrement fort pour contribuer à la croissance durable et à la réduction de la pauvreté au Congo. Ils figurent d'ailleurs parmi les six piliers stratégiques du Plan National de Développement (PND) 2022-2026. L'agriculture, avec la sylviculture et la pêche, est d'une importance majeure pour l'économie et la sécurité alimentaire, mais elle reste bien en deçà de son potentiel, ayant contribué en moyenne à 5,4 pour cent du PIB au cours de la dernière décennie (2010-2019).

Les impacts du changement climatique vont exacerber les défis socio-économiques auxquels le Congo est confronté et nécessitent une réponse multisectorielle qui englobe l'agriculture intelligente face au climat et la gestion du capital naturel afin de réduire la vulnérabilité climatique et de renforcer la résilience des populations tout en tirant des bénéfices supplémentaires en termes de développement. Le changement climatique devrait menacer les moyens de subsistance, accroître les niveaux d'exclusion et augmenter les niveaux élevés de fragilité au Congo, avec un effet disproportionné sur les sections les plus pauvres et les plus vulnérables de la société.

Dans ce contexte, le gouvernement de la République du Congo avec l'appui de la Banque mondiale, prépare le Projet de Création d'Activités Économiques Inclusives et Résilientes au Changement Climatique (ProClimat Congo). Le ProClimat Congo vise à répondre à trois défis interdépendants découlant de la nécessité de diversifier l'économie du Congo dans un climat changeant. Premièrement, il cherche à aider la résilience économique du Congo en soutenant la diversification de l'économie en s'éloignant du pétrole, dont la demande est appelée à diminuer sensiblement au cours des deux prochaines décennies, tout en s'orientant vers le développement durable. Deuxièmement, il soutient la conservation à l'échelle du paysage comme moyen principal d'atténuer les impacts négatifs majeurs du changement climatique tels que les inondations, la sécheresse et l'érosion. Troisièmement, il vise à renforcer l'inclusion et la participation des personnes et des communautés dans des moyens de subsistance résilients, avec

un accent particulier sur l'intégration des zones fragiles du pays, dont beaucoup sont doublement touchées par les conflits et la violence, ainsi que par les impacts négatifs du climat.

1.2. Objectif de développement du projet

L'objectif de développement du projet (ODP) est d'améliorer la gestion du paysage et les moyens de subsistance résilients et inclusifs dans les communautés ciblées.

Les indicateurs proposés pour l'ODP sont les suivants :

- Améliorer l'adoption de l'agriculture climato intelligente ;
- Améliorer la gestion du capital naturel ;
- Améliorer les moyens d'existence durables résilients face au changement climatique des communautés locales.

1.3. Composantes du projet

Le projet est structuré en cinq (5) composantes à savoir :

Composante 1 : Renforcement des capacités institutionnelles et communautaires

La composante financera des activités soutenant les capacités institutionnelles et communautaires à créer des activités économiques inclusives dans un climat changeant et à assurer une participation inclusive des communautés.

Sous-composante 1.1 : Renforcement des capacités institutionnelles en matière d'agriculture climato-intelligente et de gestion du capital naturel multiscalair

La sous-composante renforcera les capacités des ministères, de leurs structures déconcentrées et des structures décentralisées pertinentes pour intégrer les pratiques de l'agriculture climato-intelligente et de la gestion durable du capital naturel. Elle financera une assistance technique à ces différents acteurs pour participer au projet, renforcer leurs connaissances sur l'approche paysage et assurer leur appropriation aux activités du projet. Dans la mesure nécessaire à la mise en œuvre et au suivi des activités d'amélioration des infrastructures et d'appui aux activités économiques locales du projet, les principales parties prenantes, notamment les administrations publiques départementales et locales pour l'agriculture et l'économie forestière, seront appuyées en équipements de bureau et en moyens logistiques.

Sous-composante 1.2 : Promotion de la cohésion sociale et de la participation communautaire inclusive

Cette sous-composante financera des activités aux niveaux des villages et des quartiers pour la mobilisation et l'inclusion des communautés locales. Cette sous-composante (i) assurera la **participation inclusive** de tous les individus, en particulier les femmes, les jeunes, les ex-combattants, les PA, les personnes handicapées, et favorisera leur intégration dans la prise de décision locale ; (ii) visera à créer une information objective et une **adhésion aux activités** du projet ; (iii) donnera un rôle actif aux communautés et aux parties prenantes pour **identifier leurs besoins par le biais d'un processus consultatif** afin d'assurer leur rôle et leur contribution à la durabilité des résultats;(iv) améliorera les connaissances des communautés locales sur les **risques climatiques et les opportunités de résilience**. Ces activités combinées assureront la transparence et la responsabilité pour la mise en œuvre des composantes du projet ainsi que la durabilité des activités. Il est prévu que les activités relevant de la sous-composante soient mises en œuvre par un prestataire de services unique par Paysage.

