

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
MINISTERE DES RESSOURCES HYDRAULIQUES ET ELECTRICITE
CELLULE D'EXECUTION DES PROJETS-EAU « CEP-O »



PROGRAMME D'ACCES AUX SERVICES D'EAU ET
D'ASSAINISSEMENT EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE
DU CONGO
(PASEA)

Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)

Rapport Final

Mars 2023

Table des matières

Liste des tableaux	3
1. DESCRIPTION DU PROJET	4
2. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET PASEA	7
3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	13
4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	22
5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	23
6 . PERSONNEL RESPONSABLE	31
7.POLITIQUES ET PROCEDURES	33
8. AGE D'ADMISSION ET TRAVAIL FORCE	40
9. CONDITIONS GENERALE	41
10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	42
12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRE	50
13. EMPLOYE DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	51
ANNEXES	53

Liste des tableaux

Tableau 1 : Travailleurs directs du niveau national et leur compétence

Tableau 2 : Travailleurs directs du niveau provincial et leur compétence

Tableau 3 : Risque et mesure d'atténuation liés à la main d'œuvre

Tableau 4 : Risques relatifs aux activités du projet

Tableau 5 : Disposition législatives et réglementaires pertinentes pour le PASEA

Tableau 6 : Surveillance et suivie

1. DESCRIPTION DU PROJET

La République démocratique du Congo (RDC), le plus grand et le troisième pays le plus peuplé d'Afrique sub-saharienne, est riche en ressources naturelles. Avec une superficie totale de 234 millions d'hectares, la taille de la RDC est équivalente à celle de l'Europe occidentale. Elle a une faible densité de population de 16,1 personnes par km² et une population estimée à 89,6 millions d'habitants, dont 54,4 % vivent dans des zones rurales. Le pays possède de vastes ressources naturelles, notamment le troisième plus grand potentiel hydroélectrique du monde, la deuxième plus grande zone de forêt tropicale du monde, des dotations minérales qui sont les plus riches et les plus diversifiées du monde, et plus de la moitié de toutes les ressources en eau douce de l'Afrique subsaharienne.

Au cours de la dernière décennie, il a été malheureusement constaté que la violence a touché près de 40 millions de Congolais. Les femmes et les filles sont particulièrement touchées par les violences sexuelles généralisées liées au conflit qui s'ajoutent à d'autres formes de violence basée sur le genre. L'instabilité politique persistante et les cycles de conflit ont conduit à une gouvernance et des institutions faibles, entravant la mise en œuvre des réformes, la prestation de services et la croissance du secteur privé. Rappelons par ailleurs les trois principaux thèmes à l'origine de la fragilité et des conflits identifiés dans l'évaluation des risques et de la résilience de la Banque mondiale pour 2021 sont les suivants : (a) l'accaparement des élites et l'extraction des ressources qui perpétuent un système de gouvernance non réactif et une économie peu redistributive ; (b) une population de plus en plus jeune qui n'a pas de perspectives de mobilité sociale en raison des traumatismes et de l'exclusion ; et (c) l'interaction entre les systèmes de conflits locaux, régionaux et internationaux fondés sur la concurrence pour l'accès aux terres, aux minéraux et aux autres ressources naturelles.

Cependant, le mauvais état de l'accès aux services d'infrastructure de base représente une contrainte majeure pour une croissance durable et inclusive. Des décennies de conflit, de sous-investissement et de manque de connectivité sur le vaste territoire de la RDC ont entraîné des lacunes particulièrement importantes dans l'accès aux services d'approvisionnement en eau et d'assainissement et à l'approvisionnement en électricité. Le manque d'accès à ces services représente un obstacle majeur à l'activité économique, entrave le développement du marché et ajoute des coûts importants aux projets d'infrastructure. Le gouvernement a entamé une campagne de réforme des principales entreprises d'État responsables de la prestation de services, notamment la REGIDESO, la compagnie nationale des eaux. Cependant, ces réformes ont principalement un impact sur les services urbains, laissant des lacunes importantes en matière de gouvernance dans les zones rurales où des modèles alternatifs de fourniture de services doivent être développés et renforcés.

L'objectif de développement du projet est double à savoir :

- a) Accroître l'accès à l'approvisionnement en eau potable et à l'assainissement dans des zones sélectionnées de la RDC**
- b) Améliorer la gouvernance et les capacités des secteurs public et privé dans la prestation de service d'eau potable et d'assainissement.**

Le projet PASEA est aligné sur le Country Partnership Frame car il encourage les investissements publics et privés dans les infrastructures essentielles afin d'accroître l'accès des populations aux services d'infrastructure de base (objectif 2.2), de renforcer la transparence et la gouvernance (objectif 3.2) et de consolider les bases d'une diversification économique inclusive et du développement du secteur privé (objectif 3.3). Conformément à l'accent mis par le CPF sur la lutte contre la fragilité et les conflits, le projet ciblera les provinces touchées par les conflits et la violence, où les investissements dans les

infrastructures d'approvisionnement en eau et d'assainissement de base augmenteront l'accès, soutiendront les résultats du capital humain et débloquent la croissance du secteur privé dans la fourniture de produits et services WASH.

Le projet comprend quatre (4) composantes à savoir :

Composante 1 : Approvisionnement en eau dans les zones rurales et péri-urbaines des villes (USD 255 Millions).

Le projet se compose en général de quatre composantes.

(i) Composante 1. Approvisionnement en eau dans les zones rurales et péri-urbaines pour la sécurité de l'eau. Cette composante financera des activités liées aux 3 sous-composantes :

- Sous-composante 1.1 : Approvisionnement en eau dans des zones rurales et périurbaines
- Sous-composante 1.2 : Augmenter la capacité du secteur privé d'engager dans le secteur pour améliorer la résilience et la durabilité des services
- Sous-composante 1.3 : Amélioration de la gouvernance du secteur de l'eau en milieu rural et péri-urbain, de la gestion des ressources en eau et de la planification des investissements.

Dans le cadre de ces sous-composantes, le projet utilisera une combinaison d'investissements dans les infrastructures du secteur public (mini-réseaux, bornes fontaines, château d'eau, etc.) ; soutien aux acteurs du secteur privé et aux chaînes d'approvisionnement ; développement de fournisseurs de services d'approvisionnement en eau existants et nouveaux ; et renforcement institutionnel au niveau nationale, provinciale et local, développement d'un système de S&E sectoriel à long terme et de gestion des ressources en eau.

Cette composante utilisera une approche à l'échelle de zone, visant à atteindre tout le monde dans les zones ciblées (ou les zones sont des Entités Territoriales Décentralisées (ETDs)) ou des groupements de villages). Différents modèles de gestion seront promus, en mettant l'accent sur l'implication du secteur privé dans la phase de développement et d'exploitation et d'entretien.

Composante 2 : Assainissement pour le développement humain (USD 115 millions).

Cette composante financera de manière générale, l'assainissement pour le développement humain : utilisation d'une combinaison d'investissements dans les infrastructures du secteur public ; soutien aux acteurs du secteur privé et aux chaînes d'approvisionnement ; des campagnes de changement de comportement autour de la fin de la défécation à l'air libre, d'une bonne hygiène des mains, etc. ; et le renforcement institutionnel pour le développement d'un système de S&E sectoriel à long terme. Cette composante financera les 4 sous-composantes suivantes :

- Sous-composante 2.1. Assainissement et hygiène dans les zones rurales et périurbaines
- Sous-composante 2.2. Assainissement et hygiène dans les zones rurales et périurbaines
- Sous-composante 2.3 : Augmenter la capacité du secteur privé d'engager dans le secteur pour améliorer la résilience et la durabilité des services.

- Sous-composante 2.4 : Amélioration de la gouvernance du secteur de l'assainissement en milieu rural et péri-urbain et la planification des investissements.

Composante 3 : Gestion des projets (USD 30 millions) : Cette composante financera toutes les activités de gestion du projet, y compris les coûts supplémentaires de gestion du projet, les audits financiers et techniques, le suivi et l'évaluation des activités du projet (y compris les données ventilées par sexe), la supervision de la conformité au cadre environnemental et social (ESF), la communication, l'assistance technique et les services de consultants, la formation et l'échange de connaissances ;

Composante 4 : Composante d'Intervention d'Urgence, CERC (USD 0 millions)

Cette composante prévoit un mécanisme d'intervention d'urgence à zéro dollar en cas de catastrophe naturelle, de crise ou d'urgence répondant aux critères établis, qui se définit comme un événement ayant, ou susceptible d'avoir dans un avenir très proche, des effets économiques et/ou sociaux négatifs importants sur le bénéficiaire en raison de crises ou de catastrophes naturelles ou d'origine humaine.

1.1 Objectif et Nécessité du PGMO

Le document relatif à la PGMO PASEA 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. Le PASEA est élaboré conformément au Cadre de Gestion environnementale et sociale de la Banque mondiale (CGES) et est soumis au nouveau cadre environnemental et social (CES), la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) sur les conditions de travail, requière que les Gouvernements des Républiques Démocratique du Congo élabore une Procédure de gestion de la main d'œuvre 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 pratiques¹ pour lutter contre l'Exploitation et les atteintes sexuelles et le Harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets

¹ <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/6f3d9ddc6010c4221315dd1282958e41-0290032022/original/SEA-SH-Civil-Works-GPN-Third-Edition-Final-October-12-2022.pdf>

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 PGM0 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 du PASEA.

Cette procédure s'articule autour de treize (13) points essentiels qui se présentent comme suit :

1. Description du projet
2. Généralité sur l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet
3. Évaluation des principaux potentiels risques liés au travail
4. Bref aperçu de la législation du travail : Termes et Conditions
5. Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail
6. Personnel responsable
7. Politiques et procédures
8. Âge d'admission à l'emploi
9. Termes et conditions générales
10. Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs et sensible à L'EAS/ HS
11. Gestion des fournisseurs et prestataires
12. Travailleurs communautaires
13. Travailleurs des fournisseurs principaux

2. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET PASEA

a. Type des travailleurs

Le projet engagera les catégories suivantes de travailleurs, telles que définies par la NES 2 de la Banque Mondiale. Cependant, pour ce projet, essentiellement quatre catégories de travailleurs mèneront les activités. Il s'agit des travailleurs directs, travailleurs contractuels, travailleurs communautaires, et les fournisseurs principaux.

Travailleurs directs : Ministère des Ressources en Eau et de l'Electricité et pendant la mise en œuvre, la Cellule d'Exécution des Projet, CEP-O, sera l'entité de coordination principale en plus de s'occuper de la mise en œuvre des composantes 1 et 3. Ainsi l'équipe de mise en œuvre du projet sera composée du personnel suivant :

Tableau 1 : *Travailleurs directs du niveau national et leur compétence*

Equipe de base de gestion du projet	Nombre	Etat de mobilisation	Compétence requise
<i>Personnel transversal</i> ²			
Coordonnateur(trice) National	1	Effectif	Connaissances et expériences avéré en gestion des projets, en procédures et plan de passation des marchés, en rapportage, en suivi et évaluation, et en gestion des ressources humaines et financière, ainsi qu'en procédures comptables.
Responsable Administratif et financier	1	Effectif	Maitrise des procédures de gestion des projets financés par les partenaires au Développement (IDA, BAD, UE, agences ONU, etc..) ; bonne connaissance en passation des marchés et des directives de gestion financière de la Banque Mondiale ; maîtrise de l'outil informatique et bonne connaissance du logiciel Comptable TOMPRO.
Responsable Passation des Marchés	1	Effectif	Maitrise des procédures de passation de marchés et directives de passation de marchés de la Banque mondiale ;
Responsable Suivi-Evaluation et Communication	1	Effectif	Bonne compréhension des dispositifs de suivi-évaluation dans le cycle de projet ainsi que des normes et applications internationales de S&E, compétences en collecte, analyse et diffusion des données, Bonne capacité de synthèse et de rédaction, compétences en organisation des ateliers et en capitalisation et conception de matériels didactiques et de dissémination...
Ingénieur Responsable des Opérations	1	Effectif	Bonne connaissance des problèmes techniques de la production et de la distribution d'eau en RDC. Des procédures et directives de passation des marchés, des spécificités techniques et termes des références pour l'acquisition des biens dans le domaine d'AEP et d'Assainissement
Responsable Environnement et Social	1	Effectif	Connaissances des normes environnementales et sociales de la BM, Santé, Sécurité au Travail
Expert social	1	Effectif	Connaissances des normes environnementales et sociales de la BM, Santé, Sécurité au Travail
Assistant.e Administratif	1	Effectif	Connaissance en gestion du Secrétariat et administration
Assistant.e du Coordonnateur	1	Effectif	Compétence avérée dans l'enregistrement, traitement et le classement des courriers (entrants et sortants) ; dans la tenue de l'agenda du Coordonnateur (prise des rendez-vous, ...) et dans le filtrage des lettres sortants et autres documents internes.

