

**Projet Multisectoriel de Nutrition et Santé de l'Enfant  
(PMNE)**

**PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE**

Version Finale

**March 2019**

## LISTE DES ABREVIATIONS

<b>AC</b>	: animateur communautaire
<b>AS</b>	: aire de sante
<b>CAC</b>	: cellule d'animation communautaire
<b>CNSS</b>	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
<b>CODESA</b>	: Comité de développement de l'aire de sante
<b>CRF</b>	: Caisse de Retraite des fonctionnaires
<b>DGCOOP</b>	: Direction Générale de la Coopération
<b>DRH</b>	: Directeurs/Directrices des Ressources Humaines
<b>NAC</b>	: Nutrition à Assise Communautaire
<b>ONG</b>	: Organisation Non Gouvernementale
<b>OBC</b>	: Organisation à base communautaire
<b>PAD (anglais)</b>	: Document d'Évaluation du Projet (français)
<b>PMNE</b>	: Projet Multisectoriel de Nutrition et Santé de l'Enfant
<b>PRONANUT</b>	: Programme National de Nutrition
<b>RECO</b>	: Relais Communautaire
<b>RDC</b>	: République Démocratique du Congo
<b>SST</b>	: Santé et sécurité du travail
<b>UCP</b>	: Unité de Coordination du Projet

**CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET**

1. La République Démocratique du Congo fait aujourd'hui face à de graves problèmes de malnutrition infantile. Afin d'apporter une réponse à la crise alimentaire, l'État Congolais prépare avec l'appui de la Banque mondiale, pour un financement de 400 millions USD, un projet Multisectoriel de Nutrition et Santé de l'Enfant en République Démocratique du Congo (PMNE).
2. L'objectif de développement du projet consiste à améliorer l'utilisation des interventions nutrition-spécifiques et nutrition-sensible de haut impact dans les régions ciblées du projet
3. Le projet proposé s'attaquera aux principaux déterminants du retard de croissance des enfants dans les régions ciblées par des actions multisectorielles complémentaires ciblées, fondées sur des données factuelles, dans les domaines de la santé, de la protection sociale, de l'agriculture et de l'éducation. Il aidera le gouvernement à mettre en place et à développer une plate-forme de santé et de nutrition communautaires afin de fournir un ensemble de services essentiels, de soutenir la mobilisation des communautés et de renforcer la demande de services spécifiques et sensibles à la nutrition. Il renforcera également la fourniture de services publics fondés sur des preuves.

**Objectif de Plan du Gestion de la Main d'Œuvre**

4. L'objectif du plan de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet que les acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du PMNE.
5. Vue que ce projet est soumis au nouveau cadre environnemental et social (CES), la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) sur les conditions de travail, requière que le Gouvernement de la République Démocratique du Congo (RDC), élaboration une Procédure de gestion de la main d'œuvre. Cette procédure s'articule autour de douze (12) points essentiels qui se présentent comme suit :

- (a) Aperçu de l'utilisation **de la main d'œuvre** sur les zones ciblées par le projet
- (b) Évaluation des principaux potentiels risques liés au travail
- (c) Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions
- (d) Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail
- (e) Personnel responsable
- (f) Politiques et procédures
- (g) Âge d'admission à l'emploi
- (h) Termes et conditions générales
- (i) Mécanisme de gestion des plaintes
- (j) Gestion des fournisseurs et prestataires
- (k) Travailleurs communautaires
- (l) Travailleurs des fournisseurs principaux

## **1. APERÇU DE L'UTILISATION DU PERSONNEL DANS LE PROJET**

6. Cette section décrit le type de travailleurs que le projet utilisera avec des indications sur les effectifs. Elle présente l'effectif du projet, les caractéristiques ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

### ***Nombre de travailleurs du projet***

7. Comme défini dans le document d'évaluation du projet (PAD), les acteurs de mise en œuvre du projet sont : l'unité de gestion et coordination du projet (UCP) les fournisseurs de services, les ONG, le Ministère de la Santé (MS), avec les structures déconcentrées, les consultants et les experts qui seront recrutés dans le cadre du projet.

