



République Démocratique du Congo

MINISTÈRE DES INFRASTRUCTURES ET TRAVAUX PUBLICS

CELLULE INFRASTRUCTURES



« PROJET D'APPUI A LA CONNECTIVITE ET AU TRANSPORT
(PACT) »

PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO) DU PACT EN REPUBLIQUE
DEMOCRATIQUE DU CONGO

Version Finale

Mars 2022

Table des matières

Liste des Tableaux	4
Acronymes	5
1. INTRODUCTION	6
2. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PACT	9
2.1. Effectif des travailleurs du PACT.....	9
2.2. Caractéristiques et types de travailleurs du PACT.....	11
3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE	13
3.1. Activités des travailleurs du PACT et Principaux risques liés à la main-d'œuvre	13
3.2. Risque de contamination au COVID-19.....	34
3.2.1. Formation immédiate et continue de toutes les catégories de travailleurs sur les procédures.....	34
3.2.2. Équipement de protection individuelle.....	35
3.2.3. Pandémie du COVID-19 et le genre.....	35
4. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	36
4.1. Temps de travail, temps de repos et congés	37
4.2. Travail des femmes, des enfants et des personnes avec handicap.....	37
4.3. Rupture de contrat.....	38
4.4. Règlement intérieur de l'entreprise.....	38
4.5. De la représentation des travailleurs au sein de l'entreprise.....	38
5. APERÇU DE LA NES N°2 PAR RAPPORT A LA SITUATION DE REMUNERATION, RETENUES SUR SALAIRES	38
6. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	39
7. PERSONNEL RESPONSABLE.....	42
8. POLITIQUES ET PROCEDURES.....	46
8.1. Politiques et procédures nationales.....	46
8.2. Dans le cadre du PACT	50
9. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI	51
10. TERMES ET CONDITIONS	52
11. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	53
12. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	55
13. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	56
14. TRAVAILLEURS PRIMAIRES	56
14.1. Risque de travail d'enfants	57
14.2. Risques de travail forcé	58
ANNEXE 1. CODE DE BONNE CONDUITE.....	60
1.1. Obligations de l'Entrepreneur sur l'EAS/HS.....	62
1.2. Pour l'entreprise (annexe I).....	65

1.3. Pour les gestionnaires et superviseurs (annexe II)	66
1.4. Individuel (annexe III)	69
1.5. Comportements constituant exploitation et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) (annexe IV)	Erreur ! Signet non défini.
1.6. Concepts clés et définitions liés au projet de la Banque Mondiale (annexe V)	

70

Liste des Tableaux

Tableau 1. Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice du PACT	10
Tableau 2 . Estimation du nombre d'entreprises et effectif agents.....	11
Tableau 4. Personnel responsable du PACT	44

Acronymes

ACE	: Agence Congolaise de l'Environnement
CES	: Cadre Environnemental et Social
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CI	: Cellule Infrastructure
CLRGL	: Comités Locaux de Réinstallation et de Gestion des Litiges
COVID-19	: Corona Virus 19
CPE	: Coordinations Provinciales de l'Environnement
CPR	: Cadre de Politique de Réinstallation
CPSD	: Country Private Sector Diagnostic
EAS/HS	: Exploitation et Abus Sexuel/Harcèlement Sexuel
EIES	: Etude d'Impact Environnemental et Social
FCV	: Fragilité, Conflit, et Violence
FONER	: Fonds National d'Entretien Routier
FPI	: Financement de Projets d'Investissement
ICCN	: Institut Congolais de la Conservation de la Nature
IST	: Infection Sexuellement Transmissible
MEDD	: Ministère de l'Environnement et Développement Durable
MEP	: Manuel d'exécution du Projet
NES	: Normes Environnementales et Sociales
ONEM	: Office National de l'Emploi
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONG	: Organisations non-gouvernementales
PACT	: Projet d'Appui à la Connectivité et au Transport
PEES	: Plan d'Engagement Environnemental et Social
PNVi	: Parc National de Virunga
PGMO	: Procédures de Gestion de Main d'œuvre
PME	: Petite et Moyenne Entreprise
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PAR	: Plan d'Actions de Réinstallation
PV	: Procès-verbal
RDC	: République Démocratique du Congo
RVA	: Régie des Voies Aériennes
SMIG	: Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNVBG	: Stratégie Nationale de lutte contre les Violences Basées sur le Genre
VBG	: Violences Basées sur le Genre
VIH/SIDA	: Virus de l'Immunodéficience Humaine/ Syndrome de l'Immunodéficience Acquis

1. INTRODUCTION

1.1. Description du Projet d'Appui à la Connectivité et au Transport (PACT)

Le projet prévoit de réaliser des travaux routiers (et d'autres activités en rapport avec la connectivité et les travaux d'urgence au niveau des aéroports de Beni et de Goma) sur d'autres tronçons qui ne sont pas encore connus avec précision à ce stade.

L'objectif de développement du PACT est (i) d'améliorer la connectivité sûre et résiliente dans certaines zones géographiques de la région de l'Est et du Kasaï en RDC ; et de ii) renforcer la gestion du secteur routier. La durée d'exécution de la première phase du PACT est de cinq (5) ans. Cet objectif sera atteint par les trois composantes suivantes et leurs sous-composantes connexes :

Composante 1 : Soutien à la gouvernance du secteur routier (40 millions de dollars EU).

Ce volet cherchera à améliorer la gouvernance du secteur routier en adressant des questions critiques telles que la transparence, la sécurité, la pérennité des investissements, et les arrangements institutionnels. Il mettra également l'accent sur la gouvernance des forêts et des ressources naturelles le long des routes ciblées. Afin d'améliorer la transparence de FONER en particulier, le projet aura des conditions de décaissement et/ou des conditions suspensives et/ou covenants légaux qui seront définis lors de la préparation du projet sur : i) le paiement des arriérés de la taxe sur le carburant à FONER ; ii) les audits réguliers de FONER ; et iii) la divulgation publique des états financiers, des rapports de vérification et des rapports annuels de FONER. Les sous-composantes connexes sont les suivantes :

- **Sous-composante 1.1 Soutien aux réformes du secteur routier ;**
- **Sous-composante 1.2 Renforcement des capacités dans la préservation des forêts et la gestion des ressources naturelles ;**
- **Sous-composante 1.3 Gestion de projet**

Composante 2 : Programme d'amélioration des routes (490 millions de dollars EU).

Cette composante permettra principalement de financer les infrastructures routières et de fibre optique. Les modalités de financement des travaux routiers reposeront sur le financement public, car le volume de trafic sur les corridors proposés ne suffira pas à attirer des financements commerciaux ou à appuyer un accord de partenariat public-privé.¹ La construction de l'infrastructure fibre optique qui sera intégrée dans les travaux routiers sera également financée par l'État tandis que les opérateurs et la maintenance seront entièrement financés par le biais d'un financement privé dans le cadre d'un accord de PPP avec les opérateurs de télécommunications.

¹ En RDC, seulement 3 routes (300 km Kinshasa-Matadi ; 90 km Lubumbashi-Kasumbalesa ; Et 300 km Lubumbashi-Kolwezi) ont été identifiés comme financièrement viables pour Un Ppp projets de routes à péage et sont mis en œuvre en tant que tels.

Les investissements routiers proposés comprennent le pavage de la section de route Beni Butembo Rutshuru et le pavage de la section de route Mbuji-Mayi Kabinda Lubao. D'autres routes, structures et ponts seront également identifiés et réhabilités lors de la mise en œuvre du projet. L'infrastructure de fibre optique sera construite par le même entrepreneur qui effectuera les travaux routiers afin d'assurer une plus grande connectivité le long et dans les zones des routes. Cette composante aurait les sous-composantes suivantes :

- ***Sous-composante 2.1. Amélioration des principaux corridors routiers ;***
- ***Sous-composante 2.2: Programme de préservation de l'accessibilité ;***
- ***Sous-composante 2.3. Infrastructure de fibre optique ;***
- ***Sous-composante 2.4 Soutien à la mise en œuvre des mesures de sauvegarde.***

Composante 3 : Amélioration d'urgence des infrastructures aéroportuaire (40 millions de dollars EU). Cette composante financera des investissements dans le drainage, les clôtures, et l'équipement de sécurité dans les aéroports de Goma et de Beni dans la région de l'Est et dans la province du Nord-Kivu. Les modalités de financement des investissements reposeront sur le financement public car les investissements nécessaires sont trop petits et se concentreront sur les exigences de sécurité qui n'attireraient pas de financement commercial ou ne soutiendraient pas un accord de partenariat public-privé. Les sous-composantes connexes :

- ***Sous-composante 3.1: Travaux et équipements d'urgence des aéroports ;***
- ***Sous-composante 3.2: Soutien à la mise en œuvre de mesures de sauvegarde pour les travaux et équipements d'urgence aéroportuaires***

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

Le document relatif aux PGMO du Projet d'Appui à la Connectivité et au Transport 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. 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) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;

- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants (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.

Il sied de noter que les recommandations de la Note de bonnes pratiques² pour lutter contre l'Exploitation et les atteintes Sexuelles, et le Harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil seront tenues en compte pour l'enrichissement des mesures de prévention, atténuation et réponse aux risques EAS/HS liés au projet.

Il faudra noter que le PMGO est un document vivant qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des travaux. PACT préparera et mettra en œuvre le PGMO de chantier pour les différents sous-projets.

Les PGMO du PACT sont élaborées conformément aux exigences de la NES2 sur l'Emploi et les conditions de travail et s'articulent autour des points suivants :

- Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du PACT ;
- Évaluation des principaux risques liés à la main-d'œuvre ;
- Bref tour d'horizon de la législation du travail : conditions générales ;
- Bref tour d'horizon de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- Personnel responsable ;
- Politiques et procédures ;
- Âge d'admission à l'emploi ;
- Conditions générales ;
- Mécanisme de gestion des plaintes sensibles à l'Exploitation et l'Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (MGP-EAS/HS) ;
- Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- Travailleurs communautaires ;
- Employés des fournisseurs principaux.

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.

² <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

2. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PACT

Ce chapitre décrit l'organisation à mettre en place ainsi que le type et les caractéristiques de travailleurs qui interviendront dans le PACT. Il présente des indications sur les effectifs à mobiliser pour la mise en œuvre du projet, ainsi que le calendrier prévisionnel des besoins en main d'œuvre.

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

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

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

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

2.1. Effectif des travailleurs du PACT

L'exécution du PACT est confiée à la Cellule Infrastructures dont l'organisation, le fonctionnement et la composition seront définis dans le Manuel d'exécution du Projet (MEP). Le tableau ci-après donne les détails des ressources humaines à mobiliser.

Tableau 1. Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice du PACT

N°	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement	Lieu d'affectation
Structuration au niveau de la Coordination à la Cellule Infrastructures					
COORDINATION DE CELLULE INFRASTRUCTURES					
1	Coordonnateur	1	Licencié	Dès la préparation du PACT	Kinshasa
2	Gestionnaire des Projets Transport	1	Licence	Dès la préparation du PACT	Kinshasa
3	Spécialistes en suivi-évaluation	1	Licence	Dès la mise en œuvre du PACT	Kinshasa
4	Auditeur Interne	1	Licencié	Dès la mise en œuvre du PACT	Kinshasa
PERSONNEL ADMINISTRATIF					
4	Chef de Section Administration et Finances	1	Licencié	Dès la préparation du PACT	Kinshasa
5	Comptable	1	Licencié	Dès la préparation du PACT	Kinshasa
UNITE DE PASSATION DES MARCHES					
6	Spécialiste en passation des marchés	2	Licence	Dès la préparation du PACT	Kinshasa
UNITE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE					
7	Spécialiste en sauvegarde environnementale	1	Licence	Dès la préparation du PACT	Kinshasa
8	Spécialiste en Développement Social	1	Licence	Dès la préparation du PACT	Kinshasa
9	Expert/ Spécialiste VBG	1	Licence	Dès la préparation du PACT	Kinshasa
10	Spécialiste en communication	1	Licence	Dès la mise en œuvre du PACT	Kinshasa
PERSONNEL TECHNIQUE					
11	Ingénieurs	2	Licencié	Dès la préparation du PACT	Kinshasa
PERSONNEL DE SOUTIEN					
12	Assistants (e)	2	Graduat	Dès la préparation du PACT	Kinshasa
13	Chauffeurs	2	Diplôme d'Etat	Dès la préparation du PACT	Kinshasa
Unité SIG					
14	Expert National Géomaticien Senior	1	Licence	Dès la préparation du PACT	Kinshasa
Structuration au niveau de terrain – Antennes de la Cellule Infrastructures					
15	Experts socio-environmentalistes	2	Licence	Dès la mise en œuvre du PACT	Mbuji Mayi et Goma
16	Ingénieurs	2	Licence	Dès la mise en œuvre du PACT	Mbuji Mayi et Goma
17	Spécialistes en engagement social et communautaire	2	Licence	Dès la mise en œuvre du PACT	Mbuji Mayi et Goma
18	Chauffeurs	4	Diplôme d'Etat	Dès la mise en œuvre du PACT	Mbuji Mayi et Goma

Le nombre d'entreprises contractantes du PACT et des agents des entreprises en sous-traitance estimé est dans le tableau 2 ci-dessous :

Tableau 2 . Estimation du nombre d'entreprises et effectif agents

Axe routier	Lots	Entreprise/ lot	Effectif des agents / lot	Total
Mbuji – Mayi - Kabinda - Lubao	4	1	400	1600
Butembo Kanyabayonga	2	1	450	900
Mission de contrôle	6	6	10	60
Total				2560

2.2. Caractéristiques et types de travailleurs du PACT

Selon l'article 7 point 1 de la Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 015-2002 portant Code du travail en RDC, est considérée comme travailleur : « toute personne physique en âge de contracter, quels que soient son sexe, son état civil et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, dans les liens d'un contrat de travail »

Le champ d'application de la NES n°2 dépend du type de relation qui lie l'Emprunteur aux travailleurs du projet.