² Le personnel transversal est celui qui intervient dans les autres projets, en sus de PASEA

Equipe de base de gestion du projet	Nombre	Etat de mobilisation	Compétence requise
Chef-comptable	1	A recruter par entente directe	Bonne connaissance des procédures de gestion financière des projets financés par la Banque Mondiale, Maitrise des procédures comptables de l'OHADA, maîtrise des logiciels spécifiques de gestion Comptable et financière et/ou de projet
Logisticien	1	A recruter	Bonne connaissance des gestes et postures de manutention, bonne connaissance des procédures des approvisionnements et gestion des stocks, maîtrise des logiciels de gestion de stocks ; bonne connaissance des techniques d'inventaire et capacité à utiliser différents engins de transport.
Secrétaire de Direction	1	A recruter	Connaissance en gestion du Secrétariat et administration
Archiviste-Informaticien	1	Effectif	Bonne connaissance du domaine de l'Informatique et des Télécommunications, maîtrise des outils bureautiques (Word, Excel, Outlook, Acrobat, etc..) et des logiciels de gestion de base ; et capacité à diagnostiquer les dysfonctionnements informatiques de matériel ou logiciel
Caissier	1	Effectif	Connaître le fonctionnement d'une caisse et ses principaux types d'anomalies ; maîtriser les règles de sécurité de manipulation de la caisse et des paiements
Chauffeur Coursier	1	Effectif	Bonne connaissance du code de la route et des normes de sécurité routière, détenir un permis de conduire en cours de validité ; bonne maîtrise de la conduite des petits véhicules.
<i>Personnel longitudinal³</i>			
Ingénieur des Opérations	1	A recruter par entente directe	Bonne connaissance des problèmes techniques de la production et de la distribution d'eau en RDC, des spécificités techniques et procédures d'acquisition des biens dans le domaine d'AEP et d'Assainissement
Spécialiste en Passation des Marchés	1	A recruter	Connaissances des procédures et directives de passation des marchés
Expert.een VBG	1	A recruter	Connaissance en prévention et réponse en VBG, et des recommandations de la Note de Bonne Pratiques de la Banque en matière EAS/HS
Expert en Suivi-Evaluation	1	A recruter	Bonne compréhension des dispositifs de suivi-évaluation ainsi que des normes et applications internationales de S&E, compétences en collecte,

³ Le personnel longitudinal est celui qui n'intervient que dans le projet PASEA

Equipe de base de gestion du projet	Nombre	Etat de mobilisation	Compétence requise
			analyse et diffusion des données, Bonne capacité de synthèse et de rédaction...
Expert en Système d'information géographique	1	A recruter	Bonne capacité rédactionnelle ; maîtrise des logiciels spécifiques à la conception de supports de communication (Illustrator, InDesign, Photoshop, etc) et de traitement et encodage des données
Chauffeurs	2	A recruter	Bonne connaissance du code de la route et des normes de sécurité routière, détenir un permis de conduire en cours de validité ; bonne maitrise de la conduite des petits véhicules.
Total	22		

Tableau 2. Travailleurs directs du niveau provincial et leur compétence

Equipes provinciales	Nombre	Compétence requise
Coordonnateur Provincial	4	Connaissances et expériences avéré en gestion des projets, en procédures et plan de passation des marchés, en rapportage, en suivi et évaluation, et en gestion des ressources humaines et financière, ainsi qu'en procédures comptables.
Ingénieur.e des Opérations Eau	4	Bonne connaissance des problèmes techniques de la production et de la distribution d'eau en RDC. Des procédures et directives de passation des marchés, des spécificités techniques et termes des références pour l'acquisition des biens dans le domaine d'AEP et d'Assainissement
Expert.e Provincial en Passation des Marchés	4	Maitrise des procédures de passation de marchés et directives de passation de marchés de la Banque mondiale ;
Expert .eProvincial en Suivi-Evaluation	4	Bonne compréhension des dispositifs de suivi-évaluation dans le cycle de projet ainsi que des normes et applications internationales de S&E, compétences en collecte, analyse et diffusion des données, Bonne capacité de synthèse et de rédaction, compétences en organisation des ateliers et en capitalisation et conception de matériels didactiques et de dissémination...
Expert.e Provincial en Environnement et Social	4	Connaissances des normes environnementales et sociales de la BM, Santé, Sécurité au Travail, et en matière VBG
Expert Provincial en Assainissement	1	Bonne connaissance des techniques de production, analyse, épurement et traitement des eaux usées des excreta et des déchets ménagères ; bonne connaissance dans la planification de la gestion de la sécurité sanitaire de l'assainissement
Assistant.e Provincial en Administration &Finances	4	Bonne connaissance en gestion administrative et procédures comptables

Equipes provinciales	Nombre	Compétence requise
Chauffeurs	4	Bonne connaissance du code de la route et des normes de sécurité routière, détenir un permis de conduire en cours de validité ; bonne maîtrise de la conduite des petits véhicules.
Total	29	

Travailleurs contractuels :

Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet. Pour le PASEA, les travailleurs contractuels seront recrutés par le projet pour la mise en œuvre des activités relevant des composantes 1 , 2.

Personnel clé de l'Entreprise

Le personnel clé de l'entreprise sont :

- Un.e directeur des travaux
- Un.e ou plusieurs Chefs de chantier selon l'envergure des travaux
- Un.e ou plusieurs experts Génie civil
- Un.e ou plusieurs experts pour la pose des canalisations
- Un.e expert.e électromécanicien et/ou électricien
- Un.e logisticienne
- Un.e environnementaliste
- Un.e responsable HR et HSE
- Un.e maître foreur pour les travaux de forage
- Un.e expert en montage d'équipements photovoltaïques (pour les systèmes photovoltaïques)

Personnel clé de la Mission de contrôle

Le personnel clef de la mission de contrôle sont :

- Un(e) Chef(fe) de mission
- Un(e) ou plusieurs Ingénieurs contrôleurs des travaux de Génie civil
- Un(e) ou plusieurs Ingénieurs contrôleurs des travaux de pose des canalisations
- Un(e) Ingénieur contrôleur des travaux électriques et/ou électromécaniques
- Un(e) expert(e) en assainissement
- Un(e) environnementaliste
- Des Délégués à Pied d'œuvre (DPO)

NB : L'âge et le sexe des employés ainsi que la période de leur mobilisation seront déterminés après l'entrée en vigueur du projet.

Travailleurs communautaires :

Le PASEA utilisera des travailleurs communautaires, y compris les femmes, pour sa mise en œuvre. Il s'agira pour la plupart des membres des communautés bénéficiaires qui seront impliqués dans la

construction des latrines familiales hygieniques, et la gestion et la maintenance au quotidien des infrastructures communautaires d'eau ou d'assainissement réalisées par le projet. Il s'agit des emplois non exhaustifs ci-dessous :

- Construction,
- Gestionnaire,
- Mainteneurs ;
- Operateurs
- Secrétaire ;Comptable/caissier

Les détails sur les conditions et modalités de leur mobilisation et utilisation seront présentés dans la section 12 du document.

Employés des fournisseurs principaux

Aux termes de la NES2, les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Dans le cadre du projet PASEA, il existera deux catégories des fournisseurs : Les fournisseurs directs (qui contractent directement avec la Cellule d'Exécution des Projets eau (CEP-O) I et ceux des entreprises d'exécution (les contrats étant d'habitude de fourniture, conception et exécution).

Nombre des travailleurs du projet

Le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet n'est pas encore connu exactement à ce stade. Approximativement en ce qui concerne les travailleurs directs (au niveau national et provincial) Cinquante et un (51) travailleurs seront engagés dans le cadre de PASEA.

Caractéristique des travailleurs

Dans le cadre de la mise en œuvre du PASEA, peut être employée toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises et ayant un permis de travail au besoin. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée.

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts (locaux, nationale ou internationale) 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.

Calendrier des besoins en main-d'œuvre

La phase de mise en œuvre du projet s'étendra sur une durée de 5 ans, soit de 2023 à 2028.

Zones d'interventions proposées (Province)

Le projet sera mis en œuvre dans quatre provinces de la RDC (environ une population de 26 millions d'habitants) à savoir : Kwilu, Kasai, Kasai-Central, et Kasai-Oriental. Il conviendra de signaler que le choix de ces provinces a été identifié dans le cadre d'un dialogue avec le gouvernement de la RDC et est basé sur plusieurs critères, notamment : le taux actuel d'accès à l'eau et à l'assainissement, le nombre total de personnes n'ayant pas accès aux services d'eau de base, les niveaux de pauvreté et les retards de

croissance, les provinces prioritaires du Cadre de partenariat pays et les synergies avec d'autres opérations de la Banque.

Note : Les sites du projet seront situés dans les Entités Territoriales Décentralisées ETD sélectionnés. A ce stade, les emplacements exacts des activités du projet ne sont donc pas encore connus.

3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

3.1. Activités du Projet

Ainsi, les principales activités sources de risques pour le personnel comprendront :

- a. Expansion et la réhabilitation de systèmes d'approvisionnement en eau ;
- b. Construction, l'expansion et/ou la réhabilitation de systèmes d'approvisionnement en eau en milieu rural ;
- c. Développement de l'énergie solaire pour alimenter les systèmes d'eau là où aucun réseau électrique n'est disponible. ;
- d. Construction d'installations d'eau, d'assainissement et d'hygiène dans des institutions publiques sélectionnées et d'autres lieux publics ;
- e. Travaux de construction des ouvrages de captage d'eau brute (cuve de captage, forage ou prise d'eau) ou d'aménagement des sources dans les zones cibles ;
- f. Travaux de construction des stations de traitement, de des systèmes de chloration ;
- g. Travaux de construction d'une station de pompage et/ou de repompage dans les zones cibles ;
- h. Travaux de construction des ouvrages d'adduction d'eau brute, y compris la pose des conduites d'adduction gravitaire ou de refoulement ;
- i. Travaux de construction des ouvrages de stockage des eaux traitées dans les zones cibles
- j. Travaux de pose et/ou réhabilitation du réseau de distribution ou de construction des bornes fontaines dans les zones cibles
- k. Travaux de construction des latrines publiques et installation des points de lavage des mains dans les zones cibles ;
- l. Travaux de construction des latrines et installation des points de lavage des mains dans les écoles, centres de santé dans les zones cibles ...
- m. Sensibilisation pour la fin de la défécation à l'air libre ;
- n. Appui au développement de la chaîne d'approvisionnement

3.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre

Les principaux risques liés à la main-d'œuvre pendant la phase de mise en œuvre du projet seront variés :

- Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureau de CEP-O et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accident de trajet) ; les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de Réhabilitation des constructions des différentes infrastructures du projet. Il s'agira des risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA, la Covid-19 et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières.

- Les risques pour la santé et la sécurité des communautés autour des chantiers,
- Les risques liés à la gestion des produits chimiques et gaz des batteries des panneaux solaires,
- Les risques de pollution, la perturbation des habitats aquatiques au niveau des sites de prise d'eau, la gestion inadéquate des eaux usées ;
- Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines.
- Les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques.
- Les fièvres dans les zones paludéennes.
- Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau ;
- Les risques d'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (EA/HS) ;

L'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. Des travaux de génie civil mineurs peuvent aggraver si on ne fait pas attention, le risque d'EA/HS exercée de différentes manières par un éventail d'auteurs dans les sphères publiques et privées. De même que les projets impliquant un afflux de travailleurs peuvent accroître la demande de rapports sexuels transactionnels et même augmenter le risque de traite des femmes aux fins de prostitution ou le risque de mariage précoce dans une communauté à faible revenu. On peut également assister à une augmentation du risque de rapports sexuels, même s'ils ne sont pas monnayés, entre des ouvriers et les membres de la communauté, mais si ceux-ci impliquent des mineurs, elles sont considérées comme des abus. De plus, le harcèlement sexuel entre les membres du personnel travaillant sur le projet comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle ainsi que les avances agressives non désirées à l'égard des femmes ou des hommes et des enfants ;

- Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction mais aussi dans le secteur de la construction en général ; par exemple, dans le cadre de ce projet il s'agira des activités de réhabilitation et / ou de construction de ces infrastructures dans le cadre de la composante 2 (la construction d'installations d'eau, d'assainissement et d'hygiène dans des institutions publiques sélectionnées et d'autres lieux publics), impliqueront des travaux dangereux. Les personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet, sauf éventuellement dans des bureaux ou dans d'autres emplois que ceux de la construction.