8. A ce stade du projet, le nombre des travailleurs définitif ne peut être défini. Ce chapitre sera complété au fur et à mesure que les informations seront disponibles. Néanmoins, l'unité de gestion du projet (UCP) sera composée d'au moins :

- a.) responsable de projet, b.) spécialiste de la gestion financière, c.) comptable, d.) spécialiste des passations de marche, e.) spécialiste de la nutrition, f.) spécialiste de la protection sociale; g.) spécialiste de l'agriculture h.) spécialiste du suivi et de

l'évaluation et i.) assistant administratif du projet. Tous ces employés sont des fonctionnaires ou des travailleurs directs employés par le projet.

b.) Il faudra ajouter à ce nombre les différents assistants qui sont partagés par plusieurs projets notamment le projet sur « Health System Strengthening Project » (PDSS) comme les chauffeurs, les gardiens, les secrétaires, etc. Ce personnel serait soit considéré comme un travailleur direct et / ou un sous-traitant.

9. ***Des relais communautaires*** (ReCo) : il s'agira essentiellement des agents de santé à base communautaire qui accompagnent et/ou reçoivent les formations sanitaires locales et recrutés par les ONG. S'ils sont volontaires, ils seraient considérés comme des travailleurs communautaires et les ONG comme des contractants.

10. NES 2 entend par « travailleur du projet » :

a) Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en oeuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs);

b) Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles<sup>4</sup> du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels);

c) Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux); et

d) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

11. 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. Ils sont liés par les dispositions ci-après concernant le travail des enfants et le travail forcé, ainsi que sur la santé et la sécurité au travail.

12. **Pour les travailleurs directs et contractuels**, l'Emprunteur élaborera et mettra en oeuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'oeuvre qui s'appliquent au projet. Ces procédures décriront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la présente. Elles indiqueront de quelle façon la présente NES s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que l'Emprunteur imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

### **Conditions de travail et d'emploi**

13. Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit. 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.

14. Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'oeuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'oeuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'oeuvre.

15. Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'oeuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, 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.

### **Non-discrimination et égalité des chances**

16. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'oeuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.

17. Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

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

### **Organisations de travailleurs**

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

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

### **Caractéristiques des travailleurs du projet :**

20. Dans le cadre de la mise en œuvre du PMNE, peuvent être employée, toute personne physique ou morale de nationalité Congolais ou étrangère. On entend par personne physique, toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans et ayant une bonne moralité. Pour les cadres du projet, ils seront recrutés sur la base des exigences du poste tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et appartenance ethnique et raciale, au handicap, etc.

21. La composante assistance technique du projet a pour but d'aider le gouvernement à adopter des pratiques plus efficaces en matière de gestion des ressources humaines et un meilleur déploiement des ressources humaines. Elle permet donc de combler les différences qui existent entre les normes de la Banque Mondiale et la législation congolaise. La supervision de tous les éléments du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre sera intégrée au cadre de contrôle et évaluation du projet. Enfin, il convient de noter que le plan sera mis à jour au besoin.

### **Travailleurs migrants**

22. Il se pourrait que des migrants (nationaux ou internationaux) se retrouvent dans les régions ciblées par le projet et soient recrutés ou employés en tant qu'agents communautaires. La loi ne fait pas de référence spécifique aux travailleurs migrants. La RDC a pourtant une liste de lois qui régissent les relations avec les travailleurs étrangers mais celles-ci datent des années 90. Le projet n'emploiera aucune personne en-dessous de dix-huit ans, ni aucune victime de la traite des êtres humains.

23. Cependant, il réside une idée de compétitivité au niveau des travailleurs étrangers. Les articles 208 et suivants du code du travail parlent du travail des étrangers. Il y aura, des lors, lieu d'appliquer ces articles qui stipulent que : La Commission Nationale de l'Emploi des



Etrangers a comme mission générale de statuer sur la délivrance des cartes de travail pour étrangers. A cet effet, elle statue sur la demande d'engagement et sur le renouvellement des cartes de travail pour étrangers et conseille le Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions sur les mesures susceptibles d'améliorer la législation protégeant la main-d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère.