On 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 œuvre 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 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) ;
- d) Le projet connaîtrait la participation des travailleurs migrants provenant des provinces et pays voisins pour le cas des travaux de chantiers de la zone du Nord-Kivu (le Sud-Kivu, l'Ituri, le Rwanda et/ou l'Ouganda) et ceux du Kasai, il y aurait d'autres travailleurs en provenance du Maniema, du Kasai Oriental, du Bandundu et du Katanga (et

éventuellement de l'Angola comme des réfugiés congolais qui retourneraient pour le travail) qui viendraient pour le travail de chantier sur l'axe de Mbuji-Mayi-Kabinda-Lubao ;
et

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

La NES n° 2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Les différents types de travailleurs susceptibles d'être employés directement par le projet sont les suivants :

- Un « *travailleur direct* » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur. Entre autres exemples de travailleurs directs, on peut citer des personnes employées ou recrutées par l'unité d'exécution du projet de l'Emprunteur pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation ou de mobilisation des communautés dans le cadre du projet. Cette catégorie, il s'agit des travailleurs recrutés et soumis à un contrat de travail au sens du Code du travail ;
- Un « *travailleur contractuel* » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. La note n°4 définit les « fonctions essentielles ». Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet. Cette catégorie, il s'agit des fonctionnaires détachés ;
- *Travailleurs communautaires* : Les travailleurs communautaires ne seront pas employés dans le cadre de ce projet en tant que membres des associations ou groupements ou ONG intervenant dans la zone du projet. Mais, en tant que individus vivants dans une communauté, les personnes vulnérables (personnes vivant avec un handicap, les orphelins, les réfugiés ayant obtenu une autorisation de travailler, les filles mères (avec un enfant issu des affres de guerre ou mariage précoce, ou abandon lié à la pauvreté, etc.), les femmes chefs de ménages, femmes veuves, etc.) seront employés et bénéficiaires du projet pour leur permettre de gagner leur vie de manière décente ;
- Un « *employé de fournisseur principal* » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. La note de bas de page no 5 de la NES n° 2 définit les « fournisseurs principaux ». Cette définition contient une disposition selon laquelle le projet doit être approvisionné directement en fournitures ou matériaux pour remplir ses fonctions essentielles sur une base continue. Cela signifie que les

deuxième, troisième et autres niveaux de la chaîne d'approvisionnement (parfois désignés par fournisseurs de niveau deux et fournisseurs de niveau trois) ne sont pas couverts par la NES n° 2. Voir également la NES n° 1 pour une description détaillée des fournisseurs principaux ;

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination, basé sur l'égalité des chances et des sexes (quota de 30 % aux femmes et aux peuples autochtones). 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.

Si l'Entrepreneur emploie, directement ou dans le cadre de son contrat de services, des agents pour assurer la sécurité de son personnel et de ses biens, il évaluera les risques posés par ses dispositifs de sécurité aux personnes sur le site du projet ou à l'extérieur de ce dernier. Lorsqu'il prendra ces dispositions, il respectera les principes de proportionnalité, de bonnes pratiques internationales en matière d'embauche, de règles de conduite, de formation, d'équipement et de surveillance de ce personnel, ainsi que la législation nationale applicable.

Le projet prêterait une attention particulière à s'assurer que les femmes soient en particulier ciblées pour la dissémination des informations concernant les postes à pourvoir et le processus de recrutement, incluant pour l'emploi des femmes dans des postes non-traditionnels et de supervision afin d'augmenter la visibilité des femmes dans l'environnement de travail du projet. Ce dispositif tiendra compte des mesures de sécurisation de ces femmes dans la communauté car la modification d'un dynamique social crée des frustrations et par conséquent peut aussi augmenter les VBG (Cfr plan d'action EAS/HS).

3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

Cette section du document décrit les principaux risques potentiels liés à la main-d'œuvre ainsi que les mesures pour y faire face tout au long de la mise en œuvre du PACT.

3.1. Activités des travailleurs du PACT et Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet sont assez diversifiés. Ces risques sont liés, entre autres, aux conditions de travail et d'emploi, à la discrimination et l'égalité des sexes et des chances, à l'organisation des travailleurs, au travail des enfants, au travail forcé, à la santé et sécurité au travail (SST) et à la nature des contrats.

La loi n° 16-009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale. Cette loi fixe les règles concernant le régime général de la sécurité sociale, conformément à l'article 122 point 14 de la Constitution et va au-delà du décret organique du 29 juillet 1961 qui organisait le régime général de la sécurité sociale. L'Article 57 de la présente loi de la Constitution stipule : « sont considérés comme risques professionnels : (i) les accidents du travail ; (ii) les maladies professionnelles, en ce compris les maladies d'origine professionnelle ».

Le tableau 2 décrit les différentes activités que les travailleurs du projet vont entreprendre :

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
Composante 1 : Soutien à la gouvernance du secteur routier					
Sous-composante 1.1. Soutien aux réformes du secteur routier	<p>Evaluation technique de la performance des arrangements institutionnels de gestion des actifs routiers et des activités d'entretien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assistance technique à l'élaboration d'une stratégie de charge d'essieu et d'un plan d'action pour la mise en œuvre ; - Mise à l'essai des mesures de contrôle des charges d'essieu. - Élaboration d'une stratégie nationale de sécurité routière et d'un plan d'action connexe pour la mise en œuvre ; et - Création d'une base de données sur la sécurité routière avec activités pilotes de collecte et coordination avec les parties prenantes concernées. 	<p>Non-prise en compte de tous les éléments d'évaluation technique des arrangements institutionnels de gestion des actifs routiers et des activités d'entretien ;</p> <p>Mauvaise définition des objectifs du Plan d'action ;</p> <p>Omission de lister quelques actions ;</p> <p>Non implication des parties prenantes ;</p> <p>Non implication des parties prenantes ;</p>	Modéré	<i>Travailleur contractuel et Direct</i>	<p>Prendre en compte tous les éléments d'évaluation technique des arrangements institutionnels de gestion des actifs routiers et des activités d'entretien ;</p> <p>Bien définir les objectifs du plan en amont ;</p> <p>Lister les différentes actions du Plan ;</p> <p>Déterminer les personnes impliquées ;</p> <p>Détailler la mise en œuvre des actions ;</p> <p>Fixer la période de réalisation ;</p> <p>Ajouter des critères de réussite</p>

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un système de gestion des actifs routiers qui comprendra une base de données routières nationale et de l'équipement pour les enquêtes routières ; et - Renforcement des capacités connexes, et assistance technique pour l'élaboration de contrats axés sur le rendement et d'activités communautaires d'entretien des routes avec des activités de formation pour les entrepreneurs, les entreprises et les collectivités. - Assistance technique basée sur la recommandation de la CPSD (Country Private Sector Diagnostic) de la SFI pour la préparation d'une stratégie durable à 				

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
	<p>court terme pour la participation du secteur privé aux investissements dans les transports.</p> <p>- Amélioration de la surveillance et l'évaluation de l'impact, y compris des outils de supervision innovants (ex : drones, surveillance des médias sociaux), des activités de communication et le développement et l'utilisation d'outils internet pour la surveillance à distance (par exemple par le biais de logiciels de géolocalisation comme Mapillary et GEMS).</p>				
Sous-composante 1.2. Renforcement des capacités dans la préservation des forêts et la gestion	Assistance technique, formation et équipement pour les bureaux extérieurs du MEDD et de l'ICCN afin de les aider à	Équipement ou formation de mauvaise qualité ;	Modéré	<i>Travailleur contractuel et Direct</i>	Suivre toutes les procédures de passation des marchés pour réaliser la bonne assistance technique, formation et équipement

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
des ressources naturelles	gérer les forêts, les aires protégées, la biodiversité et les habitats naturels et à faire respecter les lois existantes				
	Partenariats avec des ONG, des associations locales et des communautés locales pour mener des campagnes d'information et des consultations locales sur la gestion et la protection des ressources naturelles				
Sous-composante 1.3. Gestion de projet	<ul style="list-style-type: none"> - Activités de gestion de projet et de coordination ; - le salaire du personnel clé du personnel de la Cellule Infrastructures ; - les audits financiers externes ; - L'acquisition de meubles de bureau, d'équipement et de logistique. La sous- 	<p>Manque de compétences, absentéisme, démission au cours du projet, conflits au sein de l'équipe, etc. ;</p> <p>Retards des sous-traitants ou des fournisseurs, mauvaise estimation des délais, etc. ;</p> <p>Logiciel inadapté, pannes, matériel obsolète, etc. ;</p>	Substantiel	Travailleur Direct	<p>Privilégier la compétence pendant le recrutement ;</p> <p>Mise en place et le respect du règlement intérieur de l'entreprise ;</p> <p>Respect des mesures d'atténuation et de bonification du PGES ;</p>

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
	composante soutiendra également la Cellule Infrastructures pour le suivi et l'évaluation du projet, y compris l'utilisation d'instruments de géo référencement pour la surveillance des routes prévues et réhabilitées.	Réglementations et lois à respecter, faillite d'un fournisseur, etc. ; Impacts négatifs du projet sur l'environnement, ou environnement ayant un impact sur le projet (inondation, sécheresse, tempête...) ; Changement dans la politique de l'entreprise, changements économiques, etc.			
Composante 2 : Programme d'amélioration des routes					
Sous-composante 2.1. Amélioration des principaux corridors routiers	<ul style="list-style-type: none"> - Travaux de bitumage du tronçon Mbuji-Mayi – Kabinda - Lubao, dans les provinces du Lomami et du Kasai Oriental ; - Travaux de bitumage en enduit superficiel de la route nationale n°2, tronçon Beni-Butembo-Rutshuru-Goma, dans la Province du Nord Kivu ; - Construction de puits d'eau afin d'améliorer 	<p>Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ;</p> <p>Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ;</p>	Substantiel	<i>Travailleur Direct, Contractuel, Employé de fournisseur principal, Travailleurs communautaires et les travailleurs migrants</i>	<p>Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs du PACT. PACT disposera également de mécanismes de réclamations pour les travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les réclamations de leurs lieux de travail. En outre, le PACT respectera les droits des syndicats et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le code de travail. Les points ci-après seront pris en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disponibiliser le code du travail et sensibiliser le personnel sur ce dernier ; - Prévoir une heure 30 minutes de pause entre 12h30 et 14h00' ;

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
	l'accès à l'eau potable dans les zones du projet et de réduire le risque de GBV car il existe un risque connu pour les filles de se faire agresser lorsqu'elles voyagent afin d'aller chercher de l'eau pour leur famille et/ou leur communauté.	Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ ; Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants ; 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 de toute personne en générale et en particulier des personnes vulnérables (femmes veuves, femmes chefs de ménages, filles mères et mineures, les			<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; - Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ; - Former le personnel à la gestion du stress ; <p>L'emploi des travailleurs du PACT sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées), le PACT demandera au contractant d'employer ces groupes dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiées. Le contractant sera également tenu de se conformer au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriés, séparées des hommes et des femmes.</p>
Sous-composante 2.2. Programme de préservation de l'accessibilité	<ul style="list-style-type: none"> - Réhabilitation des ponts, des structures et des routes à définir lors de la mise en œuvre à l'aide d'outils d'analyse spatiale afin de préserver et d'améliorer l'accessibilité dans les zones ciblées du projet ; - Réhabilitation ou l'amélioration ponctuelle des routes ainsi que les réparations, la réhabilitation et la construction de ponts et de structures sur la base de normes techniques 	<ul style="list-style-type: none"> - Réhabilitation des ponts, des structures et des routes à définir lors de la mise en œuvre à l'aide d'outils d'analyse spatiale afin de préserver et d'améliorer l'accessibilité dans les zones ciblées du projet ; - Réhabilitation ou l'amélioration ponctuelle des routes ainsi que les réparations, la réhabilitation et la construction de ponts et de structures sur la base de normes techniques 	Substantiel	<i>Travailleur Direct, Contractuel, Employé de fournisseur principal, Travailleurs communautaires et les travailleurs migrants</i>	

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
	<p>définies qui seront évaluées au moyen d'études techniques ;</p> <p>- Atténuation des impacts du changement climatique et pour s'assurer que les exigences en matière de sécurité routière sont également respectées.</p>	<p>enfants en ruptures des liens familiaux (dits sorciers ou de la rue) personnes vivant avec handicap, les populations autochtones ; les travailleurs migrants, les enfants en âge de travailler, etc.) ;</p> <p>Risque lié à l'exploitation et abus et au harcèlement sexuel ;</p>			<p>Le flux éventuel de travailleurs, le personnel du projet, des entreprises, de l'UGP, etc. dans l'aire des travaux est de nature à aggraver les formes de violence basée sur le genre, notamment l'EAS/HS favoriser la contamination aux MST dont les IST/VIH/Sida et à la COVID-19, etc. Afin d'atténuer les risques d'EAS/HS contamination à la COVID-19, les mesures d'atténuation suivantes ont été proposées :</p> <p>(i) identifier, dès l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleurs, le (s) type(s) de risque EAS/HS dans l'aire d'influence des travaux ; (ii) concevoir et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques d'EAS/HS, les IST/VIH /SIDA et les grossesses non désirées aussi bien au niveau des communautés concernées mais aussi des travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet ; (iii) Assurer l'opérationnalisation, la mise en œuvre et le suivi du mécanisme de gestion des plaintes sensible à l'EAS/HS tout au long de l'exécution des travaux ; et (iv) afficher et faire signer un code de conduite par tous les travailleurs du projet interdisant et sanctionnant les comportement liés à l'EAS/HS ; (v) Insérer ce code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires ; (vi) Organiser les campagnes de sensibilisation sur la lutte contre la COVID-19 (les mesures barrières) ; (vii) Désinfecter les lieux du</p>
Sous-Composante 2.3. Infrastructure de fibre optique	<p>Installation de l'infrastructure de fibre optique dans le droit de la route et toute assistance technique associée nécessaire dans le processus, en comprenant :</p> <p>(i) la création de tranchées le long des routes existantes, la pose de conduits et de fourreaux, et tirant le câble de fibre optique afin d'avoir une continuité optique de bout en bout entre les</p>	<p>Contamination du VIH/Sida et de COVID-19 ;</p> <p>Non-respect du rôle des organisations de travailleurs ;</p> <p>Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives ;</p> <p>Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux</p>	Substantiel	<p><i>Travailleur Direct, Contractuel, Employé de fournisseur principal, Travailleurs communautaires et les travailleurs migrants</i></p>	

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
	centres techniques; ainsi que (ii) la fourniture de conseils techniques et de financement pour la commercialisation prévue des installations de fibre optique, en travaillant aux côtés des futurs opérateurs ou concessionnaires.	négociations collectives ou à d'autres mécanismes ; Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du paragraphe 17 de la note d'orientation à l'intention des Emprunteurs 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 ; 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			travail ; (viii) Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins lors des parades) avec des thématiques en lien avec les VBG/VCE, au profit des travailleurs du projet ; (ix) Renforcer les capacités de l'équipe du PACT sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/VCE ; (x) Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ; (xi) Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.(cfr MGP) - Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ; - Liberté aux travailleurs du projet qui participent ou souhaitent de participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes. L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du PACT, pour tout type de travail (y compris les travaux de construction), est fixé à 18 ans. Afin d'empêcher la main-d'œuvre des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité.