Une fois le projet achevé et au cours de l'exploitation, les risques principaux seraient les risques dits « courants ». Toutefois l'exploitation présente des risques différents de ceux de la période de construction.

Toutefois, si d'autres risques liés à la main-d'œuvre surviennent au cours de la mise en œuvre du projet, la CEP-O mettra en œuvre des procédures visant à prévenir et minimiser d'autres impacts.

3.3 Mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre

La CEP- O sera responsable de développer et mettre en œuvre des mesures d'atténuation.

La CEP-O veillera également à ce que les différents intervenants du projet comme les partenaires facilitateurs, les ONG, les entreprises et ainsi que toutes les parties prenantes respectent et mettent en œuvre ces mesures d'atténuation des risques.

Tableau 3 Risques et mesures d'atténuation liés à la main d'œuvre

Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureaux de l'UGP et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accident de trajet). 	<ul style="list-style-type: none"> - L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires. 	<ul style="list-style-type: none"> - La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines. - Les dispositions de santé et de sécurité doivent être insérées dans les contrats des entreprises et suivies durant toute la phase de travaux
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de construction des différentes infrastructures du projet, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA (lié aussi à l'augmentation des incidents EAS/HS), la Covid-19 et la prévalence de l'incidence de 	<ul style="list-style-type: none"> - La CEP-O veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des entreprises soient mises en œuvre et suivies durant toute la phase de travaux - La CEP-O veillera au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et à la supervision des programmes de sécurité des sous-traitants. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un programme de santé détaillé doit être fourni au projet par les entreprises d'exécution ; - Le port des masques obligatoire et le prélèvement de la température ; - La construction des points de lavage ou désinfection des mains ; - La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.

<p>maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques. Le risque de transmission des maladies MST et le VIH/SIDA est lié aussi au risque EAS/HS</p>		
<p>- Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, l'utilisation des produits chimiques ou d'autre nature, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau.</p>	<p>- La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ;</p> <p>- L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires.</p>	<p>- La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs (mesures de prévention) ;</p> <p>- Outiller les travailleurs des équipements de protection individuels.</p>
<p>- Les risques de l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (/EAS/HS). Le personnel féminin et mineur peut faire face à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des</p>	<p>- Élaboration et signature d'un code de conduite qui sanctionne parmi autres les comportements liés à l'EAS/HS</p> <p>- Organisation des formations et sensibilisation régulières à l'endroit mutuel en matière de risques et conséquences VBG, y compris EAS/HS, contenu du code de bonne conduite, et les procédures mises à</p>	<p>- Obligation de signature du code de bonne conduite par tous les intervenants concernés du projet insérant des sanctions administratives spécifiques en cas de non-respect. ;</p>

<p>avancées agressives non désirées au harcèlement sexuel à l'égard des femmes ou des hommes et des enfants</p>	<p>disposition par le projet pour dénoncer ce type d'incident ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'application des dispositions du code de bonne conduite, y compris les interdictions spécifiques contre l'EAS/HS et des sanctions et procédures claires en cas de violation 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation régulière des travailleurs en matière de risques EAS/HS - Dresser et afficher une liste non exhaustive des comportements qualifiés infractionnels EAS/HS ; - Illustrer ces comportements au moyen de boîtes à images pour faciliter la compréhension par tous. - Montage d'un mécanisme de gestion des plaintes sensibles à l'EAS/HS adapté et efficace -
<ul style="list-style-type: none"> - Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction ou parmi les travailleurs communautaires, mais aussi dans le secteur de réhabilitation des travaux de construction en général) ; - Le travail forcé (étant donné le statut vulnérable) 	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller au respect des textes réglementaires en vigueur à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires Congolaise 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle hebdomadaire par les inspecteurs de travail de la situation des travailleurs, vérifié s'il y a des cas hors la loi : - La vérification fréquente qu'aucun enfant ne soit employé en dessous de l'âge légal pour les travaux qu'il effectue. (Voir section 8 pour plus de détails)

Tableau 4 : Risques relatifs aux activités du projet

Activités	Type de risques	Niveau de risque	Mesures de prévention	Mesures d'atténuation
Fonctionnement du chantier	Risque d'accidents de travail et de circulation	Faible		<ul style="list-style-type: none"> - Doter le personnel d'Equipements de Protection Individuelle (EPI) (casques, gans, chaussures de sécurité, caches nez, etc.) - Doter la base du chantier d'une infirmerie pour administrer les premiers soins - Pour de cas plus sérieux, disposer d'une convention avec un centre médical bien équipé et proche du chantier. S'assurer que ce centre médical dispose d'une ambulance pour les évacuations urgentes en cas d'accident. - Elaborer un Plan de circulation des engins et des personnes - Former les chauffeurs à la sécurité routière
Fonctionnement des machines :	Nuisance sonore	Faible		<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser les travaux occasionnant beaucoup de bruits hors des heures de repos - Utiliser les engins moins bruyants - Réaliser un mur anti bruit isolant l'usine
Travaux manutentionnaires et utilisation d'employés :	Risque de propagation des IST/SIDA et des EAS/HS	Moyen		<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser les sensibilisations des populations et les employés sur les risques et conséquences des VBG, y compris EAS/HS, le contenu du code de bonne conduite et le fonctionnement du MGP ; - Mettre des préservatifs à la disposition des employés

Activités	Type de risques	Niveau de risque	Mesures de prévention	Mesures d'atténuation
				<ul style="list-style-type: none"> - Faire signer à chaque employé le code de bonne conduite ; - Mettre en place un MGP spécifique pour employés, avec de procédures spécifiques pour traiter les incidents EAS/HS ; - Sensibiliser les riveraines et tenancières d'AGR sur les aspects du MGP- EAS/HS
Terrassement des Fouilles	Propagation des maladies respiratoires aigues	Faible		<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser et mettre en œuvre un plan d'arrosage de la zone du projet
Recrutement du personnel	Conflits sociaux entre populations locales et personnel de chantier pour non-recrutement de la main d'œuvre locale	Elevé	Réserver un quota de recrutement de la main d'œuvre locale	
Mise en route du projet	Accidents de circulation	Faible	Etablir un plan de circulation et de fonctionnement des engins	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les chauffeurs sur la limitation de vitesse et les opérations d'entretien et de maintenance. - Recyclage/Formation des chauffeurs sur la conduite en zones hostiles, agglomérations et en milieux ruraux
Mouvement des engins et transport de matériaux	Pollution de l'air par les émissions de gaz d'échappement et particules de poussières	Faible	Utiliser les voies non fréquentées par les riverains	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre une bâche de protection sur les camions transportant les matériaux - Régler la teneur en eau des graveleux pour atténuer l'impact de la poussière avant leur déchargement - Limiter les vitesses dans les agglomérations à 30 km/h et sur le chantier 20 km/h

Activités	Type de risques	Niveau de risque	Mesures de prévention	Mesures d'atténuation
Fourniture de carburant et entretien des engins et camions	Pollution du sol par les produits d'hydrocarbures et huiles usagées	Faible	- Réaliser les vidanges dans les garages agréés sous la surveillance des environmentalistes l'Entreprise et MdC. Elaborer et mettre en œuvre un Plan de gestion des eaux usées de l'usine	-
Terrassement et décapage	Accentuation du phénomène d'érosion et de dégradation des sols lors des travaux			Procéder à la remise en état rapide du sol à tous les endroits à risques -
Fourniture et entreposage des équipements et de matériaux	Chute ou glissement des matériels	Moyen	- Sensibiliser les ouvriers sur les risques encourus - Elaborer et mettre en œuvre un plan d'entreposage des équipements et de matériaux Elaborer et mettre en œuvre un plan d'Information et de Consultation des parties prenantes	-
Non signalisation des fouilles	Risque des glissades et trébuchement	Elevé	- Signaler les travaux - Utiliser du matériel réflectorisé Remblayer les excavations le plus rapidement possible	-

Hormis les mesures d'atténuation présentées dans le tableau ci-dessus nous retiendrons autres mesures additionnelles qui se présentent comme suit :

- Les mesures d'atténuation pertinentes seront intégrées dans les documents d'approvisionnement ;
- Adoption de mesures d'atténuation proposées dans la Note de bonnes pratiques de la Banque mondiale sur l'afflux de main-d'œuvre ;
- Un MGP bien fonctionnel et facilement accessible pour les travailleurs du projet qui développe des procédures spécifiques pour traiter les plaintes EAS/HS de façon éthique et confidentielle, avec une approche centrée sur les survivants ;
- Élaborer un circuit de référencement avec les fournisseurs de services VBG qui offrent des services de qualité dans les zones d'intervention pour l'assistance aux potentielles survivantes ;
- Collaboration avec les communautés locales.

3.4. Les interventions en cas d'urgence

Lorsque des matières dangereuses sont utilisées, (tel que les déchets pouvant contenir de l'amiante ou autres substances toxiques ou inflammable, échafaudages, infrastructure électriques, soude caustique, etc), il faut formuler des procédures et des méthodes permettant d'intervenir rapidement et efficacement si un accident se produit et qu'il pourrait engendrer des blessures ou polluer l'environnement. Il importe pour le projet d'établir un plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence, qui sera incorporé dans les plans de sauvegarde de l'environnement et d'hygiène et de sécurité au travail des installations. Plus précisément, le plan d'urgence doit être préparé et figurer dans le Plan Environnemental et Social du Contractant (PGES-C) avant la contractualisation.

Ledit plan comportera les éléments principaux suivants mais non limités :

- Coordination de la planification : son rôle est de i) établir des procédures pour informer le public et les organismes d'intervention en cas d'urgence ; ii) indiquer les premiers secours et les traitements médicaux à administrer ; et iii) revoir et mettre à jour le plan d'intervention en cas d'urgence afin de refléter les changements intervenus et garantir que les employés sont informés de ces changements.
- Les Equipements pour les urgences : il y a nécessité d'élaborer des procédures pour l'utilisation, l'inspection, les essais et l'entretien des équipements d'intervention en cas d'urgence.

4. BREF TOUR D’HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Les dispositions suivantes seront suivies par le projet dans la gestion de la main d’œuvre.

4.1 Salaires et retenues à la source

Le salaire payable à l’employé doit être versé conformément aux conditions du contrat de travail qui ne peut que déterminer la forme et le montant de la rémunération. La rémunération sera versée au moins une fois par mois. (Articles 5 et 86 du Code du travail). Le salaire minimum est réglementé par la législation congolaise : salaires fixés par Ordonnances Ministérielles ou par conventions collectives, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel. L’article 91 instaure une zone unique du salaire minimum interprofessionnel garanti par un décret du Président de la République pris sur proposition du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, après avis du Conseil National du Travail.

L’employeur peut déduire de la rémunération du salarié conformément aux articles 98 et sv. pour certaines déductions du style précompte avant taxation.

4.2 Temps de travail

Le code du travail congolais dans son article 119 fixe que la durée du travail ne dépassera pas 45 heures par semaine (8 heures par jour). Ceci inclut le temps pour les pauses-repas. Les heures de travail sont les heures pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de son employeur.

A défaut de conventions collectives, une ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions fixe le nombre d’heures supplémentaires qui peuvent être autorisées au-delà de la durée normale du travail ainsi que les modalités de leur rémunération.

4.3 Temps de repos

Les employés auront une pause-repas chaque jour de travail. Tout travailleur doit jouir, au cours de chaque période de sept jours d’un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures (article 121 et suivant). (Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 015-2002 portant code du travail).

Ce repos est accordé autant que possible en même temps à tout le personnel. Il a lieu le dimanche. Toutefois, les conventions collectives peuvent prévoir les conditions particulières favorables.