Sous-composante 1.3 : Mise en place d'un Système Communautaire d'Alerte et de Réponse Précoce

S'appuyant sur les activités de la sous-composante 1.2, cette sous-composante financera un **Système Communautaire d'Alerte et de Réponse Précoce (SCARP)** pour l'adaptation au changement climatique. Le changement climatique a affecté le cycle agricole, obligeant les agriculteurs à adapter leur calendrier agricole. Les informations météorologiques sont collectées et analysées au niveau national, mais l'agence responsable (l'Agence Nationale de l'Aviation Civile – ANAC) ne dispose pas des systèmes en place pour les diffuser au niveau local, où elles sont nécessaires dans des délais très brefs. Le SCARP comprendra (a) l'identification et la formation des agriculteurs en tant qu'« avertisseurs précoces », (b) le développement d'un système de notification des catastrophes naturelles potentielles aux niveaux départemental et national à l'aide d'informations, par SMS, et (c) la diffusion d'informations aux « alerteurs précoces » pour leur permettre une diffusion locale aux agriculteurs, afin de faciliter une réponse rapide. La mise en place du SCARP sera effectuée par les mêmes prestataires de services sélectionnés pour la sous-composante 1.2 compte tenu de leur travail au niveau communautaire. Tout au long de la mise en œuvre du projet, les Unités de Coordination du Projet de Paysages (UGP-P) travailleront avec les prestataires de services pour assurer la prise en charge du SCARP par les services déconcentrés.

Composante 2 : Investissements pour renforcer l'agriculture climato-intelligente et la gestion du capital naturel

Cette composante finance des infrastructures pour renforcer l'agriculture climato-intelligente et la gestion du capital naturel.

Sous-composante 2.1 : Amélioration des infrastructures pour une agriculture intelligente face au climat

Cette sous-composante financera des microprojets d'infrastructures agricoles identifiés et priorités dans les PIP élaborés dans le cadre de la sous-composante 1.2 pour soutenir les activités économiques locales dans l'agriculture climato-intelligente et promouvoir la commercialisation et les chaînes de valeur durables. Ces microprojets d'infrastructure pourraient inclure (a) la **réhabilitation des routes** de desserte agricoles (y compris des petits ponts et autres traversées de rivières) ; (b) l'amélioration de l'accès aux **infrastructures publiques** nécessaires aux activités économiques locales (par exemple, l'électrification hors réseau, des points d'eau et des marchés) ; et (c) fournir des **infrastructures pour gérer la sécheresse et les inondations**, en particulier les inondations pluviales en tant que risque climatique majeur

Sous-composante 2.2 : Amélioration de la gestion du capital naturel

La sous-composante financera les infrastructures et le renforcement des capacités pour améliorer la capacité du Congo à préserver ses actifs naturels (y compris son puit de carbone d'importance mondiale) et à les exploiter pour les activités économiques locales, y compris le tourisme. L'accent sera mis sur les aires protégées, qui seront sélectionnées sur la base d'une évaluation des principaux défis et en concertation avec le Gouvernement. L'ampleur et la nature du soutien peuvent varier en conséquence. Les activités viseront à aider à surmonter les principaux défis auxquels sont confrontées les aires protégées au Congo, notamment : (a) une situation souvent éloignée et un accès difficile, (b) le manque d'infrastructures et les faibles capacités de gestion, (c) le manque de capacités et d'infrastructures pour tirer parti du tourisme, et (d) le manque d'engagement et de partage des bénéfices avec les CLPA.

Composante 3 : Promotion des activités économiques locales et des chaînes de valeur inclusives et résilientes face au changement climatique

Cette composante financera des **activités économiques locales résilientes au climat et fournira un appui aux chaînes de valeur** aux différents stades de sa professionnalisation. Les

activités de cette composante s'appuieront sur (a) l'évaluation des capacités (organisationnelles et techniques) des groupements de producteurs, des coopératives et des entreprises ; (b) l'évaluation des obstacles et des opportunités à la participation des femmes aux activités économiques ; et (c) une cartographie communautaire participative des ménages vulnérables réalisée dans le cadre de la composante 1.

Sous-composante 3.1 : Appui aux micros, petites et moyennes entreprises (MPME) sur les activités économiques locales et les chaînes de valeur résilientes au changement climatique

S'appuyant sur les activités et les enseignements tirés du Projet de Développement de l'Agriculture Commerciale (PDAC), cette sous-composante soutiendra la compétitivité des MPME impliquées dans l'agriculture, la foresterie communautaire et les PFNL, de l'approvisionnement en intrants à la production, la transformation et la distribution des produits, ainsi que la livraison des services pertinents.