### **Les autres exigences en matière d'emploi des travailleurs du projet**

24. Les modalités de rémunération de ces travailleurs, sont régis par la législation du travail qui permet de traiter les travailleurs sans discrimination. Comme expliqué ci-dessous, l'âge minimum pour les travailleurs / employés éligibles dans le projet est de 18 ans au moins. Le projet aussi 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 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.

25. Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail (STT) seront appliquées au projet. 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.

26. Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un 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, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques,

chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

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

28. Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

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

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

31. Des dispositions spécifiques visant à éviter l'exclusion de certains bénéficiaires (pour de raisons diverses) ou par exemple le paiement d'éventuels fonctionnaires fantômes pourraient être nécessaires. En cas de besoin, le présent document sera adapté / mis à jour en conséquence.

### **Travailleurs contractuels**

32. L'Emprunteur 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'oeuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités.

33. L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, l'Emprunteur 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 sous-traitance, l'Emprunteur 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.

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

### **Travailleurs communautaires**

34. Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main d'oeuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en oeuvre pour s'assurer que cette main-d'oeuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

35. Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l’Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes d’une manière qui correspond et est proportionnée :

a) à la nature et l’envergure du projet ;

b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ;  
et

c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

36. Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d’oeuvre, l’Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d’oeuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les procédures de gestion de la main-d’oeuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L’Emprunteur 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.

37. L’Emprunteur déterminera s’il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d’oeuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main-d’oeuvre 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.

38. 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.

### **Employés des fournisseurs principaux**

39. 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.

40. Les procédures de gestion de la main-d’oeuvre 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.

41. 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.

42. La capacité de l'Emprunteur à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

## **2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL**

43. Cette section décrit les risques potentiels et les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet :

### **Activités du projet.**

44. Le projet financera l'extension du modèle NAC dans les zones du projet. Il financera l'ensemble des services fournis par les ReCos via le CNS, la manière proposée pour identifier, former et superviser les ReCos, ainsi que la manière dont leur travail et leurs performances seront contrôlés. Le projet financera le PRONANUT pour la conclusion de contrats, par l'intermédiaire de l'UDP, avec des organisations non gouvernementales (ONG) en vue de soutenir l'identification, l'engagement, la formation, la supervision et le suivi de ReCos, et de leur fournir l'équipement et les outils de travail nécessaires.

45. La mise en œuvre de ces activités inclue le recrutement du personnel de diverses catégories y compris les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires, etc.

### ***Principaux risques liés à la main-d'œuvre :***

46. Le risque de la main-d'œuvre lié à ce projet en République Démocratique du Congo peut être lié aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, aux travaux forcés, à l'exploitation des enfants ou à un incident (par exemple violence basée sur le genre).

47. En République démocratique du Congo, les risques liés au travail comprennent la sécurité sur le lieu de travail et la santé des travailleurs. Pour ce projet, les risques identifiés sont :

48. Est considéré comme **accident de travail**, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique.

49. Dans le cadre de ce projet, un accident de travail peut intervenir lors des missions de supervisions et des missions d'approvisionnement en denrées alimentaires.

50. **Une maladie professionnelle** peut être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculosquelettiques, les maladies infectieuses, etc.

51. **Un incident** est un événement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou événement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, au travail forcé, à l'emploi éventuel des enfants, la présence des migrants, conflit social local, problèmes de sécurité, etc.

#### **Les risques liés à la l'insécurité dans la zone du projet :**

52. Il convient de souligner que des attaques peuvent entraîner des risques d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les besoins en services sociaux de base (santé, éducation, alimentation) et occasionner de violence basée sur le genre ; de même, ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vies humaines des travailleurs des ministères concernés des zones en situation de crise.

53. En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge sont prévues dans le plan d'engagement environnemental et social, ainsi que dans la législation nationale.

54. En cas des autre incidents, le projet traitera rapidement ces incidents en recourant au règlement des différends, à la sensibilisation, à la médiation et à d'autres actions pour résoudre les incidents. Un rapport d'incident sera également préparé et partagé avec la Banque.

### **3. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS**

55. Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République Démocratique du Congo et porte sur les termes et conditions de travail.

56. Dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière d'emploi est régie par les lois et les règlements ci-après :

- (a) La Loi N° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en République Démocratique du Congo ;
- (b) La Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 015-2002 portant Code du travail ;
- (c) La Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'État
- (d) La Loi organique du 21 mars 2013 portant institution, organisation et fonctionnement de la Commission nationale des droits de l'Homme "CNDH".
- (e) La Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant Code pénal congolais.
- (f) La Loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation, et fonctionnement des tribunaux du travail.
- (g) La Loi n° 005/2003 du 13 mars 2003 modifiant l'Ordonnance-Loi n° 69/009 du 10 février 1969 relative aux impôts cédulaires sur les revenus
- (h) La Loi 16/009 fixant les règles relatives au régime générale de la sécurité sociale
- (i) La Loi n° 004/2001 du 20 juillet 2001 portant dispositions générales applicables aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique.

- (j) L'arrêté ministériel 12/CAB.MIN/FPTPS/M.K./55/00 du 31 Aout 2000 portant fonctionnement, fixation et détermination des sièges et ressorts territoriaux des services de l'inspection générale du travail.

57. La fonction publique congolaise est régie par la Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'État qui précise les conditions de recrutement, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail.

58. Quant aux contractuels, ils sont régis par la Loi N° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en République Démocratique du Congo. Cette loi précise également les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs, ainsi que les modes de recrutement, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail, les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail et les mécanismes des traitements des conflits de travail tant individuels que collectifs.

59. Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

60. Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le travail forcé est interdit et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite. La loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur y compris les congés la liberté de s'affilier à l'organisation de travailleurs de son choix. Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.



61. Les ONG qui seront parties prenantes au projet seront régies par la Loi n° 004/2001 du 20 juillet 2001 portant dispositions générales applicables aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique.

#### **4. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

62. Cette section donne des indications sur les régimes de Sante et Sécurité au Travail. Elle a aussi pour but de faire une brève analyse de la Sécurité Sociale destinés à protéger les travailleurs salariés et assimilés et leurs ayants-droit.

63. Les différents régimes sont régis notamment par l'Arrêté ministériel no 57/71 du 20 décembre 1971 portant réglementation de la sécurité sur les lieux de travail. Cet arrêté datant de 1971, il y aura lieu de le combiner avec les régulations de la Banque Mondiale en matière de sécurité au travail. Notamment, les « *Environmental, Health, and Safety General Guidelines* » de la Banque Mondiale.

64. L'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/043/2008 du 8 août 2008 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail quant à lui fixe le fonctionnement des comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement a pour mission essentielle de concevoir, de corriger et d'exécuter la politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que de stimuler et de contrôler le bon fonctionnement des services de sécurité et de santé au travail.

65. Pour les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par le Décret-loi organique du 29 juin 1961 de la sécurité sociale, la loi n° 75/028 du 19 septembre 1975 modifiant le décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale et l'ordonnance-loi no 78-8 du 29 mars 1978 portant modification du décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale<sup>1</sup>. Le régime de sécurité sociale au bénéfice de ces travailleurs du secteur privé comprend :

---

<sup>1</sup> A noter également :

- des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle (branche des risques professionnels);
- des pensions d'invalidité, de retraite et de décès (branche des pensions);
- des allocations familiales (branche des allocations familiales);
- de toutes autres prestations de sécurité sociale à instituer ultérieurement en faveur des travailleurs salariés.

## **5. PERSONNEL RESPONSABLE**

66. Cette section identifie les personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents et des contractuels, la santé et la sécurité au travail, et le traitement des griefs.

67. Les Directeurs/Directrices des Ressources Humaines (DRH) des ministères concernés et les spécialistes de l'UCP sont chargés du recrutement et de la gestion des travailleurs du projet ;

68. L'UCP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Elle a responsabilité de tous les autres aspects avec les institutions nationales que sont Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), Caisse de Retraite des fonctionnaires (CRF), pour les questions de sécurité et de santé au travail.

69. Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé sont réglés à l'amiable et en cas de non conciliation il est fait recours à la voie contentieuse qui est traitée par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et pour les agents de l'administration publique.