4.4 Congés

L’employé a droit à un congé payé (article 141 et suivant du Code du travail). Le congé ne comprend pas le congé de maternité. Une employée, à sa demande, se verra accorder un congé de maternité de 16 semaines, comme le prévoit la loi congolaise. Ce nombre peut augmenter dépendant des enfants à charge (jusqu’à 46 semaines).

4.5 La liberté d’association

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de créer des organisations d’employeurs de leur choix et d’y adhérer, conformément à la Constitution et aux lois congolaises. Les articles 7 et 230 régissent ce mécanisme.

4.6 Conflits de travail

Le Code du travail congolais contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les différends en cas de désaccord entre l'employeur et l'employé sur les conditions essentielles d'une convention collective ou d'autres aspects du travail. Ce désaccord sera résolu conformément aux procédures de conciliation. En effet, l'Inspecteur du Travail peut ajourner la procédure à tout moment s'il apparaît possible que le litige puisse être réglé par voie de conciliation (article 298 et suivants). Ces procédures impliquent des négociations directes entre l'employé et l'employeur en présence du conciliateur désigné. Si les parties ne parviennent pas à un accord sur le litige, le litige continue devant le tribunal (article 186 du Code du travail).

L'article 157 du Code du Travail régit le règlement de l'entreprise. Il a été confirmé par l'Inspection générale du Travail que le règlement de chaque entreprise fait foi et que celui peut être plus coercitif que le Code du Travail au besoin.

Le Code du travail de la RDC s'applique aux travailleurs directs et aux travailleurs sous contrat, en sont exclus les fonctionnaires de l'Etat. Les conditions d'emploi des travailleurs directs embauchés à temps partiel sont déterminées dans leur contrat de travail individuel. (Voir annexe 2).

Certains membres de l'ECP étant des fonctionnaires, il y aura lieu de regarder en détails la Loi n° 1/28 du loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat.

5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La loi congolaise sur la sécurité au travail est régie par le Code du Travail congolais. L'article 160 stipule que l'employeur a l'obligation de veiller à ce que le travail soit accompli dans des conditions appropriées en matière de sécurité, de dignité et de santé des travailleurs, compte tenu de la réglementation en vigueur et de la nature du travail qui est effectué.

L'article 163 stipule que toute entreprise ou tout établissement a l'obligation d'organiser un service spécial de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

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

L'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/043/2008 du 8 août 2008 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail quant à lui fixe le fonctionnement des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement qui ont pour mission essentielle de concevoir, de corriger et d'exécuter la politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que de stimuler et de contrôler le bon fonctionnement des services de sécurité et de santé au travail. Des arrêtés du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail, fixent les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux du travail ainsi que les conditions dans lesquelles les inspecteurs et les contrôleurs du Travail devront recourir à la procédure de mise en demeure. Pour les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par le Décret-loi organique du 29 juin 1961 de la sécurité sociale, la Loi n° 75/028 du 19 septembre 1975 modifiant le Décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale et l'Ordonnance-loi no 78-8 du 29 mars 1978 portant modification du décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale. Le régime de sécurité sociale au bénéfice de ces travailleurs du secteur privé comprend :

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

Le tableau 5 ci-dessous présente d'autres productions législatives et réglementaires pertinentes pour le projet PASEA.

Tableau 5 : Disposition législatives et réglementaire pertinentes pour le PASEA

≠	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
1	Loi sur les violences sexuelles : " Loi no 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant code pénal congolais	<p>Revisitant certaines dispositions du Code pénal, cette Loi a le mérite de prévenir et de réprimer sévèrement les infractions se rapportant aux violences sexuelles et d'assurer une prise en charge systématique des victimes de ces infractions. De ce fait, elle prend largement en compte la protection des personnes les plus vulnérables notamment les femmes, les enfants et les hommes victimes des infractions de violences sexuelles. Elle contribue ainsi au redressement de la moralité publique, de l'ordre public et de la sécurité dans le pays.</p> <p>Par rapport au Code pénal, les modifications portent principalement sur les articles relatifs aux infractions de viol et d'attentat à la pudeur. Les dispositions prévues complètent et érigent en infractions, différentes formes de violences sexuelles, jadis non incriminées dans le Code pénal et consacre la définition du viol conformément aux normes internationales applicables en la matière.</p> <p>Le Projet en est très concerné dans la mesure où ses activités sont susceptibles d'engendrer des incidents EAS et HS et son plan d'actions contre EAS/HS devra en tenir compte.</p>
2	Loi no 09/001 du 10 janvier 2008 portant protection de l'enfant ;	<p>Avec ses 5 titres répartis en 202 articles, cette Loi détermine les principes fondamentaux relatifs à la protection et à la promotion des droits de tout enfant vivant sur le territoire national de la RDC, sans aucune discrimination, et vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantir à l'enfant le droit de bénéficier des différentes mesures à caractère administratif, social, judiciaire, éducatif, sanitaire et autres visant à le protéger de toutes formes d'abandon, de négligence, d'exploitation et d'atteinte physique, morale, psychique et sexuelle, - Diffuser et promouvoir la culture des droits et devoirs de l'enfant et en faire connaître à celui-ci les particularités intrinsèques en vue de garantir l'épanouissement intégral de sa personnalité et de le préparer à ses responsabilités citoyennes, - Faire participer l'enfant à tout ce qui le concerne par des moyens appropriés susceptibles de l'aider à acquérir les vertus du travail, de l'initiative et de l'effort personnel, - Cultiver en lui les valeurs de solidarité, de tolérance, de paix et de respect mutuel afin de l'amener à prendre conscience de l'indissociabilité de ses droits et devoirs par rapport à ceux du reste de la communauté, - Renforcer la responsabilité des parents, de la famille et de l'ensemble de la communauté à l'égard de l'enfant.

≠	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
		<p>Cette Loi prohibe d'employer les enfants de moins de seize ans révolus, sauf dérogation expresse du juge saisi sur demande des parents ou tuteur d'un enfant de 15 ans ; ainsi que les pires formes de travail des enfants (à savoir : l'esclavage ou pratiques analogues, le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans les conflits armés, dans la prostitution, la pornographie, la production et la vente des stupéfiants ou dans les travaux nuisibles à sa santé, sa croissance, sa sécurité, son épanouissement, sa dignité ou sa moralité). L'enfant âgé de seize à moins de dix-huit ans ne peut être engagé ni maintenu en service que pour l'exécution des travaux légers et salubres (art. 50, 53 et suivants).</p> <p>La pertinence de cette Loi se justifie par le fait que les activités du Projet sont susceptibles d'occasionner un afflux de la main d'œuvre dont la politique et procédure de gestion doit s'aligner aux dispositions de la présente.</p>
3	Loi no 15/013 du 1 août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité	<p>A travers cette Loi, L'Etat s'engage à prendre des mesures pour éliminer toute pratique néfaste aux droits de la femme en matière d'accès à la propriété, à la gestion, à l'administration, à la jouissance et à la disposition des biens (art.9).</p> <p>En sus, cette Loi consacre l'égalité de chances entre l'homme et la femme ainsi qu'à l'accès à l'éducation et à la formation ; en plus de la femme dans le domaine économique en garantissant à cette dernière le plein droit à l'initiative privée.</p> <p>A cet effet, le Gouvernement met en œuvre des programmes spécifiques pour :</p> <p>Encourager la parité des filles et des garçons en matière de scolarisation ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orienter les filles dans toutes les filières d'enseignement ; - Réduire sensiblement l'écart dans le taux d'alphabétisation entre l'homme et la femme ; - Récupérer les enfants non scolarisés des deux sexes par des programmes spéciaux, l'apprentissage et la formation professionnelle ; - Prendre en charge la formation et l'éducation des filles et des garçons démunis ; - Assurer aux filles-mères ou enceintes la poursuite de leur scolarité. <p>Ainsi, cette loi est très pertinente pour le projet, car elle se veut une véritable barrière à toute forme d'exclusion basée sur le genre ainsi qu'aux inégalités de droits, de chance et de sexe éventuelles entre les hommes et les femmes ; en garantissant la pleine participation de la femme aux diverses activités du projet.</p>
4	Loi n°011/2002 du 29 août 2002 portant code forestier ;	<p>La Loi 011-2002 portant Code forestier, qui traite du défrichement et des problèmes d'érosion, trouve sa pertinence pour le projet dans la mesure où elle vise à promouvoir une gestion rationnelle et durable des ressources forestières de nature à accroître leur contribution au développement économique, social et culturel des générations présentes, tout en préservant les écosystèmes forestiers et la biodiversité forestière au profit des générations futures .</p> <p>En outre, elle interdit tout déboisement, en précisant qu'il doit être compensé par un reboisement équivalent en qualité et en superficie au couvert forestier initial (art. 52) et exige l'obtention d'un permis de déboisement pour une superficie supérieure à 2 ha (art. 53). Cependant, la délivrance dudit permis est tributaire de la réalisation préalable d'une étude d'impact.</p>
	Loi n°14/003 du 11 février 2014 relative à la conservation de la nature ;	<p>La présente loi fixe, conformément à l'article 202, point 36, litera f, de la Constitution, les règles relatives à la conservation de la diversité biologique, à l'utilisation durable de ses éléments constitutifs ainsi qu'à l'accès et au partage juste et équitable des avantages découlant de l'exploitation des ressources biologiques et génétiques. Elle concourt à</p>

≠	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
		<p>assurer notamment la conservation des écosystèmes et des habitats naturels, la protection des espèces de faune et de flore sauvages ainsi que le développement durable dans les aires protégées.</p> <p>Avec ses 86 articles repartis en six titres, elle apporte plusieurs innovations majeures, notamment la définition des mesures générales de conservation de la diversité biologique et de l'utilisation de ses éléments constitutifs; l'obligation faite aux pouvoirs publics de définir les mécanismes de sensibilisation, d'information et de participation du public au processus d'élaboration et de mise en œuvre de la politique nationale de conservation de la diversité biologique; l'obligation des études d'impact environnemental et social préalable à tout projet de création des aires protégées et la nécessité de l'implication des communautés locales dans ce processus; l'obligation faite au Gouvernement d'assurer le financement de la stratégie nationale et plan d'action de la diversité biologique, de la stratégie nationale de conservation dans les aires protégées, de la recherche scientifique et de plans de gestion des aires protégées à travers, notamment les ressources provenant du fonds fiduciaire créé à cet effet; la définition des conditions d'accès aux ressources biologiques et génétiques, la valorisation des savoirs traditionnels associés à ces ressources, ainsi que le partage juste et équitable des avantages découlant de leur exploitation; l'implication de la province et de l'entité territoriale décentralisée dans la conservation de la diversité biologique; la consultation préalable des populations riveraines avant tout projet de création d'une aire protégée en vue de recueillir des informations sur la nature et l'étendue des droits que ces dernières pourraient détenir sur le site ou espace concerné ainsi que les modalités d'indemnisation ou de compensation équitable et préalable en cas d'éventuelles expropriations ou déplacements des populations; le renforcement du régime répressif en vue d'assurer la protection des espèces, écosystèmes et habitats naturels.</p>
6	Loi n° 11/009 du 09 juillet 2011 portant principes fondamentaux relatifs à la protection de l'environnement ;	<p>Cette loi vise à favoriser la gestion durable des ressources naturelles, à prévenir les risques, à lutter contre les formes de pollutions et nuisances, et à améliorer la qualité de la vie des populations dans le respect de l'équilibre écologique. Cette loi, considérée comme l'acte générateur de l'étude d'impact environnemental et social en interne, interpelle le projet à la protection de l'environnement.</p> <p>Cette loi oblige en outre de la transparence dans le chef des autorités publiques en vue de garantir la participation du public au processus décisionnel en matière d'environnement et de gestion des ressources naturelles, et au processus d'élaboration par les autorités publiques des politiques, programmes, plans et règlements relatifs à l'environnement de manière équitable.</p> <p>L'obligation de l'élaboration d'EIES y apparait de façon plus explicite avec obligation imposée à l'Etat, la province et à l'ETD de veiller à la mise en œuvre des procédures d'évaluation des risques et prennent toute mesure de précaution nécessaire pour assurer la protection efficace de l'environnement et que les coûts résultant des mesures de prévention, de lutte contre la pollution et la réduction de celle-ci ou de remise en état des sites ou paysages pollués soient supportés par le pollueur , se conformant ainsi au principe pollueur-payeur consacré par le Droit International de l'Environnement.</p>