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
		<p>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 ;</p> <p>Emploi de victime de trafic humain ;</p> <p>Exposition des travailleurs à des substances dangereuses ;</p> <p>Risques d'incendie ou d'explosion de cuves de stockage de carburants</p> <p>Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail ;</p> <p>Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail ;</p> <p>Utilisation de la machinerie en mauvais état ;</p>			<p>L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge. Plus de détails, y compris les procédures de vérification de l'âge sont fournies dans l'Arrêté ministériel n°12/CAB/MIN/TPSI/045/08 du 08 août 2008 fixant les conditions de travail des enfants.</p> <p>Le PACT n'aura pas de recours au travail forcé (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. La Cellule Infrastructures procèdera 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> <p>Conformément aux dispositions pertinentes du Code National de Travail (Chapitres VII et VIII, articles 159 à 184), de la NES n° 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail)³ et les documents</p>

³ Les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail (WBG General EHSs en anglais) sont des documents de référence techniques contenant des déclarations générales sur les bonnes pratiques internationales du secteur, que fournissent des conseils aux utilisateurs sur les questions générales ;

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
		<p>Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables ;</p> <p>Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués ;</p> <p>Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène ;</p> <p>Fatalité et incidents graves ;</p> <p>Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers ;</p> <p>Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes EAS/HS pour les travailleurs contractuels ;</p> <p>Risques d'exacerber l'EAS/HS.</p>			<p>d'approvisionnement standard de la Banque mondiale⁴, le contractant doit gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST. Les éléments relatifs au SST devront inclure, entre autres, (a) l'identification des risques potentiels pour les travailleurs ; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection ; (c) la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ; (d) la documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ; la préparation aux situations d'urgence ; (f) et les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail.</p> <p>En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, la Cellule Infrastructures doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents. Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. La Cellule Infrastructures ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une</p>

⁴ The World Bank Standard Procurement Document for Work en anglais. Ce document est susceptible d'être utilisé pour les sous-projets du PACT, il inclura les dispositions ESHS pertinentes, telles que la nomination d'un agent ESHS, le développement de la conformité des prestataires-PGES avec les mesures et les rapports ESHS et l'utilisation du code de conduite ;

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
Sous-composante 2.4 Soutien à la mise en œuvre des mesures de sauvegarde	<ul style="list-style-type: none"> (1) Assurer la conformité des sauvegardes ; (2) Renforcement des capacités pour prévenir et gérer les problèmes de sauvegarde ; (3) Formation et suivi du personnel de sécurité et/ou militaire ; (4) Surveillance des médias sociaux ; (5) Mécanisme de recours aux griefs à deux niveaux (GRM) ; (6) Gérer les risques d'exploitation et abus sexuels et harcèlement sexuel (EAS/HS) et soutenir les survivantes de Violence Basée sur le Genre (VBG). (7) Appliquer les mesures barrières contre le COVID 19 (8) Appliquer les méthodes de 	Non-disponibilité du personnel de chantier pour le renforcement des capacités et la formation ; Manque du personnel qualifié pour assurer la conformité des sauvegardes et/ou gérer les risques EAS/HS ;	Substantiel	<i>Travailleur Direct et Contractuel</i>	<p>analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.</p> <p>Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, le PACT 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 conduite avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque d'exploitation, abus et harcèlement sexuels. 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.</p> <p>Informé au personnel du PACT et aux riverains l'existence du MGP en cas d'allégations EAS/HS en lien avec le projet PACT, les fournisseurs de services VBG dans la zone, ainsi que les comportements inacceptables des travailleurs envers les membres de la communauté développés par le code de bonne conduite,</p> <p>Organisation des sensibilisations, des formations ainsi que des recyclages du personnel sur les notions élémentaires et risques liés aux VBG/EAS/HS, le contenu du code de bonne conduite et les sanctions</p>

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
	prévention contre le VIH/Sida				en cas de non-respect, les procédures pour la dénonciation des incidents EAS/HS, et les services d'assistances VBG dans les zones d'intervention avant d'être affecté sur le chantier et tout au long de l'exécution des travaux et Création d'un environnement dans lequel les incidents d'EAS/HS ne se perpétuent pas
Composante 3 : Amélioration d'urgence des infrastructures aéroportuaires					
Sous-composante 3.1: Travaux et équipements de l'aéroport de Goma, le système de clôture et de drainage de l'aéroport de Beni, et l'acquisition d'équipement pour améliorer la sécurité et les opérations aéroportuaires, y compris l'assistance technique associée	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 et 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,	Substantiel	<i>Travailleur Direct et Contractuel</i>	Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs du PACT. PACT disposera également de mécanismes de réclamations pour les travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les réclamations de leurs lieux de travail. En outre, le PACT respectera les droits des syndicats et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le code de travail. Les points ci-après seront pris en compte : - Disponibiliser le code du travail et sensibiliser le personnel sur ce dernier ; - Prévoir une heure 30 minutes de pause entre 12h30 et 14h00' ; - Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; - Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ;	

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
		<p>poussières, et autres polluants ;</p> <p>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 ;</p> <p>Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information ;</p> <p>Discrimination à l'égard de toute personne en générale et en particulier des personnes vulnérables (femmes veuves, femmes chefs de ménages, filles mères et mineures, les enfants en ruptures des liens familiaux (dits sorciers ou de la rue) personnes vivant avec handicap, les pygmées ; les travailleurs</p>			<p>- Former le personnel à la gestion du stress ;</p> <p>L'emploi des travailleurs du PACT sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées), le PACT demandera au contractant d'employer ces groupes dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiées. Le contractant sera également tenu de se conformer au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriés, séparées des hommes et des femmes.</p> <p>Le flux éventuel de travailleurs, le personnel du projet, des entreprises, de l'UGP, etc. dans l'aire des travaux est de nature à aggraver les formes de violence sexiste, favoriser la contamination aux MST dont les IST/VIH/Sida et à la COVID-19, etc. Afin d'atténuer les risques d'EAS/HS, contamination à la COVID-19, les mesures d'atténuation suivantes ont été proposées : (i) identifier, dès</p>

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
		<p>migrants, les enfants en âge de travailler, etc.) ; Discrimination et exploitation et abus et harcèlement sexuels) ; Contamination du VIH/Sida et de COVID-19 ; Non-respect du rôle des organisations de travailleurs ; Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives ; Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes ; Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du paragraphe</p>			<p>l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleurs, le (s) type(s) de risque EAS/HS dans l'aire d'influence des travaux ; (ii) concevoir et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques d'EAS/HS, les IST/VIH /SIDA et les grossesses non désirées aussi bien au niveau des communautés concernées mais aussi des travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet ; (iii) Assurer l'opérationnalisation, la mise en œuvre et le suivi du mécanisme de gestion des plaintes sensible à l' EAS/HS tout au long de l'exécution des travaux ; et (iv) afficher et faire signer un code de conduite par tous les travailleurs du projet ; (v) Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires ; (vi) Organiser les campagnes de sensibilisation sur la lutte contre la COVID-19 (les mesures barrières) ; (vii) Désinfecter les lieux du travail ; (viii) Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins lors des parades) avec des thématiques en lien avec les VBG/VCE, au profit des travailleurs du projet ; (ix) Renforcer les capacités de l'équipe du PACT sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/VCE ; (x) Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ; (xi) Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les</p>

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
		<p>17 de la note d'orientation à l'intention des Emprunteurs 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>Conditions pouvant présenté un danger pour les enfants ayant dépassé l'âge minimum : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social</p> <p>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 ;</p>			<p>structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ; - Liberté aux travailleurs du projet qui participent ou souhaitent de participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes. <p>L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du PACT, pour tout type de travail (y compris les travaux de construction), est fixé à 18 ans. Afin d'empêcher la main-d'œuvre des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité.</p> <p>L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge. Plus de détails, y compris les procédures de vérification de l'âge sont fournies dans l'Arrêté ministériel n°12/CAB/MIN/TPSI/045/08 du 08 août 2008 fixant les conditions de travail des enfants.</p> <p>Le PACT n'aura pas de recours au travail forcé (tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne</p>

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
		<p>Emploi de victime de trafic humain ;</p> <p>Exposition des travailleurs à des substances dangereuses ;</p> <p>Risques d'incendie ou d'explosion de cuves de stockage de carburants</p> <p>Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail ;</p> <p>Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail ;</p> <p>Utilisation de la machinerie en mauvais état ;</p> <p>Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables ;</p>			<p>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. La Cellule Infrastructures procèdera 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> <p>Conformément aux dispositions pertinentes du Code National de Travail (Chapitres VII et VIII, articles 159 à 184), de la NES n° 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail)⁵ et les documents d'approvisionnement standard de la Banque mondiale⁶, le contractant doit gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST. Les éléments relatifs au SST devront inclure, entre autres, (a) l'identification des risques potentiels pour les travailleurs ; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection ; (c) la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ; (d)</p>

⁵ Les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail (WBG General EHSs en anglais) sont des documents de référence techniques contenant des déclarations générales sur les bonnes pratiques internationales du secteur, que fournissent des conseils aux utilisateurs sur les questions générales ;

⁶ The World Bank Standard Procurement Document for Work en anglais. Ce document est susceptible d'être utilisé pour les sous-projets du PACT, il inclura les dispositions ESHS pertinentes, telles que la nomination d'un agent ESHS, le développement de la conformité des prestataires-PGES avec les mesures et les rapports ESHS et l'utilisation du code de conduite ;

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
		<p>Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués ;</p> <p>Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène ;</p> <p>Fatalité et incidents graves ;</p> <p>Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers ;</p> <p>Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels ;</p> <p>Risques d'exacerber l'EAS/HS.</p>			<p>la documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ; la préparation aux situations d'urgence ; (f) et les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail.</p> <p>En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, la Cellule Infrastructures doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents. Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. La Cellule Infrastructures 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.</p> <p>Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, le PACT 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 conduite avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque d'exploitation, abus et harcèlement sexuels. 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.</p>

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
					<p>Informé au personnel du PACT et aux riverains l'existence du MGP en cas d'allégations en lien avec le projet PACT., les fournisseurs de services VBG dans la zone, ainsi que les comportements inacceptables des travailleurs envers les membres de la communauté développés par le code de bonne conduite,</p> <p>Organisation des sensibilisations, des formations ainsi que des recyclages du personnel sur les notions élémentaires et risques d'EAS/HS, le contenu du code de bonne conduite et les sanctions en cas de non-respect, les procédures pour la dénonciation des incidents EAS/HS, et les services d'assistances VBG dans les zones d'intervention avant d'être affecté sur le chantier et tout au long de l'exécution des travaux et Création d'un environnement dans lequel les incidents des EAS/HS ne se perpétuent pas</p>
Sous-composant 3.2: Soutien à la mise en œuvre de mesures de sauvegarde pour les travaux et équipements	Éviter, minimiser, réduire ou atténuer les risques environnementaux et sociaux négatifs et les impacts négatifs associés aux investissements dans les aéroports de Goma et	Manque du personnel qualifié pour éviter, minimiser, réduire ou atténuer les risques environnementaux et sociaux négatifs et les impacts négatifs associés aux investissements dans	Substantiel	<i>Travailleur Direct et Contractuel</i>	Formation et renforcement des capacités du personnel

Composante du PACT	Activités des travailleurs	Risque au travail	Échelle des risques (bas, modéré, substantiel, élevé)	Type de travailleur	Mesure d'atténuation liée au risque
d'urgence aéroportuaires	de Beni dans le cadre de la sous-composante 3.1.	les aéroports de Goma et de Beni dans le cadre de la sous-composante 3.1.			

3.2. Risque de contamination au COVID-19

Dans le contexte actuel de la pandémie du COVID-19, la mise en œuvre du projet comporte des risques élevés de la propagation du COVID-19. En effet, les activités du PACT pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact l'un de l'autre à moins 1,50 m, ou par voie respiratoire, à travers les gouttelettes produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité ou peuvent être inhalées dans les poumons.

De même, il est possible qu'une personne puisse attraper le COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le CoV-2 du SRAS, puis toucher sa propre bouche, son nez, ou éventuellement ses yeux.

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, les travailleurs seront sensibilisés pour l'acceptation du vaccin.

Par ailleurs, conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), une évaluation sociale sera réalisée en vue d'identifier et d'évaluer les risques et effets sociaux du Projet, et de définir les mesures d'atténuation appropriées. Cette évaluation permettra de réaliser un diagnostic approfondi et de proposer un plan d'action adéquat.

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs, les clients et le public, il est important pour tous les employeurs d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de SST, conformément aux ESSG générales et aux ESSG spécifiques à l'industrie, et suivent l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

Les employeurs qui ont déjà élaboré des plans de prévention des pandémies de grippe, en prévoyant COVID-19 se doivent de mettre régulièrement à jour ces plans, pour prendre en compte les risques et les sources d'exposition, les voies de transmission, et d'autres caractéristiques uniques du SRAS-CoV-2 (c'est-à-dire différents que les virus de la grippe pandémique).

Quant aux employeurs qui n'ont pas pu se préparer aux événements pandémiques, ils doivent se préparer et préparer leurs travailleurs (aussi longtemps à l'avance que possible), aux risques d'aggravation des conditions de la pandémie, en élaborant des procédures de protection des travailleurs et de lutte contre les infections. Ces procédures doivent comprendre les mesures et précautions suivantes :

3.2.1. Formation immédiate et continue de toutes les catégories de travailleurs sur les procédures

Toutes les catégories de travailleurs devront être formées sur les procédures dans tous les espaces publics, et encouragés à les mettre en œuvre. De plus, une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) sera mise en œuvre.

3.2.2. Équipement de protection individuelle

Des équipements de protection individuelle comprenant des gants, lunettes de protection, écrans faciaux, visage des masques, et une protection respiratoire, le cas échéant, seront mis à la disposition des travailleurs du projet pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions.

Au cours d'une épidémie infectieuse, telle que le COVID-19, des recommandations pour les EPI spécifiques à certaines professions ou tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation géographique, de la mise à jour des évaluations des risques pour les travailleurs et des informations sur les EPI, ainsi que de l'efficacité de la prévention de la propagation de COVID-19. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 dépendent du risque d'être infecté par le CoV-2 du SRAS.