Sous-composante 3.2 : Appui aux coopératives pour le développement des activités économiques locales et aux chaînes de valeur résilientes au changement climatique

La sous-composante financera des activités visant à améliorer la capacité, la production et la durabilité des coopératives dans les domaines de l'agriculture, de la foresterie communautaire, des PFNL et de l'écotourisme. À l'aide de l'évaluation réalisée dans le cadre de la composante 1, les coopératives recevront un ensemble de renforcement des capacités techniques complété par deux subventions réparties sur deux ans, chaque subvention ayant un plafond de 60 000 USD.

Sous-composante 3.3 : Appui aux groupes informels pour le développement des activités économiques locales et aux chaînes de valeurs résilientes au changement climatique (7 millions de dollars).

Pour les groupes informels, c'est-à-dire les groupes qui n'ont pas été formalisés ou qui n'ont qu'un faible degré de formalisation, les activités financées dans le cadre de cette sous-composante soutiendront les groupes existants ou aideront à en créer de nouveaux en fonction des besoins locaux et à les renforcer pour passer au statut formel de coopératives enregistrées.

Composante 4 : Gestion, suivi et évaluation du projet

Cette composante financera la gestion, la mise en œuvre et le suivi et évaluation (S&E) du projet. Elle apportera également un appui au renforcement des capacités de contrôle et de suivi. La composante financera en outre un expert pour le suivi par une tierce partie indépendante de la mise en œuvre du projet une fois par an. Elle financera les évaluations d'impact environnemental et social, les rapports de gestion de projet et le soutien administratif et logistique pour la mise en œuvre du projet, y compris les études prospectives. Compte tenu de l'approche multisectorielle du projet, la composante soutiendra également l'évaluation des connaissances et l'apprentissage des cadres des institutions nationales afin d'améliorer la coordination multisectorielle et de fournir des leçons sur la façon d'améliorer la mise en œuvre des activités sur une base annuelle. La composante financera également une plateforme géospatiale pour le suivi des activités géoréférencées du projet (nombre, type et géolocalisation des infrastructures construites ; type, présence et taille des activités économiques locales, etc.). Elle financera en outre les frais de fonctionnement du comité de pilotage chargé d'orienter la stratégie du projet.

Composante 5 : Réponse d'urgence contingente

Conçue comme un mécanisme de mise en œuvre de la réponse rapide du gouvernement à une situation d'urgence, cette composante permettra au projet de financer des activités de relèvement d'urgence et des sous-projets de reconstruction dans le cadre d'un manuel convenu.

Elle permettra le décaissement immédiat des fonds et autorisera le Gouvernement à demander une réaffectation des fonds du projet pour couvrir partiellement une crise ou une urgence éligible. Une crise ou une urgence éligible à un financement est un événement qui a causé, ou est susceptible de causer de manière imminente, un impact économique et/ou social négatif majeur pour le Client, associé à une crise ou une catastrophe naturelle ou d'origine humaine. Si aucun événement de ce type ne se produit pendant la durée de vie du projet, la composante ne sera pas activée.

II. OBJECTIFS DU PGM

Le présent document de PGM 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 ; et
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

2.1. Méthodologie

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. Le PGM est élaboré et s'applique à tous les travailleurs impliqués dans la mise en œuvre du PROCLIMAT.

Les PGM du ProClimat Congo s'articulent autour des 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.

III. 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, 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. D'ailleurs, le PROCLIMAT 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. Le PROCLIMAT Congo embauchera dans ce contexte à travers le ministère du Plan, de la Statistique et de l'Intégration régionale (MPSIR), des consultants individuels pour des tâches spécifiques comme l'encadrement des bénéficiaires sur le terrain, l'élaboration des documents techniques, etc. l'Unité de Gestion du projet (UGP) sera alors formé : un (1) Coordonnateur, un (1) Spécialiste de passation de marché, un (1) Responsable Administratif et Financier, un (1) Comptable, 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 passation du marché, et du personnel d'appui (chauffeurs, assistante de direction), ainsi que d'autres postes techniques (Consultants) jugés pertinents.

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 PROCLIMAT 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 ProClimat Congo, si des employés de cette catégorie sont recrutés, il sera fait usage du droit international du travail.

Le nombre exact d'entreprises contractantes dans le cadre du ProClimat Congo 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. Par discrimination, on entend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe, la race, la couleur, la religion, l'appartenance ethnique, l'opinion politique ou philosophique, l'origine sociale, le statut juridique, l'ascendance nationale, l'état de santé ou le handicap et qui a pour effet de réduire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. 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.

4. 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-dessous.