## **6. POLITIQUES ET PROCEDURES**

- 
- Ordonnance n° 75/099 du 1er mars 1975 fixant les modalités de désignation des membres et le fonctionnement des commissions nationales et régionales de sécurité sociale et déterminant la procédure de recours et d'appel devant lesdites commissions.
  - Décret n° 05/176 du 24 novembre 2005 portant création du Programme National d'Appui à la Protection Sociale, en sigle « P.N.P.S. ».

70. Cette section décrit brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordées dans les sections suivantes.

71. Selon les dispositions de la Loi 16/009, (à partir de l'article 64) fixant les règles relatives au régime générale de la sécurité sociale, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle (risques professionnels) se présente comme suit :

- (a) L'employeur est tenu de déclarer à l'établissement public, dans un délai de soixante jours, tout accident du travail et dans celui de cent vingt jours, toute maladie professionnelle dont est victime le salarié occupé dans l'entreprise et d'en réserver copie à l'Inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort et à la victime ;
- (b) En cas de carence ou d'impossibilité dans le chef de l'employeur, la déclaration peut être faite par la victime ou par ses représentants ou encore par ses ayants droit, jusqu'à l'expiration d'un délai de deux ans suivant la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle ;

72. En cas de risques professionnels, les droits de la victime se résument à l'article 67 de ladite loi :

1. l'assistance médicale, chirurgicale et les soins dentaires y compris les examens médicaux, radiographiques, les examens de laboratoire et les analyses ;
2. la fourniture des produits pharmaceutiques ;
3. l'entretien dans un hôpital ou une autre formation sanitaire y compris la nourriture habituelle fournie par l'établissement ;
4. le transport de la victime du lieu de l'accident à la formation sanitaire et à sa résidence et vice-versa ;
5. la fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin désigné ou agréé

par l'établissement public comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation ou la rééducation professionnelle ;

6. les lunettes, les soins infirmiers et les visites à domicile ;

7. la réadaptation fonctionnelle, le reclassement de la victime dans les conditions déterminées par un arrêté du ministre ayant la sécurité sociale dans ses attributions.

La réparation des risques professionnels consiste à fournir au travailleur, victime d'accidents du travail et des maladies professionnelles ou d'origine professionnelle, des prestations en nature ou en espèce.

## **7. ÂGE POUR L'EMPLOI**

73. L'âge minimum pour travailler dans le projet est de 18 ans au moins. Pour les fonctionnaires, travaillant dans le cadre du projet, le problème de non-respect de l'âge minimum ne se pose pas, car les fonctionnaires ont au moins 18 ans. Pour les contractuels devant travailler dans le projet, les structures déconcentrées du ministère en charge du travail, les collectivités territoriales, les ONG, les OSC et les syndicats qui sont les parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de 18 ans au minimum.

74. Les salaires, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régis les articles 119 et suivants du Code du Travail. Selon les dispositions de ce décret, la durée de travail hebdomadaire est de 45 heures, soit 9h par jour du lundi à vendredi de 8h00 à 17h.

75. Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du Code du Travail, notamment dans ses articles 86 et suivants. Pour les consultants du projet, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

## **8. LE CAS DES TRAVAUX FORCES**

76. Selon l'article 2 du Code du Travail Congolais, le travail forcé ou obligatoire est interdit en République Démocratique du Congo. La Convention concernant le travail forcé ou obligatoire du 28 juin 1930 a été ratifiée par la République démocratique du Congo le 20 septembre 1960. Néanmoins, cette Convention n'a pas fait l'objet d'une publication au journal officiel.

77. 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. Nul ne peut y recourir sous aucune forme, notamment en tant que :

- (a) mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- (b) méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques;
- (c) mesure de discipline au travail ;
- (d) mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- (e) punition pour avoir participé à des grèves

## **9. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES**

78. Une plainte est une expression d'insatisfaction au sujet du niveau ou de la qualité du service rendu ou de l'aide fournie, qui se rapporte aux actions ou aux inactions de la part du personnel ou des fonctionnaires bénéficiaires du projet qui crée directement ou indirectement un désagrément à autrui. Les plaintes sont directement liés aux engagements pris par le projet, en ce qui concerne le type et les modalités de l'aide et du soutien promis. 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.

79. Des plaintes peuvent naître dans le cadre du travail. Les mécanismes de gestion des plaintes sont définis dans les textes cités plus haut pour ce qui concerne les travailleurs. D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail en République Démocratique du Congo.