#	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
7	Loi n° 15/026 du 31 décembre 2015 relative à l'eau ;	<p>La pertinence de cette loi pour le projet ne fait l'ombre d'aucun doute. Abordant le mode de gestion des infrastructures hydrauliques, cette loi précise (à son art. 32) que les usagers de l'eau peuvent se constituer en association locale de l'eau ou association d'usagers, conformément à la loi, en vue de la gestion, de la mise en valeur, de la protection de la ressource en eau et de la protection contre les catastrophes. Ces associations, renchérit le législateur, peuvent être déclarées d'utilité publique par les administrations concernées, même dans le cas où la concession d'utilisation de l'eau accordée n'a pas été elle-même déclarée d'utilité publique. Cette loi relative à l'eau renforce aussi de manière particulière les exigences relatives à une étude d'impact environnemental et social, préalable à la concession et au prélèvement des ressources en eau. Elle institue un régime juridique basé sur la déclaration, l'autorisation et la concession ; et instaure également le principe de consultation préalable du public, par voie référendaire, pour tout transfert d'eau douce en dehors du territoire national.</p>
7	Loi n° 22/030 du 15 Juillet 2022 portant protection et promotion des droits des peuples autochtones Pygmées	<p>Cette Loi reconnaît et soutient les droits des Peuples Autochtones Pygmées (PAP) à améliorer leur qualité de vie et à bénéficier directement et équitablement de la conservation et de l'utilisation durable des ressources naturelles de leurs territoires. Les PAPs ont ainsi le droit d'observer et de revivifier leurs traditions culturelles, à travers, notamment, la conservation, la protection et le développement de leurs sites archéologiques et historiques, de même que leur artisanat, dessins, rites, techniques, arts visuels, spectacles, et leur littérature orale (art.32). Toute entrave à ce droit expose l'auteur à une peine de servitude pénale d'un à trois mois et d'une amende de deux millions cinq cent mille francs (+- 1500\$) ou à l'une de ces peines seulement (art 53). Par ailleurs, cette Loi consacre l'intégration sociale des PAP, à travers l'amélioration de leurs conditions de vie et la lutte contre toute forme de marginalisation politique, administrative, économique, sociale et culturelle ; en leur garantissant d'une part la pleine jouissance des terres occupent et des ressources qu'elles renferment, ainsi que les conditions formelles d'accès aux services sociaux de base, notamment l'éducation, l'habitat, les soins de santé et la justice et d'autre part, en reconnaissant les usages, coutumes et la pharmacopée des pygmées non contraires à la loi.</p> <p>Aussi, la présente Loi soumet toute dépossession de ces terres à la prise en compte préalable de l'existence des PAP assortie de leur indemnisation juste, équitable et proportionnelle, en tenant compte de leur consentement libre, informé et préalable (art. 42).</p> <p>En outre, elle oblige le Gouvernement congolais de garantir l'implication et la participation des PAP dans la gouvernance et la gestion des écosystèmes, tout en tenant compte de leur consentement libre, informé et préalable (art. 39).</p> <p>S'agissant de l'accès à l'emploi par les PAP, l'article 49 de la présente Loi en est considéré comme le siège de la matière. En effet, il reconnaît aux PAP le droit au travail, à la rémunération équitable, aux avantages sociaux y afférents et à la sécurité sociale sans aucune discrimination. Les travailleurs autochtones pygmées, à l'instar de tout congolais, disposent également de la liberté d'organisations syndicales ou d'adhésion à un syndicat de leurs choix, d'y participer pleinement, d'en choisir librement leurs délégués et d'y être élus conformément à la loi. Aussi l'Etat congolais, garantit, à travers la présente Loi, à tout autochtone pygmée la liberté de créer des emplois, des entreprises ou toute autre activité génératrice de revenu sur l'ensemble du territoire national.</p>

#	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
		Cette Loi est très pertinente pour ce Projet, car il devra intervenir dans certaines zones où sont localisées les PAP
8	Le Décret n° 13/015 du 29 mai 2013 portant réglementation des installations classées	Il conditionne l'octroi du permis d'exploitation des installations classées soumises au régime d'autorisation à la réalisation préalable d'une EIES, en stipulant (art.11) ce qui suit : « Lorsque la demande du permis concerne une installation dont les activités sont susceptibles d'avoir un impact sur l'environnement, la délivrance du permis est subordonnée à la réalisation préalable d'une étude d'impact environnemental et social... »
9	Décret n° 14/019 du 02 août 2014 fixant les règles de fonctionnement des mécanismes procéduraux de la protection de l'environnement	A travers ce décret, le gouvernement de la RDC soumet obligatoirement et préalablement à une étude d'impact environnemental et social, assortie de son plan de gestion, tout projet de développement, d'infrastructures ou d'exploitation de toute activité industrielle, commerciale, agricole, forestière, minière, d'hydrocarbures, de cimenterie, de télécommunication ou autre susceptible d'avoir un impact sur l'environnement. (Art. 18)
10	Arrêté ministériel n° 043/CAB/MIN/ECN-EF/2006 portant dispositions relatives à l'obligation de l'évaluation environnementale et sociale des projets en RDC	Cet arrêté a assujetti à l'étude d'impact environnemental et social tout projet de développement, ancien ou nouveau, implanté en République Démocratique du Congo (Art.1)

Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de la NES2, tous les dangers pour la santé et la vie du personnel du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

5.2 Directives sur l'Environnement, la Santé et sécurité de la Banque Mondiale

Dans la mise en œuvre du PASEA, il est nécessaire d'évoquer les directives Environnementales sanitaires et sécuritaires de la Banque Mondiale en vue d'assurer au maximum les garanties de protection sanitaires des travailleurs sur les sites des zones ciblées.

En effet, le Plan de Santé et Sécurité au Travail (SST) doit couvrir des aspects pertinents et essentiels de la gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail, telle que décrite dans la Section 2.0 « Hygiène et Sécurité au travail ». Ce plan comprend des éléments suivants :

- Une analyse de la sécurité au travail, permettant d'identifier les risques spécifiques, et des enquêtes sur l'hygiène industrielle, si nécessaire, pour suivre et vérifier les niveaux d'exposition chimique et de les comparer aux normes applicables d'exposition professionnelle ;
- Des programmes de communication et de formation portant sur les risques, pour permettre au personnel de comprendre les risques chimiques sur le lieu de travail et d'intervenir en conséquence. Cette formation doit donner lieu à la présentation d'informations provenant des fiches techniques santé sécurité (FTSS) établies pour chaque matière dangereuse utilisée. Les employés doivent pouvoir accéder facilement à ces fiches techniques rédigées dans leur propre langue.

- La définition et l'exécution des activités d'entretien pour lesquelles une autorisation doit être délivrée (travaux à chaud ou entrée dans des espaces confinés, par exemple).
- L'emplacement d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés (chaussures, casques ; masques, tenues de protection, harnais et lunettes de sécurité) en des lieux appropriés, des salles de douche et des postes de lavage de yeux en cas d'urgence, des systèmes de ventilation et des installations sanitaires.
- Des activités de suivi et de tenue des dossiers, y compris des procédures d'audit conçues pour vérifier et enregistrer les informations sur l'efficacité des mesures de prévention et de limitation de l'exposition à des risques professionnels, et la conservation des procès-verbaux d'accidents et incidents pendant une période minimale de cinq (5) ans.

Le Plan SST doit être incorporé dans les autres éléments du programme de sécurité de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail des installations, et être conforme à ce dernier. Il doit :

- 1) Indiquer par écrit les paramètres de sécurité des processus (c'est-à-dire les risques posés par les substances chimiques, les spécifications des équipements de sécurité, les plages de température, de pression et d'autres paramètres applicables à l'intérieur desquelles les opérations peuvent être assurées dans de bonnes conditions de sécurité, l'évaluation des conséquences de non-respect etc.) ;
- 2) Indiquer par écrit les procédures opérationnelles ;
- 3) Indiquer les procédures de vérification de la conformité.

Les menaces potentielles et les situations dangereuses comprennent, mais ne sont pas limitées à/aux :

- L'exécution de tâches en hauteur, sur des échafaudages, des échelles et autres structures instables.
- Substances chimiques (toxiques, inflammables, etc.)
- Utilisation d'équipements dangereux ;
- Surfaces glissantes ou inégales ;
- Infrastructures électriques ;
- Bruits/températures ;
- Qualité de l'air.

La CEP-O prendra et veillera à ce que les travailleurs des contractuels observent les mesures préventives suivantes :

- Lorsque les employés travaillent dans des contextes ou des lieux dangereux, assurer que le contractant a mis en place des mesures de sécurité comme des filets et des cordes de sécurité.
- Il sera fourni des équipements de protection comme des gants, des uniformes de protection et des lunettes de protection. L'utilisation des équipements de sécurité sera obligatoire.
- Des inspecteurs et des employés chargés du contrôle de la qualité inspecteront régulièrement les équipements et les infrastructures.
- Selon la nécessité et le besoin la CEP-O organisera des séances de formation aux bénéficiaires de tous les travailleurs s aux normes et procédures de santé et de sécurité.
- Cependant, toutes les tâches professionnelles hautement dangereuses nécessitent la présence d'au moins deux employés. En plus, l'exposition aux produits chimiques et aux radiations ne dépassera pas une certaine limite de temps.
- Les employés qui effectuent des réparations ou des nettoyages doivent apposer des panneaux d'avertissement visibles.

De la Gestion des urgences

La gestion des urgences fait référence à un plan spécifique pour faire face à des catastrophes soudaines comme un incendie, une inondation, un tremblement de terre ou une explosion. Celles-ci peuvent dépendre de l'erreur humaine ou des forces naturelles.

La gestion des urgences dans le cadre de PASEA impliquera les dispositions suivantes :

- Des détecteurs de fumée et des gicleurs fonctionnels dans les bureaux ou camp de travailleur qui sont régulièrement inspectés par [le superviseur de la maintenance].
- Des techniciens (externes ou internes) disponibles pour réparer rapidement les fuites, les dommages et les pannes.
- Des extincteurs et autres équipements de protection contre l'incendie facilement accessibles dans tous les sites susceptibles où opère le projet.

Un plan d'évacuation affiché dans au moins deux langues (une locale) sur les murs de chaque coin stratégique des bâtiments ;

Des voies de secours et des sorties de sécurité clairement indiqués et sûrs et des trousseaux de premiers secours bien remplis, placés à des endroits pratiques.

5.3. Mesures de préventions sanitaires covid-19

A ces mesures de sécurité sanitaire s'associent les mesures de préventions afin d'éviter tout risque de contamination au cours de la mise en œuvre du projet et si possible après la pandémie de la Covid-19.