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
Coordonnateur	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Avant le début du projet	Brazzaville
Responsable en passation de marché	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Avant le début du projet	Brazzaville

Responsable Administratif et financier (RAF)	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines et Finance	Avant le début du projet	Brazzaville
Responsable en suivi-évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation	Avant le début du projet	Brazzaville
Spécialiste en sauvegarde environnementale (SSE)	1	Spécialiste en question environnementalistes, Connaissances des normes environnementales et sociales	Après la mise en vigueur du projet	Brazzaville
Spécialiste en sauvegarde sociale (SSS)	1	Spécialiste en question sociales, Connaissances des normes environnementales et sociales	Après la mise en vigueur du projet	Brazzaville
Spécialiste VBG	1	Connaissances en Genre ; VBG et normes environnementales et sociales	Après la mise en vigueur du projet	Brazzaville
Spécialiste des infrastructures	1	Pour la mise en œuvre de la composante 2	Après la mise en vigueur du projet	Brazzaville
Spécialiste de la conservation	1	Pour la mise en œuvre de la composante 2	Après la mise en vigueur du projet	Brazzaville
Comptable	1	Forte expérience en comptabilité des projets	Avant le début du projet	Brazzaville
Specialiste des moyens de subsistance en milieu rural	1	Pour la mise en œuvre de la composante 3	Avant le début du projet	Brazzaville
Point focal regional	3	Coordonnateur au niveau des bureaux satellite régionaux	Après la mise en vigueur du projet	Au niveau régional/lieu exacte a déterminer
Specialiste de sauvegardes environnementales et sociales	3	Spécialiste en question de sauvegardes au niveau des bureaux satellite régionaux Connaissances des normes environnementales et sociales	Après la mise en vigueur du projet	Au niveau régional/lieu exacte à déterminer
Comptable	3	Au niveau des bureaux satellite régionaux	Après la mise en vigueur du projet	Au niveau régional/lieu exacte 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.

IV. 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 ProClimat Congo, on distingue essentiellement les risques physiques, chimiques, biologiques et psychosociaux. Les risques professionnels peuvent être très nombreux et de toutes sortes.

Les principaux risques auquel 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) ; (5) à la nature des contrats ; (6) Travail des enfants ; (7) Travail forcé ; (8) Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet ; (9) Risques VBG/EAS/HS ; (10) Santé et sécurité communautaire.

Les détails sont fournis dans le tableau ci-dessous :

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

<i>Sources des risques</i>	<i>Facteurs de risques</i>	<i>Mesures d'atténuation</i>
<p>Conditions de travail et d'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ; - Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel, de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ; - Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ ; - Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants ; - Manifestations post-vaccinales ; - 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 ; - Emploi de victimes de trafic d'êtres humains ; - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Application stricte de la Loi du travail en vigueur au niveau national et des dispositions internationales (OIT) ; - Préparation et mise en œuvre d'un PGES-C; - Existence d'un MGP pour les travailleurs accessibles à tous et qui traite également les incidents liés aux travailleurs et les VBG ; - 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 ; - Mettre en place une boîte à pharmacie ; - Fourniture de l'eau de boisson ; - 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.) - Adaptation des situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; - Clarification des rôles et des responsabilités de chacun ; - Élaboration de codes de bonne conduite et leur inclusion dans les contrats de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires ; - Formation du personnel à la gestion du stress ;

		<ul style="list-style-type: none"> - Aménagement de l'environnement de travail ; - Prévention des risques de fatigue visuelle ; - Recours à des spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations et la prévention des risques professionnels ; - Répartition des tâches afin d'éviter le travail dans la précipitation ; - Mise en place d'un éclairage adapté aux tâches réalisées et installation de dispositifs de ventilation et d'assainissement de l'air ; - Affichage de consignes de sécurité, des avertissements et des dangers ;
Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> - 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 ; - Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information ; - Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, populations autochtones, travailleurs migrants et enfants en âge de travailler) ; - Discrimination et Violence Basée sur le Genre (VBG). 	<ul style="list-style-type: none"> - Application des moyens propres de recrutement, les postes à pourvoir devront faire l'objet de publication selon les qualifications requises ; - Le recrutement devrait se faire sur la base d'une sélection par test pour donner à tous les candidats les mêmes chances ; - 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> » ; - Sensibilisation des travailleurs sur le respect des us et coutumes des localités du projet ;
Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> - Non-respect du rôle des organisations de travailleurs ; - Non-disponibilité en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Respect du libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des travailleurs ; - Application de la Loi du travail congolais à son article 173 « Dans les entreprises et établissements, les