Les Employeurs devront par conséquent consulter régulièrement le Comité Santé et Sécurité au Travail, la CI et la Banque mondiale pour des mises à jour sur les EPI recommandés.

Par ailleurs, tous les types d'EPI doivent être :

- Sélectionnés en fonction du danger auquel sont exposés les travailleurs ;
- Correctement ajustés et périodiquement réajustés, le cas échéant ;
- Portés de manière cohérente et appropriée lorsque cela est nécessaire ;
- Inspectés, entretenus et remplacés régulièrement, si nécessaire ;
- Enlevés, nettoyés et stockés ou éliminés de façon appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou l'environnement.

3.2.3. Pandémie du COVID-19 et le genre

Les Gouvernements du monde entier tout comme celui de la République Démocratique du Congo (RDC) ont des difficultés à contenir la pandémie liée au COVID-19. Bien que certaines voix aient signalé ses impacts sur les femmes, les préoccupations de genre n'influencent pas encore les décisions prises, principalement par des dirigeants masculins. En même temps, un grand nombre des impacts du COVID-19 touchent surtout les femmes. Voici pourquoi :

Tout d'abord, alors que les impacts socioéconomiques sont graves pour tout le monde, ils le sont davantage pour les femmes. Un grand nombre de secteurs de l'économie formelle directement affectés par les quarantaines et les confinements (voyages, tourisme, restaurants, production alimentaire) ont une main-d'œuvre féminine très élevée. De plus, les femmes représentent un fort pourcentage de l'économie parallèle, sur les marchés et l'agriculture informels du monde entier.

Qui plus est, souvent, les femmes ont davantage de responsabilités sociales. En moyenne, les femmes accomplissaient chez elles trois fois plus de tâches non payées que les hommes, avant la COVID-19. À présent, les employées du secteur officiel qui ont des enfants doivent jongler avec une ou plusieurs des responsabilités suivantes (si elles les ont encore) : leur emploi (si elles l'ont conservé), la garde des enfants, l'instruction à la maison, les soins aux personnes âgées et le ménage. Les foyers dirigés par une femme seule sont particulièrement vulnérables.

Ensuite, la crise a un impact sur la santé et la sécurité des femmes. Mis à part les impacts directs de la maladie, les femmes peuvent avoir des difficultés à accéder à des services de santé maternelle dont elles ont bien besoin, étant donné que tous les services sont dirigés vers les besoins médicaux essentiels.

Troisièmement, la majorité des professionnels de santé en première ligne (notamment les infirmières) sont des femmes, ce qui accroît leur risque d'infection. On estime à environ 67 % le nombre de femmes parmi les professionnels de santé.

4. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Ce chapitre donne un aperçu de la législation du travail en République Démocratique du Congo et porte sur les termes et conditions de travail. Il donne également un aperçu sur la législation relative à la NES n°2 par rapport à la situation de rémunération, retenues sur salaires et prestations.

En RDC, il y a une structure qui régule la situation de l'emploi, c'est l'Office National de l'Emploi (ONEM) qui a pour mission essentielle de promouvoir l'emploi et de réaliser, en collaboration avec les organismes publics ou privés intéressés, la meilleure organisation du marché de l'emploi.

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

- La Constitution de la RDC, adoptée en février 2006, modifiée par la Loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution, stipule au chapitre 2 en son article 36 que « Le travail est un droit et un devoir sacrés pour chaque Congolais. L'Etat garantit le droit au travail, la protection contre le chômage et une rémunération équitable et satisfaisante assurant au travailleur ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, complétée par tous les autres moyens de protection sociale notamment la pension de retraite et la rente viagère. Nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions, de ses croyances ou de ses conditions socio-économiques. Tout Congolais a le droit et le devoir de contribuer par son travail à la construction et à la prospérité nationale. La loi établit le statut des travailleurs et réglemente les particularités propres au régime juridique des ordres professionnels et l'exercice des professions exigeant une qualification scolaire ou académique. Les structures internes et le fonctionnement des ordres professionnels doivent être démocratiques.
- L'article 47 du Code de travail, paragraphe 1 : « l'employeur est tenu de soumettre tout contrat écrit au visa de l'Office National de l'Emploi, suivant les modalités fixées par l'arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions » ;
- L'article 2 du Décret n°18/017 portant fixation du salaire Minimum Interprofessionnel Garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement stipule : « Le taux journaliers du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est fixé à 7 075 FC (Francs Congolais Sept Mille Septante-Cinq) ;
- L'Article 8 de la loi fixant les règles applicables à la sous-traitance en RDC définit les relations entre le sous-traitant et sa main-d'œuvre sont régies par la législation du travail ;

- Les articles 57 et 58 de la Loi 16-009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale définissent les risques professionnels ;
- L'article. 5 du Décret n° 18/027 du 14 juillet 2018 définit l'objet social de la CNSS et la gestion du régime général de la sécurité sociale tel que défini et organisé par la loi 16-009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale ;
- Loi n°16-009 du 15 Juillet fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale (J.O.RDC., 28 juillet 2016, n° spécial, p.5) ;
- La Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'État
- La Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant Code pénal congolais
- La Loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation, et fonctionnement des tribunaux du travail ;
- Loi n 17/001 du 8 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance dans le secteur privé ;
- La Loi n° 005/2003 du 13 mars 2003 modifiant l'Ordonnance-Loi n° 69/009 du 10 février 1969 relative aux impôts cédulaires sur les revenus ;
- La Loi n° 004/2001 du 20 juillet 2001 portant dispositions générales applicables aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique.

4.1. Temps de travail, temps de repos et congés

Dans tous les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, quels que soient leur âge et la forme dans laquelle est exécuté le travail, ne peut excéder huit heures par jour ou quarante-huit heures par semaine.

Selon l'article 140 du Code du travail : L'employeur est tenu d'accorder un congé annuel au travailleur. Le travailleur ne peut renoncer à ce congé. Le droit au congé naît à l'expiration d'une année de service, comptée de date à date et accomplie chez le même employeur ou un employeur substitué. La date du congé est fixée de commun accord, sans toutefois que la prise effective du congé puisse dépasser de six mois la date prévue pour son ouverture.

La durée du congé est d'au moins un jour ouvrable par mois entier de service pour le travailleur âgé de plus de dix ans. Elle est d'au moins un jour ouvrable et demi par mois entier de services pour le travailleur âgé de moins de dix-huit ans. Elle augmente d'un jour ouvrable par tranche de cinq années d'ancienneté chez le même employeur ou l'employeur substitué.

4.2. Travail des femmes, des enfants et des personnes avec handicap

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement peut quitter le travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture de contrat. La même faculté lui est accordée pendant une période de six semaines suivant l'accouchement (article 129 du Code du travail).

Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de 15 ans. (Article 133 du Code de travail).

Le handicap ne saurait constituer un empêchement pour l'accès d'une personne à l'exercice d'un emploi répondant à ses aptitudes intellectuelles, sensorielles ou physiques dans le secteur

public, semi-public ou privé pour autant que son handicap ne soit pas de nature à causer un préjudice ou à gêner le fonctionnement de l'entreprise (Article 135 du Code de travail).

4.3. Rupture de contrat

Selon la Loi n° 16/010 du 15 Juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015-2002 portant Code du travail stipule à son article 62 : « le contrat à durée indéterminée ne peut être résilié à l'initiative de l'employeur que pour un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ».

La résiliation se fonde sur :

- Les actes perpétrés sur les lieux de travail par le travailleur dans l'exercice de ses fonctions ;
- Les actes perpétrés en dehors mais ayant leur fondement ou leur origine sur les lieux de travail dans l'exercice de ses fonctions ;
- Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

4.4. Règlement intérieur de l'entreprise

Un règlement d'entreprise est établi par l'employeur dans tout Établissement public ou privé, même d'enseignement ou de bienfaisance. Son contenu est exclusivement limité aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline, aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise ou du service et aux modalités de paiement des rémunérations (Article 157 du Code du travail).

4.5. De la représentation des travailleurs au sein de l'entreprise

L'article 255 du Code du travail octroie le droit aux travailleurs d'avoir une représentation dans les entreprises ou les établissements de toute nature qui est assurée par une délégation élue.

5. APERCU DE LA NES N°2 PAR RAPPORT A LA SITUATION DE REMUNERATION, RETENUES SUR SALAIRES

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.

En outre, 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.

6. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Ce chapitre donne des indications sur les régimes de Santé 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-droits.

La République Démocratique du Congo a ratifié nombreuse Conventions sur la santé et la sécurité au travail. Il s'agit de :

- La Convention (no 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 ;
- Convention N° 117 sur la politique sociale (objectifs et normes de base), de 1962 ratifiée le 05/09/1967 ;
- Convention N° 118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), de 1962 ratifiée le 01/11/1967 ;
- Convention N° 119 sur la protection des machines, de 1963 ratifiée le 50/09/1967 ;
- Convention N° 120 sur l'hygiène (commerce et bureaux), 164 de 19 ratifiée le 05/09/1967 ;
- Convention N° 121 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de 1964 (tableau I modifié en 1980) ratifiée le 05/09/1967 ;
- Convention N° 138 sur l'âge minimum, de 1973 ratifiée le 20/06/2001. Age minimum spécifié : 14 ans ;
- Convention N°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, de 1976 ratifiée le 20/06/2001 ;
- Convention N°150 sur l'administration du travail, 1978, de 1978 ratifiée le 03/04/1987 ;
- Convention N° 182 sur les pires formes de travail des enfants, de 1999 ratifiée le 20/06/2001.

Au niveau national, la Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en est le principal instrument qui régit les questions relatives à la santé et sécurité des travailleurs en RDC. Nous avons donc :

Chapitre II : DE LA SANTE AU TRAVAIL (articles 160 à 162), les entreprises ou établissements de toute nature ont l'obligation de s'assurer le concours des services de santé au travail.

Les services de santé au travail sont assurés par un médecin du travail. Ils ont un rôle essentiellement préventif et ont pour mission d'assurer :

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

Chapitre III DE LA SECURITE AU TRAVAIL (article 163 à166), toute entreprise ou tout établissement a l'obligation d'organiser un service spécial de sécurité, d'hygiène et l'embellissement des lieux de travail.

Le service spécial de sécurité, l'hygiène et d'embellissement des lieux le travail a pour mission d'assurer :

- La surveillance technique des travailleurs et la surveillance sanitaire des lieux de travail ;
- L'animation et la formation générale des travailleurs.

Le Service spécial de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail est assuré par un cadre dénommé chef de service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Chapitre IV DU COMITE DE SECURITE, D'HYGIENE ET D'EMBELLISSEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL (article 167 à 169), toute entreprise ou tout établissement de quelque nature que ce soit occupant des travailleurs a l'obligation de constituer un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail a pour mission :

- De concevoir, de corriger et d'exécuter la politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- De stimuler et de contrôler le bon fonctionnement des services de sécurité et de santé au travail.

Loi n°16-009 du 15 Juillet fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale (J.O. RDC., 28 juillet 2016, n° spécial, p.5).

ARRÊTÉ MINISTÉRIEL n°140/CAB/MINETAT/MTEPS/01/2018 fixant les modalités de promotion des risques professionnels. Le présent Arrêté fixe les modalités de promotion de la prévention des risques professionnels. Au sens du présent arrêté, on entend par :

- (a) **Prévention** : l'ensemble des mesures prises au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau d'un groupe de postes de travail ou de fonctions, ou au niveau de l'individu en vue de prévenir des risques, d'éviter ou de limiter de dommages.
- (b) **Sécurité et santé au travail** : toute action menée dans le cadre de la prévention des risques professionnels et de la promotion de la santé des travailleurs.
- (c) **Milieu du travail** : tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur.

Les actions de prévention consistent à accompagner l'assujetti à appliquer les principes généraux de prévention que sont notamment :

- Éviter les risques ;
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes du travail, le choix des équipements de travail, les méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone, le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- Tenir compte de l'évolution de la technologie ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins ;
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;

- Prendre des mesures de protection collective et individuelle, en donnant priorité sur les mesures de protection collective ;
- Donner les instructions appropriées aux assujettis.

Le Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail a pour mission de concevoir, corriger et 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. A ce titre :

- L'employeur est directement responsable de l'application des mesures de prévention pour la sécurité et la santé au travail destinées à assurer la protection des travailleurs qu'il utilise ;
- Tout travailleur est tenu de se conformer rigoureusement aux dispositions des lois et règlements relatifs à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'aux instructions du règlement intérieur y relatives ;
- Le médecin du travail assiste aux réunions du comité comme expert avec voix consultative, tandis que le chef de service de sécurité d'hygiène et d'embellissement participe aux réunions avec voix délibérative et en est le secrétaire et le porte-parole.

Les enquêtes sont systématiques notamment :

- Lorsque le certificat médical des accidents du travail ou de maladies professionnelles mentionne le cas de décès ou des lésions pouvant entraîner la mort ou une incapacité permanente absolue ou partielle dont le taux est estimé au moins à cinquante pour cent ;
- Lorsqu'il s'agit de la détermination du caractère professionnel de l'accident du travail et de maladie professionnelle.

A la fin de l'enquête, l'agent de prévention assermenté, le contrôleur, dresse un procès-verbal faisant foi, jusqu'à preuve du contraire.

Cet arrêté ministériel (n°140/CAB/MINETAT/MTEPS/01/2018), 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.

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

Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de l'ESS2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du PACT seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

CONSIDÉRATIONS LIÉES à LA COVID-19 :

Il y a l'Ordonnance n°20/014 du 24 mars 2020 portant proclamation de l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de COVID-19.

Elle fixe des mesures sécuritaires sur le territoire national jusqu'à ce que soit proclamée la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Des mesures relatives à l'exercice de la liberté pour des raisons de sécurité sanitaire, les mesures relatives à l'exercice des libertés.

De l'organisation et du fonctionnement de la riposte Il est créé une Cellule de riposte contre le COVID- 19, doté d'une autonomie administrative et technique, fonctionnant sous l'autorité du Président de la République ayant pour principale mission d'éclairer les choix de l'exécutif dans la gestion de la crise sanitaire provoquée par le COVID-19 ; de lui donner des avis sur les mesures prises en vertu de la situation de l'urgence.

Tous les services de la santé publique sont requis pour assurer la vulgarisation et veiller à l'efficacité des mesures à appliquer.