L'Organisation mondiale de la santé (OMS), dans ses mises à jours, conseille de porter un masque dans le cadre d'un « ensemble complet de mesures de prévention et de contrôle » pour limiter la propagation du COVID-19. Selon les directives de décembre 2020, « un masque seul, même lorsqu'il est utilisé correctement, est insuffisant pour fournir une protection adéquate ou un contrôle à la source ». D'autres mesures de prévention et de contrôle des infections (IPC) comprennent l'hygiène des mains, l'éloignement physique d'au moins 1 mètre, le fait d'éviter de se toucher le visage, l'étiquette respiratoire, une ventilation adéquate à l'intérieur, les tests, la recherche des contacts, la quarantaine et l'isolement. L'agence a en outre déclaré que, selon le type de masque utilisé, il peut « être utilisé soit pour la protection des personnes en santé, soit pour empêcher la transmission (contrôle à la source) ». L'OMS recommande que toute personne atteinte d'un coronavirus suspecté ou confirmé porte le masque en présence d'autres personnes et qu'une utilisation, un stockage, un nettoyage et une élimination appropriés soient essentiels à l'efficacité

6. PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section précisera à quelles fonctions et/ou personnes sont confiées les responsabilités suivantes dans le projet PASEA (le cas échéant) :

- Engagement et gestion des travailleurs du projet ;
- Gestion des contractant /prestataires ou sous-traitants ;
- Formation des contracteurs et des travailleurs ;
- Santé et sécurité au travail ;
- Formation des travailleurs ;
- Gestion des plaintes des travailleurs ;
- Plan de préparation aux situations d'urgence
- Surveillance et suivi ;

Tableau 6 : Surveillance et suivie

Responsabilité	Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Travailleurs communautaires	Employés des fournisseurs principaux
Engagement et gestion des travailleurs du projet	CEP-O (UGP)	Contractant (chef de chantier)	Comité local	-----
Gestion des contractants et des sous-traitants ;	-----	CEP-O (UGP)	-----	-----
Formation des contracteurs et des travailleurs	CEP-O (UGP)	Contractant/ Entrepreneur	Comité local	-----
Santé et Sécurité au Travail	CEP-O (UGP)	Contractant/ Entrepreneur	Comité local	CEP-O (UGP) examinera la licence des fournisseurs. La CEP-O exigera que les fournisseurs se conforment aux

				exigences de la NES2
Gestion des plaintes	CEP-O (UGP) ⁴	Contractant/Entrepreneur. L'UGP peut intervenir pour les cas qui n'ont pas pu être résolus	Comité local / UGP CEP-O	-----
Plan de préparation aux situations d'urgence	CEP-O (UGP)	Contractant et CEP-O (UGP)	-----	-----
Surveillance et suivi	CEP-O (UGP)	CEP-O (UGP)	CEP-O -(UGP)	CEP-O/ Contractant le cas échéant

6.1. Arrangement institutionnel

La préparation du projet sera entièrement prise en charge par CEP-O, sous le MRHE (ministère des Ressources en Eau et de l'Electricité). Pendant la mise en œuvre, le CEP-O sera l'entité de coordination principale en plus de la charge sur la mise en œuvre des composantes 1 et 3. Le CEP-O a la capacité de mettre en œuvre des projets financés par la Banque mondiale dans le cadre de la politique de sauvegarde et une certaine expérience dans la mise en œuvre du Cadre Environnemental et Social, et co-exécute deux (2) projets financés par la Banque mondiale où le CES est appliqué : le Projet de développement urbain multisectoriel de Kinshasa (Kin Elenda, P171141) et l'Accès, gouvernance et réforme pour l'électricité et l'eau (AGREE, P173506). La composante 2 peut être mise en œuvre par la Direction d'Assainissement du ministère de l'environnement et du développement durable (DAS) sous le MEDD (Ministère de l'Environnement et du Développement Durable). L'option d'une seconde unité de mise en œuvre sous MEDD (DAS) pour la composante 2 sera explorée pendant la préparation. Le MEDD n'a pas d'expérience existante en matière de DAS (bien que le ministère mette actuellement en œuvre un projet forestier) et le ministère du Développement rural (MDR) n'a pas d'expérience en matière de projets financés par la Banque mondiale. Selon les besoins, les unités de mise en œuvre seront renforcées tout au long de la mise en œuvre, et le projet comprend une assistance technique complète pour renforcer les capacités des principales entités de mise en œuvre et des institutions gouvernementales impliquées dans la durabilité de la fourniture de services.

La CEP-O comprend un spécialiste en environnement et un spécialiste en développement social basés au niveau national. Afin d'assurer un suivi étroit de la mise en œuvre du projet, quatre (4) spécialistes E&S supplémentaires seront recrutés au niveau provincial et seront basés dans les provinces de Kwilu, Kasai, Kasai Central et Kasai Oriental (par le biais d'équipes provinciales PIU).

Le MEDD régit les politiques environnementales et leur respect. L'agence technique du MEDD chargée du suivi et de la gestion environnementale et sociale est l'Agence congolaise de l'environnement (ACE ou Agence Congolaise de l'Environnement). Conformément à la loi n° 11/009 du 9 juillet 2011 portant sur les principes fondamentaux relatifs à la protection de l'environnement et au décret n° 14/030 du 18

⁴ Dans le cadre de PASEA l'Unité de Gestion de Projet (UGP) est la Cellule d'Exécution des Projet Eau qui est la CEP-O.

novembre 2014 fixant les statuts de l'Agence Congolaise de l'Environnement, elle a pour objet l'évaluation et l'approbation de toutes les études environnementales et sociales ainsi que le suivi de leur mise en œuvre. L'ACE reste en sous-effectif avec des capacités financières limitées, et malgré plusieurs initiatives de renforcement des capacités financées par les donateurs, elle dépend encore largement des fonds des donateurs pour mener à bien ses tâches de supervision sur le terrain. Un renforcement des capacités est donc nécessaire pour permettre à cette structure de jouer pleinement son rôle, notamment dans le contexte du FSE. Malgré sa familiarité avec les politiques de sauvegarde de la Banque, ACE a une expérience limitée du Cadre environnemental et social (CES) de la Banque. Sa capacité avec le CES continuera à être renforcée par le projet.

Un tableau qui relie chaque expert à ses responsabilités se trouve en annexe3.

7. POLITIQUES ET PROCEDURES

Cette section donne des informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres politiques générales applicables au projet. Le cas échéant, elle identifie la législation nationale applicable.

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 payement des réparations ainsi que les droits des ayants droits.

Dans le cadre du PASEA, 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.

Élaboration d'un Plan d'Action pour la prévention, atténuation et réponse à l'EAS/HS pour le projet PASEA

En ce qui concerne les risques EAS/HS seront d'application les recommandations de la Note de bonnes pratiques 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 élaborée publiée en octobre 2018, et révisée en février 2020 et en octobre 2022⁵.

Un plan d'action sera élaboré et mis en œuvre avant le début de toute activité du projet dans les zones cibles. Ce plan d'action pourra considérer les éléments suivants sans s'y limiter :

- L'identification des risques EAS/HS et les mesures de prévention, atténuation et réponse y afférentes.
- Formuler un cadre de responsabilité et de réponse dans le cadre des CGES du projet qui décrit de manière détaillée comment les allégations d'EAS/HS seront traitées et quelles mesures disciplinaires seront prises en cas de violation du code de conduite (CoC) par les travailleurs. Le CoC par tout staff et travailleur engagé avec le projet (personnel de la CEP-O, mission de contrôle, consultant(e), journalier, superviseur, etc) ;
- Une stratégie de sensibilisation qui décrit la façon dont les travailleurs et la population locale seront sensibilisés aux risques d'EAS/HS, ainsi que les travailleurs en vertu du CoC ;
- Les modalités d'informations des employés et de la population locale sur la façon de signaler au mécanisme de gestion des plaintes les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles ainsi que de harcèlement sexuel et les infractions au code de conduite ;

Faire une cartographie des prestataires de services VBG, vers lesquels les survivantes de VBG, y compris EAS/HS, seront orientés, et les services qu'ils offrent

- L'intégration du risque EAS/HS dans les instruments de sauvegarde
- L'évaluation de la capacité de la CEP-O,

⁵ <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/6f3d9ddc6010c4221315dd1282958e41-0290032022/original/SEA-SH-Civil-Works-GPN-Third-Edition-Final-October-12-2022.pdf>

- Assurer la sécurité physique des lieux de travail (tels que des installations séparées pour les femmes et les hommes et verrouillables à l'intérieur, affiches avec des messages de tolérance zéro à l'EAS/HS, etc.).

En plus des actions ci-dessus, les projets tels que celui-ci avec un niveau de risque devraient également garantir les actions suivantes :

- L'embauche d'un spécialiste des EAS/HS au sein de la CEP-O et dans l'équipe du consultant en supervision ;
- Des mesures d'atténuation pour les risques liés aux aspects genres pourront inclure :
- L'engagement communautaire / consultations avec les femmes tout au long du projet pour guider la planification des activités du projet ;
- Les rôles réservés aux femmes dans la planification et la direction des activités du projet (y compris comme superviseurs des travaux communautaires, et dans les districts)
- Le projet devrait encourager la formation d'associations de femmes entrepreneurs et les communautés locales et peuples autochtones d'intégrer le renforcement des capacités en pour l'atténuation des risques et la réponse aux EAS/HS dans les activités du projet, telles que les associations de femmes ou via le personnel de santé.

8. AGE D'ADMISSION ET TRAVAIL FORCE

8.1 Age de l'emploi

Le Code du travail 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. Par ailleurs, depuis la promulgation de la loi n° 09/001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant en RDC. Cette loi qui est particulière en ce qui concerne l'enfant au travail énonce des mesures de « garde-fou » aux fins d'éviter toute sorte de comportement ou de décisions qui porterait atteinte aux droits des enfants en matière de travail.

En effet, la loi sous-examen énonce à son article 50 que L'enfant ne peut être employé avant l'âge de seize ans révolus. L'enfant âgé de quinze ans ne peut être engagé ou maintenu en service, même comme apprenti, que moyennant dérogation expresse 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. L'article 54 poursuit en insistant sur le fait que L'enfant âgé de seize à moins de dix-huit ans ne peut être engagé ni maintenu en service que pour l'exécution des travaux légers et salubres⁶. Malgré l'autorisation donnée par le juge, l'enfant ne doit pas travailler plus de quatre heures par jour. Le travail de nuit d'un enfant, soit de dix-huit heures à six heures, est strictement interdit⁷ et l'enfant a droit à un congé d'au moins un jour ouvrable par mois entier de service concurremment au congé annuel consacré par le Code du travail congolais.

Aux termes 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,

⁶ Un arrêté du ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les travaux légers et salubres

⁷ Article 53 Les pires formes de travail des enfants sont interdites. Sont considérées comme pires formes de travail des enfants : a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire ; b) le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans les conflits armés ; c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique, de spectacles pornographiques ; d) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic des stupéfiants ; e) les travaux qui, par leur nature et les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la croissance, à la sécurité, à l'épanouissement, à la dignité ou à la moralité de l'enfant.

Article 55 L'enfant ne doit pas travailler plus de quatre heures par jour. Le travail de nuit d'un enfant, soit de dix-huit heures à six heures, est interdit.

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 mondiale.

La CEP-O sera chargée de mettre en place un mécanisme de vérification afin qu'il n'ait pas de travailleurs en dessous de l'âge accordé par le présent document. Pour accompagner les activités de suivi, un registre séparé de tous les travailleurs du projet dépassant l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint leurs 18 ans doit être établi et entretenu. Ce registre peut inclure des renseignements sur les écoles ou les programmes de formation professionnelle dans lesquels ils sont inscrits.

Si on constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant.

8.2 Travail forcé

Le PASEA n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. L'article 2 du Code du travail congolais interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire.

9. CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section sera mise à jour et modifiée au besoin, après l'attribution des contrats des différents postes dans la CEP-O. Il s'agit des salaires, du nombre d'heures de travail par jour, l'affiliation aux organismes de sécurité sociale, assurance maladie, etc.

Les termes et conditions applicables aux employés de la CEP-O sont définis dans les contrats qui prévoient les droits des employés conformément aux Codes du travail, qui est décrit dans la loi sur le Statut Général des fonctionnaires. Ces règles et règlements internes de travail s'appliqueront aux employés de la CEP-O qui sont affectés à un travail spécifique en relation avec le projet (travailleurs directs).

Les conditions d'emploi des travailleurs directs à temps partiel (s'il y'en aura) seront déterminées par leur contrat individuel.

En outre, les dispositions de la NES2 s'appliquent au personnel du partenaire local ou international et à la main-d'œuvre. On s'attend à ce que le Ministère dispose de politiques et de procédures liées au travail qui couvrent les conditions de travail et les conditions d'emploi, la non-discrimination et l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion, la gestion des griefs pour leur propre main-d'œuvre, la retraite, le code de conduite et la santé et la sécurité au travail.

10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) sera mis en place par l'unité de mise en œuvre CEP-O pour entendre les préoccupations des travailleurs du PASEA, enregistrer leurs plaintes et en faciliter le règlement, y compris des procédures spécifiques pour gérer les plaintes liées aux EAS/HS. Le MGP sera accessible et ouvert à tous les travailleurs.

10.1 Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs

Le Mécanisme de gestion des plaintes proposé pour les travailleurs du PASEA est basé sur les principes suivant et constitué de l'approche et des étapes décrites ci-après. Les entrepreneurs et prestataires de services auront à jouer un rôle prépondérant dans la gestion des plaintes qui sont liées à la main-d'œuvre. Les principes et les étapes de traitement sont différents du mécanisme de gestion des plaintes (MGP) global du PASEA. Les Entrepreneurs sont tenus de communiquer à l'Unité de Gestion du PASEA, CEP-O en collaboration avec les autres agences toutes les plaintes reçues, incluant celles ayant trouvé une entente à l'amiable à la satisfaction du (de la) plaignant(e).