	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>travailleurs sont groupés au sein d'un syndicat de base et d'entreprise dans les conditions prévues par les statuts de l'organisation syndicale » ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilitation de la communication, des échanges et du dialogue social entre les populations et les travailleurs y compris les membres de l'équipe hiérarchique ; - Mise en place d'une organisation du travail et des méthodes de management saines, qui minimisent les risques liés au stress professionnel ;
<p>Santé et sécurité au travail (SST)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exposition des travailleurs à des substances dangereuses ; - Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail ; - Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail ; - Utilisation de la machinerie en mauvais état ; - Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables ; - Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportements sexuels risqués ; - Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène ; - Risques d'accidents de la circulation ; - Risques d'atteintes morales et physiques ; - Risques psycho-sociaux ; - Risques de fatigue visuelle liée au travail sur écran ; - Risques de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus sexuel...) et/ou de violence contre les enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> - Application des dispositions du code du travail congolais au Titre V : De L'Hygiène et de la Sécurité Médical notamment à son Chapitre Premier : <i>DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE</i> ; - Élaborer un PGES de l'entreprise ; - Élaborer un plan de gestion des déchets ; - Minimiser les nuisances sonores ; - Aménager les locaux servant de bureau de façon ergonomique (conditionnement de l'air, éclairage, aération, etc.) ; - Formation sur la bonne ergonomie : bonne posture devant l'ordinateur ; - Mettre en place une boîte à pharmacie ; - Fourniture de l'eau de boisson ; - Veiller à ce que le travail se déroule à des heures raisonnablement normales ; - La veille réglementaire à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires Congolaises ;

- L'intégration et le suivi des dispositions de santé et de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;
- La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ;
- 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 ;
- La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ;
- Le respect des mesures d'hygiène individuelle et collective, le tri et l'incinération des déchets biomédicaux ;
- L'affichage des consignes de sécurité, des avertissements et des dangers ;
- Le respect des consignes de sécurité ;
- Sensibilisation des conducteurs et de l'ensemble du personnel sur le respect du code de la route ;
- Interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de service ;
- Entretien régulier des véhicules de services ;
- Prévision des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel ;
- Former les travailleurs sur les risques et la gestion des risques sur les chantiers ;
- Mettre à la disposition des travailleurs des Équipements de Protection Individuelle ;
- Veuillez au respect des consignes de sécurité sur les chantiers ;
- Intégration des mesures SST au PGES chantier;

		<ul style="list-style-type: none"> - Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veiller à leur application ; - Alternance entre le travail à l'écran et d'autres tâches ; - Mise en place de services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins ; - Réalisation d'une évaluation des risques et application des mesures de prévention technique des risques d'accidents et de maladies ; - Réalisation de visites médicales d'embauche et de visites médicales systématiques ; - Communication du service voire des personnes à contacter en charge de la sécurité des personnels et des autres usagers ; - 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.) ; - Respect des lois et règlements régissant la Santé et la Sécurité au Travail.
<p>Nature des contrats</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers ; - Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels. 	<ul style="list-style-type: none"> - Préciser la nature du contrat avec une mention bien visible à la signature ; - Existence d'un MGP pour les travailleurs ; - Obligation de mentionner dans tous les contrats la clause sur la prévention de la violence basée sur le genre ; - Signature du Code de conduite par tous les employés, gestionnaires et entreprises.

<p style="text-align: center;">Travail des enfants (moins de 16 ans)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non respect de l'âge minimum requis pour le travail des enfants ; - Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale ; - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation de mentionner dans tous les contrats, la clause sur la protection des enfants ; - 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> » ; - 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 ; - Exiger aux entrepreneurs l'enregistrement de tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge et identité ; - 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 ; - Suivre la mise en œuvre des dispositions en matière de travail des enfants sur les chantiers.
<p style="text-align: center;">Travail force</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Risque d'utilisation des travailleurs dans les dispositions n'ont permises par la Loi ; - 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 ; - Emploi de victimes de la traite des personnes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Application de l'article 4 du code du travail congolais « <i>Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue</i> ». - 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 ; - Mettre en place un dispositif de suivi des dispositions des contrats ;

		<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p style="text-align: center;">Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Attaques des travailleurs sur le chemin de leur domicile, en raison des heures trop prolongées de travail ; - Risques liés à la non implication des populations et autorités locales à la préparation du projet ; - Risque en lien avec le non-respect des clauses contractuelles ; - Risque de destruction du matériel de chantier (véhicules, engins lourd...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Respect des heures de service en application avec les lois et les dispositions contractuelles ; - 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.) ; - Maintien des contacts avec les localités pour être informé de la situation sécuritaire dans la zone du projet ; - Disponibilité d'un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; - Sensibilisation du personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; - Recours à des escortes en cas de nécessité ; - Élaborer un plan d'intervention au niveau des zones d'insécurité ; - Définir des indicateurs de suivi de l'insécurité au niveau des zones de travaux ; - Impliquer les locaux et les services techniques en charge de la sécurité dans la planification des interventions de terrain ;