CONSIDERATIONS LIEES AUX VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE

Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail dispose des innovations les plus importantes sur les VBG, il y a lieu de citer les dispositions ci-après :

- L'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate de leur élimination ;
- Le relèvement de l'âge d'admission à l'emploi qui est porté de 14 à 16 ans ; étant, toutefois, entendu qu'une personne âgée de 15 ans ne peut être engagée ou maintenue en service que moyennant dérogation expresse de l'Inspecteur du Travail et de l'autorité parentale ou tutélaire ;
- Le renforcement des mesures antidiscriminatoires à l'égard des femmes et des personnes vivants avec handicap ;

La Stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre révisée (SNVBG, novembre 2019). L'Objectif global de la présente Stratégie Nationale de lutte contre les violences basées sur le genre révisée est de fournir au Gouvernement, à ses partenaires techniques et financiers et à l'ensemble des acteurs, un cadre de référence, d'orientation des programmes et d'activités visant à contribuer à la prévention et à l'élimination des VBG ainsi qu'à la prise en charge holistique des victimes et survivantes, en vue de promouvoir et de défendre les droits humains de la femme congolaise, mais aussi sa dignité, d'améliorer ses conditions de vie, et de garantir sa contribution au développement du pays.

7. PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section identifie les personnes qui, au sein du projet, 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 le traitement des plaintes.

La Cellule Infrastructure va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet en lien avec l'Office National de l'Emploi (ONEM). Le recrutement pourra également être confié à un cabinet national ou international.

La Cellule Infrastructure est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects avec l'institution nationale telle que l'Institut Nationale de la Sécurité Sociale (INSS).

La Cellule Infrastructure doit recruter et mettre à jour la liste des sous-traitants (tâcherons) avec lesquels elle passe contrat et doit veiller à ce que ces derniers respectent leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs conformément aux articles 82 à 85 du Code du Travail. En effet, selon l'article 82 du code de travail le sous-entrepreneur est la personne physique ou morale 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. Il engage lui-même la main-d'œuvre nécessaire et la rémunération doit respecter l'esprit des articles 86 à 97 ainsi que le paiement des salaires (article 98 à 108). Il faut noter qu'avant tout commencement d'exécution, le contrat du sous-traitant doit être déposé par l'entrepreneur, à l'Inspection du Travail dont il relève et s'il est différent, à l'Inspection du Travail du lieu d'exécution du contrat, ainsi qu'à l'Office National de l'Emploi et à l'Institut Nationale de Sécurité Sociale. A défaut, le contrat du sous-traitant est considéré comme nul. En conséquence, les salariés recrutés par le sous-traitant peuvent demander directement à l'entrepreneur le paiement des sommes quel qu'en soit le montant, qui leur est due à l'occasion du travail accompli. Ils conservent néanmoins la faculté d'agir, si bon leur semble, contre le tâcheron seul ou contre le tâcheron et l'entrepreneur solidairement. Ces mêmes droits sont ouverts aux organismes créanciers de cotisations afférentes aux salaires dus pour la période en cause.

La Cellule Infrastructure devra veiller à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent 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 (Titre VII : de la santé et de la sécurité au travail du code de travail). Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de 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 du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les 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 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, ils 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. Ces observations sur la situation sanitaire (Article 255) peuvent être fournies par la représentation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature. Des renforcements de capacités seront organisés au profit de la représentation des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé devront être réglés à l'amiable (articles 298 à 315 du code de travail) 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 (articles 316 à 329 du code travail en RDC) et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique (Article 97 de la loi sur le statut de la fonction publique : Lorsque l'agent s'estime lésé dans l'un de ses droits ou atteint dans l'une de ses libertés, deux voies de recours lui sont ouvertes, pour autant que le fait dommageable résulte d'un acte ou d'une mesure prise par une autorité publique : le recours administratif et le recours juridictionnel. Le recours administratif est exercé, dans le délai de trois mois à dater de l'acte, et selon le cas, auprès du ministre.

L'UNCP élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

Le tableau 4 montre à quelles fonctions et/ou personnes correspondent certaines responsabilités clés dans le cadre du projet.

Tableau 3. Personnel responsable du PACT

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
Coordonnateur de la CI	<ul style="list-style-type: none">- Assurer la planification et l'exécution des activités du PACT ;- Recruter les Spécialistes / Experts (technique et sauvegarde) ;- Recruter les Entrepreneurs ;

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<ul style="list-style-type: none"> - Recruter et gérer les fournisseurs/prestataires ; - Supervision de la mise en œuvre du projet et l'approbation des plans du travail et budget annuel (PTBA) ;
Administration de la CI	Assurer la gestion administrative et la logistique du PACT, incluant la gestion des chauffeurs, du personnel de soutien et du matériel et équipements du PACT
Spécialiste / Expert en sauvegardes Environnementales et Sociales de la CI	<ul style="list-style-type: none"> - Élaborer et mettre en œuvre tous les documents et plans de sauvegardes, incluant la mobilisation des parties prenantes du PACT ; - Assurer la gestion de la santé et la sécurité au travail ; - Assurer la gestion des plaintes ; - Suivi de mise en œuvre des mesures environnementales et sociales y compris de plan d'action de VBG et le plan de prévention des IST/VIH/Sida ainsi que du COVID-19 ; Etc.
Expert/spécialiste VBG	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la mise en œuvre du plan d'action EAS/HS, y compris l'opérationnalisation du MGP-EAS/HS ; - Contribution dans la préparation des termes de référence pour des instruments de sauvegardes environnementales et sociales (CGES, EIES, PAR, etc.) ; - Contribution à l'analyse et validation des documents de sauvegardes environnementales et sociales (CGES, EIES, etc.) ; - Assurer le renforcement des capacités (session de formation, briefing des experts VBG des entreprises et Mission de Contrôle, , etc.) ; - Etc.
Spécialistes en Passation des marchés	Assurer l'élaboration, l'exécution et la mise à jour du plan de passation des marchés du PACT
Spécialistes en gestion financière	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir la visibilité financière du PACT ; - Recruter et superviser le travail des Auditeurs du PACT.
Spécialistes en suivi-évaluation	Assurer le suivi et l'évaluation du PACT
Antennes de la CI dans les corridors (Centre et Est)	Suivi rapproché des travaux et la conformité environnementale et sociale
Entrepreneur	<ul style="list-style-type: none"> - Exécuter les travaux ; - Former les travailleurs sur les aspects de sécurité, santé et environnement ; - Recruter et gérer les sous-traitants et des travailleurs du PACT ; - Assurer la gestion des plaintes en lien à la mise en œuvre des contrats ; - Respecter et mettre en œuvre les plans de gestion environnementale et sociale

8. POLITIQUES ET PROCEDURES

8.1. Politiques et procédures nationales

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.

La Loi n° 77-11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies Professionnelles en RDC en son article 17 stipule que :

- La victime d'un accident du travail ou de trajet doit immédiatement, sauf cas de force majeure en informer l'employeur ou l'un de ses préposés.
- L'employeur est tenu de déclarer dans un délai de trois jours ouvrables tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Ce délai court du jour de l'accident ou du jour de la constatation du caractère professionnel de la maladie ou encore du jour où l'employeur a eu connaissance de l'accident ou de la maladie.
- En cas de carence de l'employeur la déclaration visée au paragraphe 2 ci-dessus peut être faite par la victime ou ses ayants droit dans un délai de trois ans.
- Si la victime n'a pas repris son travail dans les trois jours de l'accident, l'employeur doit en outre faire établir un certificat médical.
- En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie sera assimilée à la date de l'accident.
- Dans tous les cas, la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale prend en charge les accidents du travail et maladies professionnelles survenus au cours d'un travail exercé pour le compte d'un employeur non immatriculé et exerce un recours contre l'employeur intéressé pour la récupération des prestations servies ou en dommages intérêts.

Section 3 de la LOI n° 16-009 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale De la réparation des risques professionnels Art. 64. La réparation des risques professionnels consiste à fournir au travailleur, victime

Art. 64. 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. Art. 65. 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. 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.

Art. 66. Les maladies qui se déclarent après la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque ouvrent le droit aux prestations si leurs délais d'apparition sont conformes à ceux prévus par la liste des maladies professionnelles. Les dispositions relatives à la

déclaration, à la prise en charge et à la réparation des accidents du travail sont applicables aux maladies professionnelles. La date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à celle de l'accident.

Art. 67. Les prestations en nature comprennent: 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.

Art. 68. À l'exception des soins d'urgence et de ceux dispensés dans le cas de la médecine d'entreprise, l'établissement public prend à sa charge, dès le début de l'incapacité résultant de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle et sans limitation de durée, les soins médicaux nécessités par la lésion découlant dudit accident ou de l'affection consécutive à la maladie. Les appareils de prothèse et d'orthopédie sont à charge de l'établissement public dès le premier jour de l'incapacité et sont entretenus ou renouvelés même après expiration du délai de révision prévu à l'article 65 alinéa 2 de la présente loi.

Art. 69. Les soins médicaux sont fournis par l'établissement public ou par les établissements médicaux sélectionnés par lui parmi les formations publiques et privées agréées par l'autorité compétente. Les prestations des établissements médicaux sont rémunérées ou remboursées, suivant le cas, par l'établissement public, sur la base d'un tarif forfaitaire fixé de commun accord entre parties ou, à défaut, sur la base des prix établis par la réglementation en vigueur. Toutefois, en cas de force majeure ou d'urgence justifiée par l'état de santé de la victime, l'établissement public rembourse à l'assuré, selon les modalités définies à l'alinéa précédent du présent article, les frais exposés auprès d'un établissement médical non sélectionné.

Art. 70. Les soins à l'étranger sont autorisés par l'établissement public dans les conditions fixées par un arrêté du ministre ayant la sécurité sociale dans ses attributions.

Art. 71. Les prestations en espèces accordées par l'établissement public en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle comprennent, qu'il y ait ou non interruption du travail : 1. l'indemnité journalière ; 2. la rente ou l'allocation d'incapacité ; 3. l'allocation des frais funéraires ; 4. les rentes de survivants ; 5. les frais de réadaptation fonctionnelle ou de reclassement de la victime. Le barème des frais prévus au point 5 du présent article est déterminé par arrêté du ministre ayant la sécurité sociale dans ses attributions. Dans tous les cas, le service des prestations aux familles est maintenu de plein droit au profit : 1. du travailleur victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pendant la durée de son incapacité temporaire, totale ou partielle ; 2. de l'allocataire atteint d'une incapacité permanente dont le taux est supérieur à soixante-six pour cent ; 3. du bénéficiaire des rentes de survivants.

Art. 72. En cas d'incapacité temporaire de travail dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public, la victime a droit à une indemnité journalière pour chaque jour

d'incapacité, ouvrable ou non, suivant celui de l'arrêt de travail consécutif à l'accident. L'indemnité est payée par l'établissement public pendant toute la période d'incapacité de travail précédent la guérison, la consolidation de la lésion ou le décès du travailleur. Le montant de l'indemnité journalière est égal aux deux tiers de la rémunération journalière moyenne de la victime. Ce montant est réduit de moitié pendant la durée de l'hospitalisation si le travailleur n'a pas de charge de famille. La rémunération journalière moyenne s'obtient en divisant par quatre-vingt-dix le total des rémunérations soumises à cotisation perçues par l'intéressé au cours des trois mois civils précédant celui au cours duquel l'accident est survenu. Au cas où la victime n'a pas travaillé pendant toute la durée des trois mois ou que le début du travail dans l'entreprise où l'accident est survenu remonte à moins de trois mois, la rémunération journalière moyenne est celle qu'elle aurait reçue si elle avait travaillé dans les mêmes conditions pendant la période de référence de trois mois. L'indemnité journalière est réglée aux mêmes intervalles réguliers que le salaire. Toutefois, ces intervalles ne peuvent être inférieurs à une semaine ni supérieurs à un mois.

Art. 73. En cas d'incapacité permanente dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public, la victime a droit à: 1. une rente d'incapacité permanente lorsque son incapacité est au moins égale à quinze pour cent; 2. une allocation d'incapacité versée en une seule fois lorsque le degré de l'incapacité est inférieur à quinze pour cent.

Art. 74. Le degré de l'incapacité permanente est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et/ou mentales de la victime ainsi que, selon ses aptitudes et qualifications professionnelles, sur la base d'un barème indicatif d'invalidité établi par arrêté interministériel des ministres ayant respectivement la sécurité sociale et la santé dans leurs attributions.

Art. 75. La rente d'incapacité permanente et totale est égale à quatre-vingt-cinq pour cent de la rémunération mensuelle moyenne de la victime. Le montant de la rente d'incapacité permanente partielle est, selon le degré d'incapacité, proportionnel à celui de la rente à laquelle la victime aurait eu droit en cas d'incapacité permanente totale. Le montant de l'allocation d'incapacité est égal à trois fois le montant annuel de la rente correspondant au degré de l'incapacité de la victime. La rémunération mensuelle moyenne servant de base au calcul de la rente est égale à trente fois la rémunération moyenne journalière. Pour les personnes visées à l'article 4 point 2, cette rémunération est au moins égale au salaire minimum interprofessionnel garanti.

Art. 76. Lorsque l'accident du travail est suivi du décès de la victime, les survivants tels que définis à l'article 98 de la présente loi, ont droit aux rentes de survivants.

Art. 77. Lorsque l'accident du travail entraîne le décès de la victime, une allocation des frais funéraires est versée à la personne qui a pris en charge les frais d'inhumation, dans la limite des frais exposés et sur production des pièces justificatives. Le montant de cette allocation ne peut dépasser quatre-vingt-dix fois la rémunération journalière minimum légale allouée au travailleur manœuvre.

Art. 78. Les rentes de survivants sont fixées en pourcentage de la rémunération servant au calcul de la rente permanente et sont allouées suivant la répartition fixée aux articles 99 et 100 de la présente loi.

Art. 79. Au cas où le bénéficiaire d'une rente d'incapacité permanente partielle est à nouveau victime d'un accident du travail, la nouvelle rente est fixée en tenant compte de l'ensemble des lésions subies et de la rémunération prise comme base de calcul de la rente précédente. Toutefois, si à l'époque du dernier accident, la rémunération moyenne de la victime est supérieure à celle qui a été prise comme base de calcul de la rente, la nouvelle rente est calculée sur la base de la rémunération la plus élevée. Au cas où le bénéficiaire d'une allocation d'incapacité est à nouveau victime d'un accident du travail et se trouve atteint d'une incapacité supérieure à quinze pour cent, la rente est calculée en tenant compte de l'ensemble des lésions subies et de la rémunération prise comme base de calcul pour l'allocation d'incapacité. Si à l'époque du dernier accident, la rémunération de la victime est supérieure à celle qui a été prise comme base de calcul de l'allocation, la rente est calculée d'après la rémunération la plus élevée. Dans ce cas, le montant est réduit pour chacune des trois premières années suivant la liquidation de la rente du tiers du montant de l'allocation d'incapacité alloué à l'intéressé.