80. **Le règlement à l'amiable** Les litiges individuels ne sont pas recevables devant le Tribunal du Travail s'ils n'ont été préalablement soumis à la procédure de conciliation, à l'initiative de l'une des parties, devant l'Inspecteur du Travail du ressort comme l'indique l'article 298 du Code du Travail. Cette procédure est expliquée ci-dessous.

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

82. Les détails du mécanisme de règlement des plaintes concernant ces agents sont consignés dans les contrats de travail et seront consignés dans des registres mis à jour et communiqués aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur porte à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des différends. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence.

83. Tous les travailleurs auront accès aux mécanismes de gestion des plaintes qui seront mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous. L'Inspection du travail est régie par les articles 9,10 et 11 de l'arrêté ministériel 12/CAB.MIN/FPTPS/M.K./55/00 du 31 Aout 2000 portant fonctionnement, fixation et détermination des sièges et ressorts territoriaux des services de l'inspection générale du travail.

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

L'inspection générale du travail est chargée de l'application de la législation sociale y compris celle relative à la santé et sécurité au travail ainsi qu'à promouvoir les rapports harmonieux entre employeurs et travailleurs.

85. Les tâches dévolues à l'inspection générale du travail sont assurées par les inspecteurs du travail et contrôleurs du travail assermentés dans leurs ressorts territoriaux respectifs, qui ont suivi une formation appropriée et nommés par le ministre du travail et de la prévoyance sociale.

86. Les articles 8, 9 et 10 de la convention 158 de l'organisation internationale du travail, concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur quant à eux régissent la procédure. Le travailleur par le truchement de son conseil doit adresser une requête à l'inspecteur du travail de son ressort ou il expose les faits.

87. Après avoir accusé réception de la requête du travailleur, l'inspecteur du travail du ressort doit lancer une invitation à l'employeur pour demander à ce dernier de se présenter à une date précise à son office avec le dossier de l'agent concerné pour une séance de tentative de conciliation.

88. Lors de la tentative de conciliation, l'inspecteur doit commencer par accorder la parole au travailleur ou son conseil pour développer ses moyens puis ça sera le tour de préposé de l'employeur (conseiller juridique ou juriste au département des ressources humaines) ou son conseil pour donner sa version de fait par rapport aux allégations du travailleur.

89. Si les deux parties arrivent à se concilier, l'inspecteur du travail doit dresser le procès-verbal de conciliation qu'il fera signer aux deux parties pour clôturer le litige à l'amiable par la réintégration du travailleur ou le payement des dommages et intérêts.

90. Si les deux parties n'arrivent pas à se concilier, l'inspecteur du travail doit dresser le procès-verbal de non conciliation qu'il soumettra à la signature de deux parties au litige. C'est ce procès-verbal de non conciliation qui permettra au travailleur de saisir le tribunal du travail. Des lors, pour saisir le tribunal du travail, le travailleur doit avoir au préalable le procès-verbal de non conciliation du litige.

91. *[Cette section sera complétée suite aux différentes rencontres qui auront lieu notamment avec l'Inspection Générale du Travail.]*

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

92. Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail 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.

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

94. Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, 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.

95. 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.

96. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.

97. Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

98. Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, 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.

99. Le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément à l'Arrêté ministériel n°048/CAB/VPM/METPS/ 2015 du 08 octobre 2015 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054/ du 12 octobre 2004 fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au

point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

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

101. Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs / employés éligibles dans le projet est de 18 ans. Le projet aussi n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous le menace d'une peine quelconque et pour lequel 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.

102. Enfin, les travailleurs directs respecteront les procédures en matière de santé et de sécurité au travail décrites ci-dessus dans la section relative aux Travailleurs Bénéficiaires du Projet.

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

103. Les fournisseurs en biens et services sont ceux qui seront 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.

104. 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 nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.

105. 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 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.

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

107. Les critères de sélections des fournisseurs seront défini plus tard, et qu'ils devront néanmoins tenir compte de la capacité du fournisseur ou prestataire de service à concourir avec les recommandations des standards NES2 et NES4 de la Banque Mondiale.