		<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les travailleurs sur les conduites à tenir au niveau des zones d'insécurité ; - Traiter prioritairement avec les entreprises locales.
Afflux de la main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Risque de présence des personnes venues des localités voisines pour rechercher du travail en qualité de main d'œuvre ; - La pression sur les ressources en eau ; - Violences Basées sur le Genre y compris l'EAS/HS ; - L'inflation des produits de première nécessité ; - Diminution du nombre d'emplois pour les locaux ; - Risque de conflits avec les populations hôtes ; - Risque de non-respect des us et coutumes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Privilégier la main d'œuvre locale tout en garantissant une meilleure procédure de recrutement pour tous les demandeurs d'emplois ; - 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 ; - Faire signer les codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux ; - Animer des séances de sensibilisations jusqu'à la fin des travaux à l'endroit des travailleurs ; - Expliquer le contenu des codes de conduites aux travailleurs sur les chantiers ; - Veiller au respect des dispositions des codes de conduites.
VBG/EAS/HS	<ul style="list-style-type: none"> - Risque d'abus sexuel sur le personnel et les autres types d'employés du projet ; - Risque de harcèlement sexuel etc. ; - Afflux de la main d'œuvre ; - Risques de viol ; - Risque d'exploitation et d'abus sexuel ; - Risque de harcèlement sexuel ; - Non existence de code de bonne conduite et mention des VBG y compris EAS/HS dans les contrats ; - Manque de sensibilisation des travailleurs sur les thématiques de EAS/HS ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation de mentionner dans tous les contrats la clause sur la prévention de la violence basée sur le genre ; - 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 ; - Signature du Code de conduite par tous les employés, gestionnaires et entreprises ; - Sensibilisation à la violence basée sur le genre auprès de tous les entrepreneurs et travailleurs ;

<ul style="list-style-type: none"> - Non séparation des latrines sur les chantiers pendant les travaux ; - 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 ; - Manque d'éclairage des espaces public autour du chantier. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les entrepreneurs et travailleurs sur les VBG/VCE/EAS/HS ; - 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 ; - Mise en place du MGP et information des populations sur les canaux de signalisation des VBG ; - Formation du personnel du projet, des travailleurs et des prestataires des services sur les VBG/EAS/HS ; - Définition des sanctions et leur application aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles. ; - 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 ; - S'assurer que les codes de conduite VBG/EAS/HS définissant des sanctions sont signés et bien compris ; - S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions ; - S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet ; - Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite ; - Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines ; - Se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent sur le chantier ; - Les vestiaires et/ou latrines doivent être situés dans des zones séparées et bien éclairées, et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur ;
--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - 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 ; - S'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés ; - 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 - Incorporer les commentaires des femmes et des filles dans les consultations lors de la conception / exploitation de ces espaces ; - Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE à travers le recrutement d'un spécialiste en sauvegarde sociale et un spécialiste en genre et VBG.
Contamination par la COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> - Risque de contamination à la Covid-19 avec la levée de toutes les mesures barrières depuis un bon moment 	<ul style="list-style-type: none"> - Respecter dans la mesure du possible les gestes pouvant éviter la propagation de la maladie (en cas de présence de variante) ; - 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.
Santé et sécurité communautaire	<ul style="list-style-type: none"> - Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportements sexuels risqués ; - Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène ; - Risques d'accidents de la circulation ; - Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à ce que le travail se déroule à des heures raisonnables normales ; - Mettre en place une boîte à pharmacie ; - Fourniture de l'eau de boisson ; - Pour les risques liés aux déplacements : Tout déplacement relatif aux activités du Projet doit donner

		<p>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.) ;</p> <ul style="list-style-type: none">- 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 ;- La sensibilisation des travailleurs sur le respect des us et coutumes des localités du projet ;- Facilitation de la communication, des échanges et du dialogue social entre tous les acteurs.
--	--	--

V. BREF TOUR D'HORIZON 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 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.

5.1. Conditions des contrats de travail

En République du Congo, le code du travail, issu de la loi de 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.

5.1.1. 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 réglementaires 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.

5.1.2. 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.

5.1.3. 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 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.

5.1.4. 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.

5.1.5. 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).

5.1.6. 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.

5.1.7. 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.

5.2. 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.

5.3. 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 (paragraphes 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.

5.4. 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.

5.5. 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° 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).

5.6. 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 : pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

5.6.1. 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.

5.6.2. 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.

5.6.3. 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 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.

5.7. Règlement de conflit collectif

5.7.1. 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.

5.7.2. 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.

5.8. 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 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.

VI. BREF TOUR D'HORIZON 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.

6.1. 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 potentiels 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.

6.2. 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.

6.3. 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'un EPI et que l'entretien de ses derniers se fasse de façon régulière.

6.4. 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. Les autres mesures essentielles sont les suivantes :
- 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.

6.5. 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.