Art. 80. Les rentes de l'incapacité sont toujours concédées à titre temporaire. Si après liquidation, une aggravation ou une atténuation de l'incapacité ou de l'invalidité est dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public, il est procédé, à l'initiative de ce dernier ou à la demande du titulaire, à une révision de la rente qui, selon le changement constaté, est majorée à partir de la date de l'aggravation ou réduite ou suspendue à partir du premier jour du mois civil suivant la notification de la décision.

La victime ne peut refuser de se présenter aux examens médicaux requis par l'établissement public, sous peine de s'exposer à une suspension des services de la rente. Ces examens ont lieu à des intervalles de six mois au cours des deux années suivant la date de la guérison apparente ou de la consolidation de la lésion et d'un an après ce délai. Aucune révision ne peut plus intervenir après un délai de cinq ans suivant la date de la guérison apparente ou de la consolidation de la lésion, si l'invalidité est due à un accident, de dix ans si elle est due à une maladie et de quinze ans si elle est due à la silicose

La réparation accordée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou à ses ayants droit comprend (Article 18 Loi n° 77-11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies Professionnelles en RDC):

1° indemnités : a) l'indemnité journalière versée à la victime pendant la période d'incapacité temporaire ; b) la rente ou l'allocation d'incapacité versée à la victime en cas d'incapacité permanente totale ou partielle ; c) l'allocation de frais funéraires et les rentes de survivants versées en cas de décès de la victime.

2. La prise en charge ou le remboursement des frais nécessités par le traitement, la rééducation fonctionnelle, la réadaptation et la reconversion professionnelle.

Art. 19.- Le travailleur victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle alors qu'il été déplacé dans les conditions prévues par le code de travail a droit au transport aux frais de l'employeur jusqu'à son lieu de résidence lorsqu'il est dans l'impossibilité de continuer ses services sur place.

Art. 23.- En cas d'incapacité permanente totale, la victime a droit à une rente d'incapacité totale d'un montant mensuel égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de sa rémunération mensuelle

moyenne ; cette rémunération est la moyenne arithmétique de salaire définie conformément aux dispositions de l'article 22 ci-dessus.

Les articles 24 à 31 indiquent les modalités de paiement des réparations ainsi que les droits des ayants droits.

8.2. Dans le cadre du PACT

Les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet.

Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles sont de deux sortes : prestations en nature et en espèces.

Les prestations en nature comprennent les soins médicaux que requiert l'état de la victime à savoir :

- a) Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- b) Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- c) Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- d) Fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- e) Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
- f) Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- g) Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

- a) les indemnités journalières ;
- b) les allocations et rentes d'incapacité ;
- c) les rentes de survivants.

9. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI

Les travaux de réhabilitation des routes dans le cadre du projet PACT sont considérés comme de travaux dangereux. Les jeunes de 15 ans ne sont pas permis d'être recrutés. Par contre, les jeunes de 16 à 17 ans sont permis de faire certaines fonctions telles que le débroussaillage de la chaussée et zones d'emprunt en phase d'ouverture, la gestion des déchets banals dans les chantiers, l'aide-topographe. Bref, les travaux légers correspondant à leur catégorie.

En effet, le Code du travail congolais fixe l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi à 16 ans. Cependant, sous certaines conditions prévues par la loi, l'inspecteur du travail peut accorder une dérogation à une personne de 15 ans, avec l'accord de l'autorité parentale ou tutélaire. Depuis la promulgation de la loi portant protection de l'enfant (article 50), cette dérogation émane du juge pour enfants, après avis psycho-médical d'un expert et de l'inspecteur du travail. Le juge est saisi à la demande des parents ou de toute personne exerçant l'autorité parentale ou tutélaire sur l'enfant, par l'inspecteur du travail ou toute personne intéressée.

Dans l'esprit de la Convention n°138 de l'OIT, l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail doit être équivalent ou supérieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, fixé à 15 ans par la loi-cadre n° 86/005 du 22 septembre 1986 de l'enseignement national, en son article 115. Pour certains types de travaux, l'âge d'admission légale est de 18 ans. Il s'agit d'activités susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents (art.3) et de 13 ans pour les « travaux légers », c'est-à-dire, les activités qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à la santé ou au développement de l'enfant, à sa scolarité, à sa participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle approuvés par l'autorité compétente ou à son aptitude à bénéficier de l'instruction reçue (art.6). Par conséquent, sera considéré comme travail des enfants :

1°) toute activité entreprise par un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge minimum légal pour l'activité ; cette dernière étant susceptible d'entraver l'éducation ou le développement de l'enfant ;

2°) toute activité entreprise par un enfant de moins de 18 ans, rémunérée ou non, qui est dangereuse ou inappropriée à l'âge de l'enfant ou qui nuit à sa scolarité, à son développement physique, social, mental, spirituel ou moral ; y compris l'exercice excessif des activités « non économiques ». La loi congolaise, interdit à toute personne âgée de moins de 16 ans d'effectuer des travaux dangereux dans des 'entreprises agricoles, industrielles ou non industrielles, publiques ou privées, ou dans l'une de ses branches. La loi congolaise permet dans certains cas d'embaucher des enfants à partir de 12 ans.

De manière générale, le projet n'embauchera pas de personnes âgées de moins de 16 ans, étant donné que les activités du projet ne contiennent aucune activité compatible à l'emploi de mineurs.

Ce qui est en conformité avec la loi congolaise et l'âge minimal de la NES2 du CES de la Banque mondiale⁷.

10. TERMES ET CONDITIONS

Cette section sera mise à jour et modifiée au besoin tout au long du projet.

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

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

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

Le PACT 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 avec handicaps, les pygmées et les enfants (en âge de travailler). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

Le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le PACT 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.

⁷ Les paragraphes 17 à 19 de la NES 2 précisent les circonstances dans lesquelles un enfant peut être engagé dans un projet. Le point 19 qui énonce clairement que : Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Cette disposition de la NES2 s'appliquera en cas du silence de la loi pour la bonne marche du projet.

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.

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

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

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

11. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

De manière générale et dans le cadre des projets financés par la Banque mondiale, le principal objectif d'un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) est d'aider à régler les griefs dans les meilleurs délais, d'une manière efficace et efficiente qui satisfait toutes les parties concernées. C'est un moyen transparent et crédible de parvenir à des résultats équitables, efficaces et durables, tout en créant un climat de confiance et de coopération, élément essentiel du processus de consultation de l'ensemble de la population qui facilite la mise en place de mesures correctives. En particulier, le mécanisme de recours : (i) offre aux personnes concernées des moyens de porter plainte ou de régler tout différend qui pourrait survenir dans le cadre de l'exécution du projet ; (ii) garantit que des mesures de recours appropriées et mutuellement acceptables sont définies et appliquées à la satisfaction des plaignants ; (iii) évite de devoir engager une procédure judiciaire.

Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels⁸⁹ (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel¹⁰. 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.

Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour

8

⁹ Pour les travailleurs communautaires, voir le paragraphe 36

¹⁰ Ce mécanisme de gestion des plaintes sera distinct du mécanisme de gestion des plaintes exigé en application de la NES n° 10

d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.

Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

Conformément aux recommandations de la NBP page 43 :

Le mécanisme de gestion des plaintes est généralement administré par la Cellule Infrastructures pour le compte de l'agence d'exécution. Le projet PACT étant à risque d'EAS/HS élevé, il sera mis en place un système distinct de traitement des plaintes relatives à l'exploitation et abus sexuels ainsi qu'au harcèlement sexuel, géré éventuellement par un prestataire de services de lutte contre la violence basée sur le genre — avec une procédure de saisine du mécanisme de gestion des plaintes du projet semblable à celle utilisée pour les mécanismes parallèles administrés par les entreprises et les consultants, etc.

La CI coordonnera le MGP comme responsable de la mise en œuvre du plan d'action d'EAS/HS, et une commission/groupe des représentants des différents acteurs de projet sera saisi de la vérification de la plaintes (par ex. commission formée par l'experte VBG du PIU, point focal EAS/HS de la mission de supervision, représentant de l'entreprise, potentiellement acteur VBG comme plaidant pour la survivante dans l'approche axée sur la survivante, etc.)

Le mécanisme de gestion de plaintes à travers sa commission EAS/HS du projet PACT doit recevoir la totalité des préoccupations de la communauté en la matière. C'est-à-dire que toutes les plaintes liées à l'EAS/HS seront directement orientées vers la commission de gestion des plaintes d'EAS/HS.

L'ONG spécialisée en VBG recevra les plaintes de plusieurs portes d'entrée à savoir les formations sanitaires, les ONG de droit de l'Homme, les associations des femmes, les cabinets juridiques, les comités locaux du MGP global et la communauté.

L'ONG spécialisée a la responsabilité de s'assurer que des informations ont été recueillies afin de référer la plainte dans la commission EAS/HS, conformément aux normes définies par le standard d'admission d'incident et les formulaires spécifiques de rapport d'incident et d'après ce que chaque victime/plaignant(e) a accepté de révéler. Si les allégations de la survivante sont liées à un incident d'EAS/HS et que le (la) plaignant(e) donne son consentement éclairé, le gestionnaire de cas doit immédiatement informer l'ONG spécialisée. L'ONG spécialisée devra partager la fiche d'enregistrement de la plainte (qui comprend des informations non identifiables telles que le type de violence, âge / sexe du survivant, lien vers le projet - si connu) avec l'expert VBG de la CI immédiatement après la réception de la plainte, qui à son tour partagera avec la Banque mondiale (le Chargé de projet, son adjointe et l'experte VBG dédiée au projet) dans un délai de 24 heures après l'enregistrement de la plainte suivant le consentement de la survivante.

Cette information devra également être incluse et communiquée d'une manière agréée à la Base des données des plaintes d'EAS/HS sur une base mensuelle.

Les membres de la commission devront évaluer si les faits allégués relèvent d'une violation de politiques ou du code de conduite relatif à l'EAS/HS et s'il y a suffisamment d'informations pour entamer l'investigation.

La commission EAS/HS se chargera de la notification, investigation et sécurité des investigateurs et des survivantes et de la clôture des dossiers dans un délai de 8 semaines.

La commission du mécanisme de Gestion et de vérification des plaintes sur les incidents d'abus et exploitation sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) s'inscrit dans un contexte de recevabilité et d'utilisation des renseignements tirés des plaintes pour orienter et améliorer le travail et les approches de l'organisation et de mise en œuvre des activités du projet PACT. L'objectif du MGP-EAS/HS est de s'assurer que les plaintes venant des communautés ou des survivantes sont promptement réceptionnées, analysées et qu'elles sont dûment écoutées. En outre, il permet d'examiner les plaintes dans le souci de dégager les causes des allégations d'abus et exploitation sexuels et envisager des réponses ou des actions préventives afin d'éviter une aggravation qui peut aller au-delà du projet.

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

On peut également porter plainte auprès du Service de redressement des griefs (GRS) de la Banque mondiale. Pour plus d'informations sur la manière de soumettre des plaintes au Groupe d'inspection de la Banque mondiale, veuillez consulter le site www.inspectionpanel.org.

La Cellule Infrastructures demandera à l'entrepreneur de préparer son PGMO avant le début de sa mission, qui comprendra également une description détaillée du MGP des travailleurs.

12. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

La Cellule Infrastructures fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers¹¹ 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 et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42.

Elle mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. 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.

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

¹¹ Il peut s'agir de fournisseurs et prestataires, de sous-traitants, de négociants, d'agents ou d'intermédiaires

mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.

13. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales (associations de villages ou de quartier ou encore de territoire ou provinciales) fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Les groupes prioritaires concernent les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement. Le projet prévoit le recrutement des travailleurs communautaires dont le nombre sera connu pendant la phase des travaux selon les besoins.

La Cellule Infrastructure 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.

L'Expert Sauvegarde Sociale du Projet déterminera 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, la Cellule Infrastructure prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Les Experts en sauvegarde Environnementale et sociale et Expert en VBG déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et précisera également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. Le présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre sera au besoin actualisé par la Cellule Infrastructure au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque.

L'Expert Sauvegarde Sociale évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

L'Expert Sauvegarde Sociale déterminera les risques de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le projet prendra les mesures appropriées pour y remédier.

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

14. TRAVAILLEURS PRIMAIRES

La mise en œuvre du PACT pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires.

14.1. Risque de travail d'enfants

Pour ce qui concerne particulièrement le PACT, les mauvaises conditions de travail telles que le travail avec des machines, des équipements et des outils dangereux, ou qui impliquent la manipulation ou le transport manuel de charges lourdes le travail dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple travailler pendant de longues heures ou la nuit pourraient être à la base de l'altération à court, moyen et long terme de l'état de santé des enfants : ils peuvent aussi se blesser avec des outils inadaptés à leur âge, subir les conséquences de la manipulation de substances toxiques, porter des charges lourdes qui nuisent à leur développement physique.

Ces risques seront évalués et des mesures de prévention et de mitigation appropriées seront préconisées pour être exécutées aux activités consignées dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du PACT. Parmi les risques, il y a :

- Risques d'arrestation, de sanctions légales, d'amendes et/ou d'emprisonnement des enfants qui travaillent, suite à la violation des ordres de contrôle social ;
- Détresse psychosociale accrue ;
- Exposition à la traite et à toutes les formes de violence, y compris la violence sexuelle, l'exploitation et les abus par des acteurs en position de pouvoir ;
- Exposition accrue à contracter la maladie ;
- Réduction de la probabilité de retourner à l'école après le confinement.