10.1.1 Principes directeurs du MGPT

- Les plaintes liées à la main-d'œuvre seront gérées directement par les entrepreneurs et prestataires de services suivant le mécanisme décrit ci-dessous. Toutefois, les plaintes reçues seront communiquées régulièrement à la CEP-O en collaboration avec les autres agences qui est, l'entité responsable de s'assurer que les plaintes, verbales ou écrites, sont bien reçues, documentées et traitées.
- L'UGP, CEP-O sera chargée de la surveillance et du suivi des résolutions trouvées entre l'Entrepreneur et le(la) plaignant(e) afin de s'assurer de leur conformité avec les exigences du présent mécanisme. Pour les plaintes qui n'auraient pas trouvé de solutions à l'amiable à travers l'Entrepreneur, CEP-O en collaboration avec les autres agences seront chargées de reconduire les investigations et le traitement en conformité avec le MGP global du PASEA.
- Toute plainte enregistrée doit, si besoin est, faire l'objet d'une visite d'inspection par un spécialiste avisé au plus tard cinq (5) jours après la réception.
- 75% des plaintes doivent être traitées et clôturées dans les 30 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles.
- Toutes les plaintes doivent être enregistrées et les investigations y relatives documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'Entrepreneur et prestataire de services auront à soumettre à la CEP-O;
- Des plaintes anonymes sont reçues avec confidentialité pour protéger la plaignante.

10.1.2 Approche du MGPT

Les interactions entre les travailleurs eux-mêmes et les employeurs peuvent être source de situations contentieuses. Afin de minimiser ce genre de situations, l'Entrepreneur établira, sous la supervision de la CEP-O et au besoin avec les autres agences, un mécanisme de gestion des plaintes qui est un dispositif devant permettre de régler aussi rapidement que possible les problèmes, difficultés ou incompréhensions rencontrés au cours de l'exécution des travaux, en privilégiant des solutions à l'amiable. Il s'appliquera à tous les types de travailleurs du projet et constituera un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers qui auraient estimé avoir été lésés par les moyens et conditions de travail. Les plaintes seront traitées promptement selon un processus compréhensible et transparent, approprié sur le plan culturel, gratuit et sans représailles.

L'Entrepreneur proposera au (à la) plaignant(e) une entente signée afin de formaliser un accord. Les plaintes peuvent prendre la forme de plaintes spécifiques à propos du salaire, des conditions de travail, des incidents ou accidents, de dommages ou préjudices réels, de requêtes de corrections, de préoccupations générales sur les travaux, d'incidents et impacts perçus ou réels. L'Entrepreneur doit accorder la priorité à la négociation et à la conciliation à l'amiable. Les travailleurs seront informés par l'Entrepreneur, la mission de contrôle, par la CEP-O en collaboration avec les autres agences de la procédure à suivre pour exprimer leur mécontentement et présenter leurs plaintes.

Bien que la gestion du mécanisme des plaintes des travailleurs se fait par l'Entrepreneur, un travailleur peut choisir librement de s'adresser directement à la mission de contrôle, à la CEP-O seule ou en collaboration avec les autres agences. Ainsi, le registre des plaintes sera accessible auprès de l'Entrepreneur (aux bureaux de chantier), du spécialiste en sauvegardes sociales de la CEP-O, ou à ses bureaux et les autres agences (par téléphone ; dont un numéro de référence sera rendu public, le cahier d'enregistrement des plaintes). Si les négociations s'avèrent difficiles pour l'Entrepreneur, la CEP-O en collaboration avec les autres agences se chargera de conduire les négociations à travers son mécanisme élargi de gestion des plaintes présenté le MGP global du PASEA. En dehors de ces mécanismes internes, les travailleurs pourront avoir recours aux mécanismes étatiques de règlement de litige (tribunal). Pour ce dernier cas, il sied de signaler que, le recours juridictionnel de traitement des plaintes pour les travailleurs pose énormément des difficultés en termes du temps (longue période de procès au tribunal) et de moyens (les procédures judiciaires ainsi que administratives sont onéreuse y compris les honoraires d'un avocat). Ces deux raisons montrent à suffisance que peu des travailleurs accèdent difficilement à ce mode de règlement de litige (recours juridictionnel).

10.1.3 Procédure, recours et traitement des plaintes

Les différentes étapes de la procédure de résolution des plaintes des travailleurs sont présentées ci-après. Chaque réclamation ou plainte, qu'elle soit ou non fondée, devra passer à travers le processus de résolution. De manière générale, lorsqu'un travailleur arrive à se plaindre, cela signifie que le problème soulevé constitue un inconvénient, un risque ou un impact pertinent qui nécessite que l'Entrepreneur et l'UGP et les autres agences, y apporte une solution. Que la plainte soit réelle ou qu'elle résulte d'une mauvaise interprétation, elle doit être enregistrée selon la procédure mise en place qui est basée sur les principes fondamentaux suivants :

- La procédure de résolution des plaintes doit être transparente et en harmonie avec la culture locale ;
- L'enregistrement des plaintes tiendra compte du faible niveau académique des travailleurs et privilégiera la langue locale selon qu'on se trouve dans une partie précise de la zone du projet (Lingala, Swahili, Kikongo et le Tshiluba) et leurs résolutions devront être communiquées aux plaignants verbalement et par écrit ;
- Les travailleurs doivent avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main d'œuvre spécialisée ou non) ;
- Les plaintes et réclamations, réelles ou irréelles, doivent être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes ;
- Les plaintes enregistrées doivent être communiquées à la CEP-O dans les meilleurs délais ;
- Les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le (la) plaignant(e) afin de mieux saisir la nature du problème.

Il sied de préciser que dans le cadre de la gestion des plaintes, le Logiciel de Gestion des Plaintes (LGP) qui sera mis en place par La CEP-O sera appliqué pour tout le projet y compris pour le MGP sensible au VBG/AES/HS et concernera tous les travailleurs dudit Projet.

10.1.4 **Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte**

L'Entrepreneur concerné par la plainte, sous la supervision de la CEP-O en collaboration avec les autres agences, aura à diriger et à coordonner le mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs. Une base de données sera créée pour enregistrer toutes les plaintes reçues dans le cadre des travaux. Un dossier sera créé pour chaque plainte qui comprendra, entre autres, les éléments suivants :

- Une fiche sur la plainte initiale comprenant la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- Un accusé de réception de la plainte est remis au plaignant à la suite de l'enregistrement ;
- Une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives) ;
- Une fiche de clôture du dossier, dont une copie sera remise à la CEP-O et au plaignant après que ce dernier aura eu accepté la clôture et ait signé la fiche. Toute plainte réelle ou fictive sera saisie dans le système et débouchera sur une inspection au maximum dans les cinq (5) jours suivants.

10.1.5 **Étape 2 : Traitement de la plainte**

Le spécialiste en sauvegardes sociales de l'Entrepreneur ou son représentant parmi les autres personnels clés de l'Entrepreneur procédera au traitement de la plainte à travers les activités suivantes :

- Rencontrer et discuter avec le(la) plaignant(e) ;
- Déterminer la légitimité de la plainte ;
- Informer la CEP-O de la plainte reçue ainsi que de sa légitimité ;
- Clôturer la plainte si elle n'est pas fondée par exemple. L'Entrepreneur fournira une réponse verbale et/ou écrite au (à la) plaignant(e). Le cas contraire ;
- Classifier la plainte en fonction de son ampleur : mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique et proposer une solution ;
- Clôturer la plainte si le/la (les) plaignant/e(s) est (sont) d'accord avec la solution proposée. Le cas contraire ;
- Le/la (les) plaignant/e(s) peuvent recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements.

10.1.6 **Étape 3 : Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) global du PASEA.**

Si la plainte n'a pas pu être réglée à l'interne entre le/la (les) plaignant/e(s) et l'Entrepreneur, le traitement de la plainte sera pris en charge directement par La CEP-O en collaboration avec les autres agences à travers le mécanisme de gestion des plaintes du projet décrit dans le MGP du PASEA.

10.1.7 **Étape 4 : Recours à la justice**

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation à l'Entrepreneur ou au projet ne lui enlève pas le droit de recourir à la justice pour ses revendications. Ainsi, en cas de non satisfaction à l'issue du traitement de sa plainte, un travailleur peut saisir l'autorité étatique compétente, incluant, entre

autres, le Ministère du Travail et Prévoyance Sociale, les tribunaux compétents si nécessaire, auxquels il soumet ses réclamations.

Pour les travailleurs régis par le code du travail, le conflit du travail peut revêtir deux formes :

- **Le conflit individuel** est celui qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur ;
- **Le conflit collectif** : est réputé conflit collectif du travail, tout conflit survenu entre un ou plusieurs employeurs d'une part, et un certain nombre de membres de leur personnel d'autre part, portant sur les conditions de travail, lorsqu'il est de nature à compromettre la bonne marche de l'entreprise ou la paix sociale (Article 303 du Code de travail).

Les détails du mécanisme de règlement des griefs concernant les agents régis par le code du travail sont consignés dans les contrats de travail. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur portera à la connaissance du travailleur, ses droits et obligations mais également le mécanisme de règlement des différends.

En ce qui concerne le fonctionnaire de l'Etat, la loi n°16/03 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat et le « Code de conduite de l'Agent public de l'Etat » dans le cadre de la Réforme de l'administration publique et de la « Charte de la Fonction publique en Afrique » donnent les détails sur le règlement des griefs.

Notons que ces mécanismes existants dans la loi pour les fonctionnaires de l'Etat ne sont pas efficaces au niveau de la remontée des plaintes et ne répondent pas aux exigences d'un MGP de la Banque mondiale. C'est ainsi que les fonctionnaires de l'Etat travaillant directement dans le PASEA feront recours au MGP global du Projet pour régler leur litige.

10.1.8 Mécanisme de gestion des plaintes de la CEP-O

Il sera établi et mis en place un MGP spécifique aux travailleurs directs (personnel du Projet). Ce MGP sera conforme au MGP global du PASEA. L'expert en développement social travaillera en étroite collaboration avec celui de VBG pour organiser un comité de gestion des plaintes qui sera composé de :

- Coordonnateur du Projet, président ;
- Chef Service Administratif et Financier, secrétaire ;
- Spécialiste en passation des marchés, membre ;
- Spécialiste en VBG, membre ;
- Spécialiste en développement social, membre ; et
- Spécialiste en engagement social et communautaire.

Pour éviter toute éventualité des conflits, les plaintes des travailleurs directs seront reçues à travers une boîte à suggestion. L'expert en développement social sera chargé d'ouvrir la boîte à suggestion chaque fin de la semaine pour un suivi régulier de réception des plaintes, il se rendra compte de nombre des plaintes déposées et transmettra au Comité de gestion des plaintes au niveau du Projet.

Par ailleurs, les plaintes sensibles (liée aux/EAS/HS, détournement d'activités du Projet, coup et blessures, etc.) seront traitées immédiatement par le comité et les plaintes non sensibles (ex : revendiquer

les heures supplémentaires du travail, prise en charge des soins de santé, etc.) seront traitées chaque fin de mois. L'expert en développement social et celui de VBG sont chargés d'inscrire toutes les plaintes dans le Logiciel chargé de Gestion des Plaintes (LGP) à l'exception des plaintes relatives au /EAS/ HS et d'en faire rapport à la fin du mois au comité. Pour ce qui est des plaintes sensibles aux VBG/EAS/HS, trois personnes auront accès dans la base des données du LGP, il s'agit de l'expert en VBG, du Coordonnateur du PASEA et du chargé du Projet de la Banque mondiale. L'accès est très limité et la confidentialité et la sécurité du plaignant doivent être assurées.