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. 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

pneumophilia) ou la reproduction de vecteurs (par exemple, les moustiques et les mouches) d'intérêt pour la santé publique.

6.11. 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
<p align="center">Conditions de travail et d'emploi</p>	<p>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.</p>	<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°021-2010 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. 	<p>Concordance entre la loi nationale et la NES n° 2</p>
<p align="center">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.</p> <p>Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les</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 ; 	<p>La NES n° 2 et la loi nationale reconnaissent l'importance de la sécurité sociale</p>

	justificatifs de ces paiements leur seront fournis.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Loi n° 18 - 2012 du 22 août 2012 portant institution du régime des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé. 	
Discrimination et inégalité des 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.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Loi n°5-2011 du 23 février 2011 portant promotion et protection des droits des populations autochtones ; ▪ Loi n° 012- 2010/AN portant protection et promotion des droits des personnes handicapées ; ▪ La Loi nationale stipule à son article 80 que « 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 ». 	Parfaite concordance sur les dispositions concernant le traitement des employés.
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'association 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

<p style="text-align: center;">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.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Loi n°12-2015 du 31 Aout 2015 portant création de la caisse d'assurance maladie universelle ; 	<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>
--	---	---	--

<p>Nature des contrats</p>	<p>La NES n° 2 mentionne 4 types de contrats : i) travailleurs directs, ii) travailleurs contractuels, iii) travailleurs communautaires, iv) employés des fournisseurs principaux</p>	<p>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.</p>	<p>Il sera fait application des dispositions de la NES n° 2</p>
<p>Travail des enfants (moins de 16 ans)</p>	<p>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.</p>	<p>Article 116 du code du travail « 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 ».</p>	<p>Une divergence existe concernant l'âge de travail requis pour les enfants. La loi nationale reconnaît l'âge minimum à 16 ans tandis que la NES fixe cet âge à 14 ans.</p>
<p>Travail forcé</p>	<p>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 sera employée sur le projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	<p>Concordance entre la NES n°2 et la législation nationale sur la non utilisation du travail forcé</p>

VII. PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section identifie les personnes qui, au sein du programme, sont 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.

7.1. L'Unité de Gestion du projet

L'unité de la Gestion du Projet, 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 composé 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 :

7.2. Recrutement et gestion des travailleurs du Projet

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

- 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 ;
- Spécialiste Social et Spécialiste Environnemental ;
- Spécialiste en VBG ;
- Responsable administratif et financier (gestion des fournisseurs).

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 ;
- Spécialiste environnemental ;
- Responsable ressources humaines.

7.5. Formation des travailleurs

Les formations des travailleurs seront à la charge des : Responsables, Experts et Spécialistes 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 :

- 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.

7.2 Les Contractants et sous-contractants

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

- Élaborer et mettre en œuvre et respecter les PGM-O-E conformes aux présentes PGM-O ;
- 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 PGM-O-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 ; et
- 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 du ProClimat Congo, y compris en fournissant un soutien à la mise en œuvre si nécessaire.

7.3 Le Tiers surveillant

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

VIII. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Le projet s'engage à prendre les dispositions suivantes :

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, et ;
- 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 :

- iv. Les bonnes pratiques internationales de l'industrie pour protéger et conserver l'environnement naturel et minimiser les impacts inévitables ;
- v. La mise à disposition d'un environnement de travail sain et sûr et des systèmes de travail sûrs ;
- vi. 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 ;
- vii. 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.
- viii. 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 ;
- ix. 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 ;
- x. 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.

« En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UCP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales. 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 ».

IX. 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.

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.

X. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

10.1. Principes généraux

Un Mécanisme de gestion de plaintes (MGP) relatives aux travailleurs dans le cadre du projet sera mis à disposition par le projet ProClimat Congo. 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.).

10.2. 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.)
- **Simpleté 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.

10.3. 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.

10.4. 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 et/ou à un courriel. 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 :

- a) La plainte liée au travail.
- b) 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 :

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

10.5. 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
Catégorie 1	Gouvernance du Projet	
Catégorie 2	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
Catégorie 3	Contrats des travailleurs	Non-respect des dispositions des contrats des travailleurs
Catégorie 4	Respect des droits humains	Plaintes liées aux non-respects des droits humains au travail : -Inclusion/Exclusion ; -Discrimination etc.
Catégorie 5	Abus	-Abus de pouvoir et d'autorité ; -Violences basées sur le genre (VBG) ; -Harcèlement sexuel ; -Représailles à l'encontre des travailleurs ; -Extorsion de fonds.

10.6. 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.

10.7. 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 :

- a) Les séances porteront sur les raisons pour lesquelles le mécanisme de règlement des plaintes est en place, ses objectifs, ses avantages et son fonctionnement ;

- b) Rôles et attentes des parties prenantes du projet ;
- c) 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.
- d) 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/dol%C3%A9ance).