Le PACT, les entreprises des travaux et sous- traitants doivent :

- Veiller à ce que les enfants qui travaillent ou sont à risque de travail des enfants soient prioritaires lors de la révision des systèmes de gestion et d'orientation des cas pendant la pandémie, y compris ceux qui sont déplacés et en route, et à ce qu'ils fassent partie de tout système existant de surveillance du travail des enfants ou de protection des enfants ;
- Veiller à ce que les enfants qui travaillent aient accès à des messages de santé adaptés aux enfants, ciblant les activités et les secteurs de travail
- Élaborer des stratégies visant à promouvoir la santé des enfants qui travaillent en fournissant des informations et des services aux enfants sur le lieu de travail, ou bien en offrant des services de santé (mobiles) dans les zones à forte prévalence de travail des enfants, ou encore en orientant les enfants ou des membres de la famille qui sont malades vers des prestataires de soins ;
- Inclure des informations actualisées et adaptées sur la prévention et la réponse à la COVID-19 dans les activités de santé mentale et de soutien psychosocial, y compris dans les compétences de vie et autres activités pour les enfants qui travaillent ;
- Veiller à ce que tous les canaux d'information relatif à la COVID-19 et de soutien en matière de santé, y compris les services de santé mentale et les lignes d'assistance téléphonique (pour les enfants), soient adaptés aux enfants et accessibles aux enfants qui travaillent ;
- Fournir aux enfants qui travaillent des informations, des activités de communication et d'éducation adaptées à leur sexe et à leur âge, y compris des kits de prévention COVID-19 (équipement de protection individuelle, désinfectant pour les mains, produits de nettoyage, savon, etc.)

14.2. Risques de travail forcé

Dans le cadre du projet PACT, les victimes de travail forcé seront les groupes les plus vulnérables – les femmes et les filles forcées de se prostituer, les migrants pris dans l’engrenage de la servitude pour dettes, et les travailleurs d’ateliers. Selon la , le travail forcé est défini 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.

Les risques liés au travail forcé sont :

- Premièrement, nous savons que le travail forcé est en grande partie dû à la vulnérabilité socio-économique et à l’absence d’autres options de survie ou de mécanismes d’adaptation, et que la vulnérabilité socio-économique a grimpé en flèche à cause de la crise du COVID-19. La servitude pour dettes est particulièrement préoccupante pour les plus vulnérables : les travailleurs soudainement privés d’emploi, ayant un besoin urgent de fonds pour la survie de leur ménage et n’ayant pas accès à d’autres formes de crédit, doivent se tourner vers des prêteurs rapaces pour obtenir des prêts ;
- Deuxièmement, la crise entraîne une détérioration des conditions de travail qui relèvent déjà de l’exploitation, ce qui entraîne encore davantage les travailleurs dans la spirale d’abus aboutissant au travail forcé et à la traite des personnes. Les bouleversements économiques associés à la crise du COVID-19 pourraient également générer une demande supplémentaire et de nouvelles occasions de travail forcé. Il existe un risque, par exemple, que certaines entreprises mises à mal par les difficultés financières liées à la crise, assouplissent leurs normes de travail ou soient reléguées dans l’économie informelle, où le travail forcé peut plus facilement s’enraciner
- Troisièmement, la crise du COVID-19 nuit à la capacité des acteurs étatiques et non étatiques de fournir un soutien et une protection aux survivants, les ressources et l’attention des acteurs de première ligne étant principalement axées sur la réponse à la pandémie.

Conformément au PPES, le projet doivent lutter contre le travail forcé par :

- L’application de lois et de politiques fermes qui interdisent les différentes formes de travail forcé, protègent les victimes et permettent de sanctionner les auteurs des infractions de manière appropriée ;
- L’adoption d’une série de mesures pratiques est nécessaire telles que la sensibilisation du public aux risques de travail forcé, l’accompagnement des travailleurs migrants en situation irrégulière afin qu’ils acquièrent les compétences nécessaires et trouvent des opportunités locales alternatives de revenus, l’information des travailleurs sur leurs droits, l’application rigoureuse de la loi, le contrôle et la réglementation des activités des agences de recrutement, des recruteurs et des employeurs, la réhabilitation et la réintégration des victimes du travail forcé secourues.
- L’application des conventions et protocole suivants ratifiés par le pays :
 - o La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 qui interdit toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
 - o La convention (n° 105) sur l’abolition du travail forcé, 1957 qui interdit le travail forcé ou obligatoire ;
 - o Le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 et la Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 qui visent à faire progresser les mesures de prévention, de protection et

de compensation, ainsi qu'à intensifier les efforts en vue d'éliminer les formes contemporaines d'esclavage.

Pour cela, le projet doit veiller à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

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

ANNEXES

ANNEXE 1. CODE DE BONNE CONDUITE

Le Code d'éthique et de Bonne Conduite est au cœur des moyens que nous mettons en œuvre pour bâtir et protéger la réputation de notre compagnie. La réputation de l'entreprise est l'un de ses biens les plus précieux, et elle doit être cultivée et protégée. Ce n'est pas tant ce que nous faisons, que la manière dont nous le faisons qui déterminera notre réputation auprès de nos partenaires, de nos salariés et du public et permettra d'assurer notre réussite à long terme. Il est inspiré des principes de Responsabilité, de Respect et de Détermination. Il définit la façon dont nous devons nous comporter, non seulement de manière générale, mais également lorsque nous sommes confrontés à des situations face auxquelles nos actes pourraient avoir des conséquences graves sur la réputation de l'entreprise.

Un code de conduite doit être remis aux employés. Des mesures disciplinaires effectives doivent être prévues, notamment le licenciement. Tout comportement fautif d'un ouvrier peut donner lieu à l'une des sanctions suivantes, qui est fixée par la Direction de l'Entreprise ou son représentant en fonction de la nature et de la gravité du fait reproché :

- Avertissement écrit ou blâme ;
- Mise à pied dans la limite de trois jours ;
- Mutation ou déclassement, à titre disciplinaire, sous réserve des dispositions du Code du travail Congolais ;
- Sanction ;
- Licenciement ; et
- Licenciement sans préavis ni indemnité.

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	blâme
Mauvaise exécution du travail	Avertissement
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
Etat d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence

Fautes	Sanctions
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés à caractère sexuel tenus à l'égard des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
Recours aux services de professionnels de sexe durant les heures de chantier et dans la zone où s'exécute les travaux	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat
Dans les lieux de travail, dans les alentours du lieu de travail, et dans les communautés avoisinantes, tout acte de discrimination, harcèlement, violence physique ou sexuelle, exploitation et abus sexuels, ou emploi ou exploitation des enfants	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'Etat
Les coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'Etat
Disposition de toute autre faute non-prévue par le présent règlement.	Sera soumise à un comité de discipline ad hoc de l'UGP ou l'Entreprise pour qualification et proposition d'une sanction

Pour s'assurer de la réputation de notre société en la bonne conduite, l'entreprise et chaque employé doivent respecter le Code de Bonne Conduite et adhérer à ce Code, lequel comporte généralement les éléments clés suivants :

Les 5 éléments clés du Code de Bonne Conduite sont les suivants :

1. Responsabilité personnelle ;
2. Responsabilité vis-à-vis de la loi ;
3. Responsabilité vis-à-vis du travail ;
4. Responsabilité vis-à-vis de l'environnement de travail ;
5. Responsabilité vis-à-vis l'Exploitation et l'Abus Sexuel, ainsi que le Harcèlement Sexuel (EAS/HS)

1.1. Obligations de l'Entrepreneur sur l'EAS/HS

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet est mis en œuvre d'une telle manière à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement local, sur les communautés, et sur ses travailleurs. Par conséquent, l'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel l'EAS/HS n'a pas de place, et où ils ne seront pas tolérés par tout employé, sous-traitants, fournisseurs, associés, ou représentant de l'entreprise.

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

- L'entreprise et, par conséquent, tous les employés, collaborateurs, représentants, sous-traitants et fournisseurs s'engage à respecter toutes les lois, règles et règlements relatifs à la prévention et à la riposte en cas de violence basée sur le genre, et en particulier les lois n° 06/018 et 06/019 (2006)¹² ;
- Préparer et mettre en œuvre un Plan de Sensibilisation du Genre conformément aux exigences de l'Employeur ;
- Assurer un salaire égal aux hommes et aux femmes pour un travail de valeur égale, conformément aux lois nationales et aux obligations conventionnelles internationales et payer les femmes directement leurs salaires ;
- Ne pas payer ses employés moins que le salaire minimum en vertu de la loi applicable
- Fournir des conditions de travail sûres et sécurisées aux travailleurs masculins et féminins
- Se conformer aux lois du travail en vigueur et s'abstenir du travail des enfants ; et
- Décrire les responsabilités : (i) de l'entreprise à créer une culture positive pour son lieu de travail et ses employés ; (ii) des gestionnaires pour s'assurer que cette culture est mise en œuvre ; et (iii) des individus à adhérer aux principes de cette culture et à ne pas s'engager dans l'EAS/HS et/ou AEE.
- L'entreprise devra :
 - i. Interdire le recrutement et emploi des enfants dans le projet
 - ii. Limiter les visites de courtoisie pendant les heures de service dans le site de travail.
- L'entreprise veillera à ce qu'un assainissement adéquat soit disponible sur le site et le logement de tout travailleur offert à ceux qui travaillent sur le projet ;
- Tous les employés (y compris l'entrepreneur, les gestionnaires, consultants.es, et les ouvriers) devront suivre une formation avant de commencer les travaux afin de renforcer leur compréhension du VIH/sida, les risques et conséquences des Violences Basées sur le Genre (VBG), y compris l'EAS/HS, et l'Abus/Exploitation des Enfants (AEE), le contenu du Code de Conduite et le Mécanisme de gestion de Plaintes sensible à l'EAS/HS. Par la suite, les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire, et de séance du recyclage ;
- La formation doit être effectuée par les prestataires locaux identifiés par le client pour le contractant, le client et le personnel de supervision technique pendant la durée du contrat. Les communautés locales peuvent également participer si nécessaire ;

¹² Le texte des deux lois peut être trouvé dans le lien ci-dessous (page 61)
<http://www.pnmls.cd/doc/Lois%20portant%20protection%20des%20PVV%20et%20PA,%20Protection%20de%20l'enfant%20et%20contre%20VS%20J.O.%20n%C2%B0%20Sp%C3%A9cial%20du%2025%20mai%202009.pdf>

- Le financement de la prestation de la formation, et le temps du participant, sont inclus dans le devis quantitatif du projet à titre de somme provisoire ;
- Les actes d'EAS/HS constituent des fautes graves et sont donc des motifs de sanctions, qui peuvent comporter des sanctions et/ou la cessation d'emploi, ainsi qu'un référencement approprié vers la police, uniquement avec l'accord de la survivante, pour poursuivre l'action ;
- Toutes les formes d'EAS/HS sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les camps des travailleurs ou au sein de la communauté locale ;
- Conformément à la législation nationale, tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris via les médias numériques - est interdite. La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse ;
- En cas de mineurs, enfant de moins de 18 ans, tenir compte des dispositions légales suivantes :
 - Dans la loi n°09/001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant, entendu tout enfant mineur de moins de 18 ans, dans ses articles suivants, il est dit ceci dans son article 192 : toute personne a l'obligation de dénoncer toute forme de violence physique ou morale infligée à l'enfant ainsi que toute menace à sa santé et à son développement dont elle a connaissance, La non dénonciation des violences commises sur un enfant est puni d'une amende de cent mille à deux cent cinquante mille francs congolais
- Conformément à la législation nationale, les travailleurs du projet ne doivent pas s'engager dans de nouvelles relations avec des filles de moins de 18 ans, y compris épouser une jeune fille de moins de 18 ans pendant qu'ils sont en cours d'emploi ;
- Les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à tout niveau) et les membres des communautés entourant le lieu de travail sont interdits. Cela inclut les relations impliquant le prélèvement/promesse d'attribution de prestations (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de sexe, une telle activité sexuelle (solicitation de sexe transactionnel par les membres de la communauté en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme de l'exploitation¹³ et "non consensuelle" dans le champ d'application du présent règlement ;
- En plus des sanctions disciplinaires de l'entreprise, des poursuites judiciaires de ceux qui commettent des actes d'EAS/HS sont applicables, le cas échéant, en respectant les droits et la dignité de la survivante, y compris le droit à l'agence, à la confidentialité et à la sécurité ;
- Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants sont fortement encouragés à signaler des actes réels ou suspects d'EAS/HS par un collègue de travail. Les rapports doivent être pris en conformité avec la procédure spécifique pour la gestion de plaintes d'EAS/HS. L'entreprise doit favoriser, par des politiques et pratiques, un environnement sans craintes de représailles et qui encourage l'établissement de rapports et de responsabilité pour ceux qui commettent des actes d'EAS/HS;
- Les superviseurs et les gestionnaires ont le mandat de faire rapport et de prendre des mesures à l'encontre de l'action supposée ou réelle d'EAS/HS comme ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et tiennent leurs subordonnés directs responsables. À défaut de le faire, ils s'exposent à des sanctions ; et

¹³ Est considéré comme une exploitation, toute relation qui constitue l'exploitation sexuelle, c'est-à-dire tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel (y compris le pouvoir lié au genre) ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais non limité à, profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre.

- En définitive, le fait de répondre efficacement aux cas d'EAS/HS sur le chantier par les gestionnaires de l'entreprise ou le Directeur Général n'empêchent pas des éventuelles actions judiciaires qui pourraient être engagé par les autorités compétentes.

Ce code/règlement et les trois (3) annexes ci-joints entreront en application après vulgarisation et signature par les parties concernées.

1.2. Pour l'entreprise (annexe I)

Pour s'assurer que les principes ci-dessus sont mis en œuvre efficacement, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

1. Tous les employés ayant un rôle de supervision du personnel (gestionnaires et superviseurs) signent le code de conduite-Annexe II décrivant leurs responsabilités en matière de mise en œuvre des engagements de l'entreprise et d'appliquer les responsabilités individuelles dans le 'code de conduite'.
2. Tous les employés signent le code de conduite-Annexe III du projet, confirmant leur accord pour se conformer à des normes de comportement, et non de se livrer à des activités entraînant l'EAS/HS.
3. L'affichage des codes de conduite-Annexe I et III en bonne place et bien en vue dans des camps de travailleurs, les bureaux et dans les parties communes de l'espace de travail. Une copie dans la langue qu'ils ont choisie est fournie à chaque travailleur.
4. S'assurer que les copies affichées et distribuées des exemplaires des Annexes I et III sont traduites dans la langue appropriée d'utilisation dans les sites de travail ainsi que de tout le personnel international dans leur langue maternelle.
5. L'entreprise met en œuvre efficacement le mécanisme convenu, de communiquer des informations au projet pour des améliorations et mises à jour au besoin.
6. Tous les employés suivent un cours de formation de base avant de commencer le travail sur le site afin de s'assurer qu'ils sont familiers avec les engagements de l'entreprise concernant les codes de conduite relatifs à l'EAS/HS.
7. Tous les employés suivent une formation régulière obligatoire, mené par des acteurs spécialisés pour la durée du contrat à partir de la première formation d'initiation avant le début du travail pour renforcer la compréhension des normes de comportement du projet, y compris le code de conduite d'EAS/HS. Ces activités seront conçues pour invoquer un changement de comportement, contestant la répartition inégale du pouvoir qui soutient et promeut l'EAS/HS, y compris l'exploitation sexuelle, l'abus et le harcèlement.