10.8. 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.

XI. 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.

11.1. 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 ESSS 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 et ; (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.

11.2. 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.

XII. 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.

12.1. 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.

12.2. 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.

XIII. 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.

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.

XIV. 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 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	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 pour les travailleurs du Projet

<p style="text-align: center;">CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET</p>

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG), de l'exploitation de l'abus et du harcèlement sexuel (EAHS) et des violences contre les enfants (VCE)

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

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

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG/EAHS et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
3. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
4. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
5. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
6. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
7. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées,

demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

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

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

12. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
13. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
14. Ne pas utiliser dans mon travail d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
15. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
16. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
17. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
18. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

19. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;

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

Sanctions

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

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

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG/EAHS et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG/EAHS et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe 2 : Codes de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

Codes de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

Généralités

Le but des présents Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et les violences contre les enfants (VCE) consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

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

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

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

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

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

1. Définitions

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le

genre) aux hommes et aux femmes. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »¹. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
- **Exploitation et atteintes sexuelles**
 - **Exploitation sexuelle** : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).
 - **Atteinte sexuelle** : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).
 - **Harcèlement sexuel** : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle. Faveurs sexuelles : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.).
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques

ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

- **Violence contre les enfants (VCE)** : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne², qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail³, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.
- **Sollicitation malintentionnée des enfants** : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).
- **Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet** : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur.
- **Mesures de responsabilité et confidentialité** : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG/EAHS et de VCE.
- **Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES)** : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.
- **Enfant** : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.
- **Protection de l'enfant** : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE
- **Consentement** : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite considère la

majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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

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

- **Procédure d'allégation d'incidents de VBG/EAHS et de VCE** : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG/EAHS ou VCE.
- **Code de conduite concernant les VBG/EAHS et les VCE** : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG/EAHS et les VCE.
- **Équipe de conformité VBG/EAH et la VCE (EC)** : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de VBG/EAHS et VCE.
- **Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP)** : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.
- **Gestionnaire** : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.
- **Auteur** : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VBG/EAHS ou de VCE.
- **Protocole d'intervention** : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG/EAHS et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).
- **Survivant/e (s) / Victime (s)** : la ou les personnes négativement touchées par la VBG/EAHS ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s / victimes de VBG/EAHS ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s / victimes de VCE.
- **Chantier** : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

- **Équipe de conformité VBG/EAH et la VCE (EC)** : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de VBG/EAHS et VCE.
- **Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP)** : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.
- **Gestionnaire** : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.
- **Auteur** : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VBG/EAHS ou de VCE.
- **Protocole d'intervention** : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG/EAHS et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).
- **Chantier** : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.
- **Environnement du chantier** : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

2. Codes de conduite

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser :

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

CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre, l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et des violences contre les enfants

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

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

Généralités

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

Hygiène et sécurité

8. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.

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

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

12. Les actes de VBG/EAHS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG/EAHS et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.

Exploitation et atteintes sexuelles

- i. **Exploitation sexuelle** : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).
 - ii. **Atteinte sexuelle** : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).
 - iii. **Harcèlement sexuel** : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle. **Faveurs sexuelles** — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
 15. À moins qu'il n'y ait consentement⁴ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité

sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

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

Mise en œuvre

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

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG/EAHS ou les VCE.
21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG/EAHS et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Équipe de Conformité (EC) contre les VBG/EAHS et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
24. En consultation avec de l'Équipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
 - i. La Procédure d'allégation des incidents de VBG/EAHS et de VCE pour signaler les incidents de VBG/EAHS et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes ;
 - ii. Les mesures de responsabilité et confidentialité pour protéger la vie privée de tous

les intéressés ; et

iii. Le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE.

25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Équipe de conformité (EC) d'éventuelles améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.
27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG/EAHS et VCE.

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

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et des violences contre les enfants (VCE)

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

La mise en œuvre

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

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

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;

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

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
16. En ce qui concerne la VBG/EAHS et la VCE :
 - i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG/EAHS et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Équipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG/EAHS et VCE approuvé ;
 - ii. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action VBG/EAHS et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
 - iii. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/EAHS ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
 - iv. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit

effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;

- v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivante (e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
 - vi. Veiller à ce que toute question liée aux VBG/EAHS ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG/EAHS et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG/EAHS et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :
- i. L'avertissement informel ;
 - ii. L'avertissement formel ;
 - iii. La formation complémentaire ;
 - iv. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
 - v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
 - vi. Le licenciement.

Enfin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

**CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL À UTILISER PAR LES
TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES**

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et des violences contre les enfants (VCE)

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

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

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

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

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

10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. À moins d'obtenir le plein consentement⁶ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG/EAHS ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

Sanctions

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

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

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG/EAHS et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____