Je reconnais, par la présente, que j'ai lu le Code de Conduite, y compris l'Annexe I qui précède, et au nom de l'entreprise, j'accepte de me conformer aux normes qu'ils contiennent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités de promouvoir les normes comportementales du projet, et de prévenir et répondre à l'EAS/HS. Je comprends que toute action incompatible ou non conforme avec le présent code de conduite, y compris l'Annexe I peut entraîner des sanctions disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____ Date : _____

Nom complet : _____ Lu et approuvé : _____

Titre : _____ Signature : _____

1.3. Pour les gestionnaires et superviseurs (annexe II)

Les gestionnaires et les superviseurs (employés avec un rôle de supervision du personnel) à tous les niveaux ont la responsabilité de faire respecter l'engagement de l'entreprise pour la prévention et l'atténuation de l'EAS/HS. Cela signifie que les gestionnaires ont une lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et empêche l'EAS/HS, tout en tenant responsables leurs auteurs. Pour être efficace, les gestionnaires devront soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite. À cette fin, les gestionnaires doivent se conformer aux responsabilités comme gestionnaires et également comme travailleurs (Annexe II et III). Ce faisant, ils s'engagent à maintenir la sécurité de la mise en œuvre du projet, ainsi qu'un environnement libre de tout acte d'EAS/HS sur le lieu de travail et au sein de la communauté locale.

Ces responsabilités incluent mais ne sont pas limités à :

Mise en œuvre

- Afin de garantir la plus grande efficacité des codes de conduite-Annexe I et III :
 - i. Afficher distinctement les codes de conduite Annexe I et III bien en vue, à la fois pour le personnel et les communautés au camp des travailleurs, bureaux, et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de places publiques incluent les Salles d'attente, de repos et les halls d'entrée, la cantine et les cliniques de santé, les zones où sont stockés et surveillés les machines, etc.
 - ii. S'assurer que toutes les copies affichées et distribuées des Annexes I et III sont traduites dans la langue appropriée d'utilisation dans les domaines de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout le personnel international.
- Contribuer à expliquer les codes de conduite-Annexe I et III à l'ensemble du personnel.
- S'assurer que :
 - i. Tous les travailleurs sous sa supervision signent le code de conduite-Annexe I, y compris la reconnaissance qu'ils ont lu et l'approuvé.
 - ii. Les listes de l'ensemble du personnel et des exemplaires signés, de chaque code de conduite, sont fournies au projet.
 - iii. Tout le personnel participe à la formation et que les membres sous sa supervision participent également comme indiqué ci-dessous.
 - iv. le superviseur favorise un environnement encourageant le personnel à signaler les incidents d'EAS/HS confidentiellement par l'intermédiaire du mécanisme de gestion de plaintes du projet.
- Dans le respect des lois applicables et au meilleur de ses capacités, empêcher que les auteurs d'exploitation sexuelle et de violence ne soient pas engagés, recrutés de nouveau ou redéployés.
- S'assurer que lors de l'engagement d'un partenariat, d'un sous-traitant, d'un fournisseur ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Incorporer le code de conduite- Annexe I, II et III sous forme de pièce jointe.
 - ii. Inclure les langues appropriées nécessitant de telles entités contractantes et les individus, et leurs employés et bénévoles, à se conformer au code de conduite-Annexe I.
 - iii. Dire expressément que la non-observance par ces entités ou personnes, le cas échéant, de se conformer aux normes définies par le Code de conduite, prendre des mesures préventives

contre l'EAS/HS, enquêter sur les allégations d'EAS/HS, ou à prendre des mesures correctives lorsqu'un cas d'EAS/HS a eu lieu, n'est pas seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux codes de-Annexe I mais aussi de résiliation d'accords pour travailler sur l'offre ou le projet.

- Fournir un appui au Maître d'ouvrage subdélégué pour la mise en œuvre des activités environnementales et sociales du Projet et à d'autres acteurs de la société civile et de VBG pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne au travers des campagnes de sensibilisation et des stratégies de changement de comportement.
- Rendre compte et agir conformément au protocole de réponse de tout acte réel ou supposé d'EAS/HS. Les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et faire leurs comptes rendus directs grâce à la mise en œuvre de mesures disciplinaires appropriées. Le défaut d'agir sur les actes supposés ou réels d'EAS/HS commis par leurs rapports peut entraîner des mesures disciplinaires.

Formation

- Tous les gestionnaires sont tenus d'assister à un cours de formation pour gestionnaires avant de commencer les travaux afin de s'assurer qu'ils connaissent bien leurs rôles et responsabilités dans le respect des engagements relatifs aux codes de conduite d'EAS/HS. Cette formation s'appuiera sur cours de risques et conséquences en matière de VBG, y compris EAS/HS et les codes de conduite, exigée de tous les employés et gestionnaires pour avoir la compréhension nécessaire et le soutien technique nécessaires pour remplir leur rôle dans le cadre de leurs fonctions dans le projet.
- Les gestionnaires sont tenus d'assister et d'aider lors des cours de formation organisés par le projet pour tous les employés. Les gestionnaires seront tenus de démarrer les formations et d'annoncer les renseignements nécessaires pour évaluer les expériences de formation et fournir des conseils sur l'amélioration de l'efficacité de la formation.
- S'assurer que du temps est accordé pendant les heures de travail pour que le personnel assiste à la formation d'initiation obligatoire sur la prévention de l'EAS/HS ainsi que le code de conduite et ses Annexes du projet.

Réponse

- En ce qui concerne l'EAS/HS :
 - i. Si un gestionnaire développe des préoccupations ou des soupçons à l'égard de toute forme d'EAS/HS par l'un de ses rapports directs, ou par un employé travaillant pour un autre maître d'œuvre sur le même lieu de travail, il est nécessaire de signaler le cas en utilisant les procédures établies.
 - ii. Si le gestionnaire chargé d'EAS/HS a un conflit d'intérêts en raison de relations familiales ou personnelles avec la survivante et/ou l'auteur, il/elle doit informer l'entreprise concernée et la partie en charge de la gestion de plaintes d'EAS/HS et à la Commission. L'entrepreneur sera tenu de nommer un autre gestionnaire sans conflit d'intérêt pour répondre aux plaintes ; et
 - iii. S'assurer que toute question d'EAS/HS est signalée à la Commission et à la Banque mondiale dans les 24 heures de sa connaissance et indépendamment de sa vérification.
- Le manquement pour les gestionnaires de faire rapport ou de se conformer aux dispositions d'EAS/HS et du VAC peut faire l'objet de mesures disciplinaires, à déterminer et adopter par le Directeur de l'entreprise ou un équivalent d'un rang plus élevé.
- En définitive, le fait de répondre efficacement aux cas d'EAS/HS sur le chantier par les gestionnaires de l'entreprise ou le Directeur Général n'empêchent pas des éventuelles actions judiciaires qui pourraient être engagé par les autorités compétentes.

Je reconnais, par la présente, que j'ai lu ce qui précède, le code de conduite-Annexe II, et accepte de me conformer aux normes qu'il contient et comprends mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux exigences en matière d'EAS/HS. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite, y compris l'Annexe II ou l'échec à prendre des mesures prescrites qui y sont contenues peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : _____

Nom complet : _____

Titre : _____

Date : _____

1.4. Individuel (annexe III)

Je, soussigné _____, reconnais que le respect des normes environnementales, sanitaires et de sécurité sociale (ESHS), conformément aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail du projet (SST), et la prévention d'EAS/HS, est important.

L'entreprise/Consultant estime que participer à des actes d'EAS/HS lorsqu'on est employé par le projet - que ce soit sur le lieu de travail, dans les alentours du lieu de travail, dans le camp des travailleurs, à proximité des camps ou dans les communautés limitrophes - constitue un acte d'inconduite grave et mène à des sanctions, pénalités ou à une cessation potentielle d'emploi. Des poursuites par la police de ceux qui commettent l'EAS/HS peuvent être engagées, si approprié.

Je suis d'accord que tout en travaillant sur le projet je vais :

1. Assister et participer activement aux cours de formation liés à l'ESHS, l'OHS, le VIH/SIDA, la VBG, y compris EAS/HS tel que recommandé par mon employeur/client.
2. Adhérer à une politique de zéro-alcool pendant les heures de service, et m'abstenir de l'usage de stupéfiants ou d'autres substances, qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
3. Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans), et les hommes sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, fortune, infirmité, naissance ou toute autre situation.
4. Ne pas utiliser un langage ou un comportement harcelant, abusif, sexuellement provocant ou humiliant envers les femmes, les enfants ou les hommes, et qui constitue un acte de violence basée sur le genre.
5. Ne pas m'engager dans le harcèlement sexuel, par exemple, en faisant des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportement physique ou verbal, de nature sexuelle, y compris les actes subtils de tels comportements (par exemple regarder quelqu'un de haut en bas; les baisers, les hurlements ou bruits de claquement; traîner autour de quelqu'un; siffler et chahuter; donner des cadeaux personnels; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).
6. Ne pas solliciter des faveurs sexuelles en étant employé par le projet (par exemple, faire des promesses ou un échange de traitement favorable, y compris de l'argent, dépendant d'actes sexuels) ou d'autres formes d'humiliation, de dégradation ou d'exploitation.
7. Ne pas participer à une activité sexuelle ou une activité avec des enfants - y compris le toilettage, ou contacter via les médias numériques. La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
8. Ne pas m'engager dans de nouvelles relations avec des filles de moins de 18 ans, y compris épouser une jeune fille de moins de 18 ans.
9. À moins qu'il y ait le plein consentement de toutes les parties concernées, je ne vais pas avoir des interactions avec les membres des Communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant l'abstention ou de promesse d'attribution de prestations (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de sexe, telles l'activité sexuelle (Invitation de sexe transactionnel par les membres de la communauté

- en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme "non-consensuelles" et l'exploitation dans le champ d'application du présent code et de l'employé par le projet.
10. Envisager de faire déclaration auprès de la partie en charge de la gestion de plaintes d'EAS/HS ou à mon responsable/client toute suspicion ou actes réels d'EAS/HS par un autre travailleur/consultant ou tout projet d'infractions au présent code de conduite.

Sanctions

Je comprends que si je viole le présent code de conduite-Annexe III, mon employeur/client prendra des mesures, conformément aux exigences de la banque mondiale suivantes : **« l'Entreprise / sous-traitant/ consultant disqualifié par la Banque pour non-respect de ses obligations de prévention et d'intervention en matière d'EAS/HS ne sera pas qualifié pour se voir attribuer des marchés financés par la Banque pendant 2 ans ».**

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité soient respectées. Que j'adhère à l'hygiène et la sécurité au plan de gestion. Que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétées comme d'EAS/HS. Les actions de ce type seront considérées comme une infraction au présent code de conduite- Annexe III. Je reconnais par la présente que j'ai lu/comprends le code de conduite qui précède, et accepte de me conformer aux normes qu'il contient et comprends mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre à l'ESHS, l'OHS, et les questions d'EAS/HS. Je comprends que toute action incompatible avec le présent code de conduite, y compris l'Annexe III ou le défaut de prendre des mesures qui y sont prescrites peut entraîner des mesures disciplinaires et peut affecter mon contrat en cours.

Signature : _____

Nom complet : _____

Titre : _____

Date : _____

Fait à _____ le __/__/2021

1.5. Concepts clés et définitions liés au projet de la Banque Mondiale (annexe V)

La VBG se manifeste sous les formes suivantes, mais sans s'y limiter :

- La violence physique (notamment les gifles, les coups de pied, les coups de poing ou l'usage d'une arme) ;
- La violence psychologique (notamment l'humiliation systématique, l'intimidation, les traitements dégradants, les insultes et les menaces) ;
- La violence sexuelle, qui comprend toute forme de contacts sexuels non consentis, y compris le viol ;

- Le mariage précoce/forcé, à savoir le mariage d'une personne contre son gré souvent avant l'âge de 18 ans, également appelé mariage d'enfants ;
- L'exploitation économique et le déni de ressources, de services et d'opportunités (par exemple, le fait de limiter l'accès aux services financiers, à la santé, l'éducation, ou à d'autres ressources dans le but de contrôler ou d'asservir une personne) ;
- La traite et l'enlèvement d'êtres humains aux fins d'exploitation ;
- La violence perpétrée par un partenaire intime ancien ou actuel ;
- Le consentement est un élément clé des VBG. Il y a un acte de VBG dès lors que le consentement n'est pas donné de manière libre et volontaire. Le consentement doit être éclairé, fondé sur une appréciation et une compréhension claire des faits, des implications et des conséquences futures d'une action ;
- Le harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels) ;
- L'exploitation sexuelle : Tout abus ou toute tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne (par ex : échange de soins médicaux, de couvertures, d'un abri ou d'eau pour des relations sexuelles).
- L'abus sexuel : Intrusion physique effective ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires ;
- Les abus sexuels sur enfant comprennent toute forme de rapports sexuels avec un enfant, étant donné qu'un enfant ne peut être consentant ;
- La violence basée sur le genre est une expression générique qui s'entend de tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes. Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté, que ce soit dans la sphère publique ou dans la sphère privée. La VBG touche de manière disproportionnée les femmes et les filles au cours de leur vie et prend de nombreuses formes, y compris les abus sexuels, physiques et psychologiques. Elle se produit, parmi d'autres, au sein du foyer, dans la rue, dans les établissements d'enseignement, au travail, dans les champs agricoles et les camps de réfugiés aussi bien en temps de paix qu'en période de conflit et de crise.
- Auteurs de violences basées sur le genre : Aux fins de la présente évaluation, les auteurs potentiels d'EAS/HS s'entendent de toute personne associée aux grands travaux de génie civil dans le cadre d'un projet financé par la Banque Mondiale, toute personne lié au projet par une relation contractuelle, qu'importe l'activité ou sa responsabilité, le personnel de l'UGP y compris les ouvriers du bâtiment et d'autres membres du personnel de l'entreprise, les consultants chargés de superviser les travaux de génie civil ou d'entreprendre des activités d'assistance technique ou des études sur des travaux de génie civil, ou le personnel de sécurité embauché pour protéger un site de travaux de génie civil, etc.