Numéro vert

La ligne verte qui sera mise en place dans le cadre du PASEA va permettre d'assurer un suivi et évaluation des sous projets avec une approche AAP (L'approche à base communautaire qui repose sur le principe que les bénéficiaires ont « le droit de participer aux prises de décisions qui affectent leur existence » ainsi que « le droit à l'information et à la transparence » et que les responsables/investisseurs/exécutants du projet sont tenus de respecter ces droits). Pour ce faire, la prestation de service avec un call center externe géré par des privés, qui reçoit les appels par mois ; lesquels appels (des plaintes VBG) sont catégorisés et canalisés vers des responsables susceptibles de donner une suite à la requête, l'expert VBG de la CEP-O, cas échéant. Des Procédures Opérationnelles Standards régissant le fonctionnement pour classer les plaintes en 4 niveaux (faible, moyen, élevé, sensible), un système de codification assurera l'anonymat et la collecte des données, et un arbre de communication sera susceptible de gérer le traitement de différents types de plaintes. Par exemple, si c'est une plainte sensible (qui concerne par exemple un agent de la CEP-O à l'égard d'un bénéficiaire, ou un agent à l'égard d'un autre agent du projet, etc.) elle arrive auprès du coordonnateur de la CEP-O. Dans la totale confidentialité traitera de la question avec la personne en charge des questions de EAS. Chaque semaine, le Call Center (dont l'équipe sera formé sur le EAS, les principes directeurs et la confidentialité et le code de bonne conduite que chacun devra signer) produira un rapport à la CEP-O qui recevra des informations non seulement sur les interventions qu'il entreprend concernant les zones dans lesquelles le projet est mis en œuvre mais aussi sur les incidents concernant la sécurité et la protection des communautés, des partenaires des entreprises, des agences d'exécution, des ONG, etc. Les consultations communautaires permettront de choisir les modèles / outils de rapportage / signalement qui sont appropriés pour les femmes, les filles et les garçons.

En dépit du manque d'une analyse de faisabilité pour la mise en place de la ligne verte qui concernera tous les sous projets, il serait souhaitable d'envisager mettre en place un pilote lors de la mise en œuvre du PASEA.

Il faudra renforcer de façon inter-organisationnelle la redevabilité pour une meilleure prise en compte la protection de l'exploitation et abus sexuels ainsi le Harcèlement afin de comprendre ce qui marche mieux, ce qui est exploitable à plus grande échelle, en prenant en considération les particularités et les besoins spécifiques des différentes cibles et de chaque organisation. Cette disposition concerne la CEP-O, ONG, entreprise face à sa redevabilité auprès des travailleurs et de la communauté. Un code de bonne conduite mérite d'être élaboré à l'attention des équipes du projet.

10.2 Mécanisme de Gestion des Plaintes Sensible à L'EAS/HS

Dans ce chapitre, le mécanisme sera mis en place par la CEP-O. Ce dernier est composé pour entendre les préoccupations des parties touchées par le PASEA, enregistrer leurs plaintes et en faciliter le

règlement, y compris des procédures spécifiques pour gérer les plaintes liées aux EAS/HS. Le MGP sera proportionné aux risques et aux effets néfastes potentiels du projet, et sera accessible et ouvert à tous les travailleurs. En plus, les travailleurs du projet qui croient être lésés par un projet financé par la Banque mondiale peuvent déposer des plaintes auprès du Service de règlement des plaintes (GRS) de la BM⁸.

Lorsque cela est possible et adapté au projet, le MGP fera recours aux systèmes formels ou informels de gestion des plaintes existants, complétés au besoin par des dispositions spécifiques au projet PASEA.

Pour les aspects liés aux EAS/HS, le projet sera mis en œuvre en conformité avec la stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre (SNVBG), la loi N°06/018 2006⁹, la Loi n° 09/001 2009¹⁰ du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant en RDC et les recommandations la Note de Bonnes Pratiques de la Banque Mondiale.

Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs comprendra :

1. Une procédure pour recevoir les plaintes, comme un formulaire de commentaires/plaintes, des boîtes à suggestions, des courriels, une ligne d'assistance téléphonique ;
2. Stipulera des délais pour répondre aux plaintes ;
3. Un registre pour consigner et suivre le règlement rapide des plaintes ;
4. Un responsable pour recevoir, consigner et suivre le règlement des plaintes.

Le spécialiste surveillera l'enregistrement et le règlement des plaintes par les travailleurs et en fera rapport à la CEP-O dans ses rapports d'étape mensuels. Le processus sera suivi par le point focal du MGP, le spécialiste des questions sociales qui sera responsable du MGP du projet.

Les plaintes liées à l'EAS/HS seront orientées vers une approche centrée sur la survivante suivant le principe de la sécurité et de la confidentialité. Par ce fait, seront enregistrées par des personnes / institutions identifiés comme digne de confiance lors des consultations avec les femmes pour être accessibles et sûres. Tous survivant(e)s, même avant une investigation sur la plainte, seront immédiatement référés aux services EAS/HS suivant le protocole de réponse qui fera partie du plan d'action. En effet, les procédures spécifiques pour le traitement des plaintes d'EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et la dignité des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.

Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs sera décrit dans le cadre des formations d'initiation du personnel, qui seront dispensées à tous les travailleurs du projet. Le mécanisme sera fondé sur les principes suivants :

- *Le processus sera transparent et permettra aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et de déposer des doléances ;*
- *Différentes voies d'accès sont possibles pour déposer une plainte (courrier formel ; appel téléphonique ; envoi d'un SMS ; réseaux sociaux ; courrier électronique ; contact via site internet*

⁸ <https://projects.banquemondiale.org/fr/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>.

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

⁹ <http://www.droit-afrique.com/upload/doc/rdc/RDC-Code-1940-penal-modif-2006.pdf>

¹⁰ <http://www.leganet.cd/Legislation/JO/2009/L.09.001.10.01.09.htm>

du projet ; via les boîtes à suggestions ; boîtes à suggestions - petites plaques indiquant les numéros verts de téléphones pour les plaintes et réclamations). Les voies d'entrée pour les plaintes liées à l'EAS/HS seront confirmées lors des consultations avec les travailleurs (femmes et hommes) pour s'assurer qu'elles sont accessibles, confidentielles et sûres ;

- *Il n'y aura aucune discrimination à l'égard de ceux qui expriment des doléances et toutes les plaintes seront traitées de façon confidentielle. La confidentialité et le respect du consentement de la plaignante seront particulièrement garantis pour les plaintes liées à la violence basée sur le genre en raison de leur nature sensible et des représailles potentielles infligées à la plaignante/survivante par l'agresseur ainsi que sa famille ou sa communauté ;*
- *Les plaintes anonymes seront traitées de la même façon que les autres plaintes, dont l'origine est connue ;*
- *Le processus sera sensible aux plaintes d'EAS/HS avec un cadre de responsabilisation comprenant un protocole de réponse pour garantir que les survivantes sont référées à des services de qualité en temps opportun et de manière éthique ;*
- *La direction traitera les plaintes avec une attention soutenue et prendra les mesures appropriées en temps opportun. En fonction de l'étendue des zones d'intervention, il sera mis en place des comités par niveau (des districts et provinces). Les femmes seront membres des comités à chaque niveau et seront encouragées à occuper des postes de décision.*

L'information sur l'existence du mécanisme de règlement des plaintes sera facilement accessible à tous les travailleurs du projet au moyen de tableaux d'affichage, de boîtes à suggestions et à plaintes et d'autres moyens au besoin.

Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail. Dans tous les cas le mécanisme de résolution à l'amiable sera à encourager ***sauf pour les plaintes liées à l'EAS/HS où résolution à l'amiable n'est pas recommandée.*** Le recours à la justice n'est indiqué ou possible qu'en cas d'échec de la voie amiable. Mais, c'est souvent une voie qui n'est pas recommandée pour le projet car pouvant constituer une voie de blocage et de retard dans le déroulement planifié des activités. C'est ainsi qu'il sera recommandé de mettre en place un MGP fonctionnel sur base des modèles et expériences locales ou nationales existantes. Par contre, pour une plainte liée à l'EAS/HS le recours à la justice est possible si le plaignant souhaite poursuivre dans cette voie, en dernier recours.

Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail.

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'Unité de Gestion CEP-O et les autres agences utiliseront les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

Les documents obligatoires des soumissions des entreprises ou fournisseurs seront entre autre : le code de bonne conduite, le plan de gestion de travail, le règlement d'ordre intérieur de travailleur, le PGES- C et le principe liés à Hygiène santé et sécurité au travail

La CEP-O est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/Sous-traitants et autres fournisseurs des services. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants et autres fournisseurs des services qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du PASEA, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

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

Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de prise de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° (Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de 1951) et (Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958) de l'Organisation Internationale de Travail que la RDC et les paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnementale et Sociale de la Banque mondiale.

A cet effet, le projet mettra en place tout le mécanisme possible afin d'assurer qu'il n'y ait aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, le traitement, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation et à l'information, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou encore les mesures disciplinaires.

Des mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre (VBG), les exploitations et abus sexuels principalement contre les enfants, seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Ces mesures concernent les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

En cas de non-respect des procédures qui mettent un cadre de sécurisation des travailleurs par les fournisseurs, un avertissement sera donné aux fournisseurs des services sous peine de résiliation du contrat.

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRE

Cette section communique des informations détaillées sur les conditions de travail des travailleurs communautaire et indique les mesures à prendre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est fournie sur une base volontaire. Elle donne aussi des détails sur la nature des accords qui devront être conclus et les modalités d'enregistrement de ces accords.

- A la phase de construction :

Le projet envisage d'appuyer les ménages sélectionnés à construire avec les moyens de bord des latrines familiales hygiéniques. Cette activité nécessitera l'utilisation des travailleurs communautaires, dotés d'une expertise requise, et recrutés et pris en charge par les ménages bénéficiaires.

Par ailleurs, durant les activités d'engagement des parties prenantes, le Projet fera recours aux relais communautaires (choisis parmi les crieurs de rue volontaires des zones de santé concernées) en vue de la vulgarisation et promotion des pratiques familiales favorables à l'hygiène, assainissement, ainsi que celle du mécanisme de redevabilité communautaire en vue de la pérennisation des ouvrages réalisés par le Projet.

A la phase d'exploitation

Dans le milieu périurbain, considéré souvent comme une « zone délaissée », il n'existe pas toujours d'institution ayant les capacités requises pour la gestion des infrastructures d'alimentation en eau potable ou d'hygiène et assainissement. Un modèle de gestion communautaire professionnelle sera de ce fait développé par le projet, à l'instar des associations d'usagers des ressources en eau potable (ASUREP). Il s'agit en effet des réseaux autonomes qui seront mis en service pour la gestion des infrastructures construites par le projet et qui bénéficieront d'un accompagnement technique du projet en vue de desservir les bénéficiaires, en garantissant l'appropriation des ouvrages par les communautés locales et, par ricochet leur pérennisation pendant la période d'exploitation.

Ces structures communautaires disposeront chacune de (4) quatre organes clés, à savoir l'assemblée générale, le conseil d'administration, l'unité de gestion et un commissariat aux comptes.

- L'assemblée général : Qui est l'organe suprême de décision. Il est constitué des représentants de tous les quartiers/cellules/rues couvertes par les ouvrages sous sa gestion, choisis par tous les ménages bénéficiaires parmi les notables jouissant d'une notoriété et intégrité incontestables. Ils sont élus par acclamation par leurs pairs (membres de la communauté) à travers un processus transparent et inclusif ouvert à tous les ménages du quartiers/cellules/rues. L'Assemblée général, qui se réunit en session ordinaire une fois l'an, sans préjudice des sessions extraordinaires, élit à son tour les membres du conseil d'administration.
- Le Conseil d'administration : Constitué des 7 membres dont 5, élus par l'AG, sont passifs et 2 actifs, à savoir le représentant de l'unité de gestion et celui du commissariat aux comptes. Le CA agit par dérogation et nomme le secrétaire exécutif et les commissaires aux comptes. Les membres du CA bénéficient d'un jeton de présence.
- Unité de Gestion : C'est l'organe d'exécution et de gestion au quotidien des ouvrages communautaire en phase d'exploitation. Ses animateurs sont des travailleurs communautaires recrutés dans la zone couverte par les ouvrages concernés, selon une procédure d'appel d'offre. Ils bénéficieront des formations et assistances techniques du projet et recevront une rémunération couverte par les coûts d'exploitation des ouvrages. L'Unité de Gestion est dirigée

par un Gestionnaire qui agit par délégation et placé sous l'autorité du Conseil d'Administration où il se réfère pour les orientations. Il gère le patrimoine, assure l'administration de la structure et se charge de la gestion au quotidien des ouvrages (gestion administrative, financière, opérationnelle et technique).

En dehors du Gestionnaire nommé par le CA, et placé sous un contrat de mandat, tous les autres travailleurs communautaires seront recrutés par l'Unité de Gestion, à travers un appel d'offre public, et signeront chacun un contrat d'ouvrage.

Commissariat aux comptes : Cet organe se chargera de l'audit interne ainsi que du contrôle des dépenses et de l'exécution du budgétaire. Il sera placé sous le contrôle hiérarchique du CA. Ses membres seront recrutés parmi les membres de la communauté, selon une procédure d'appel d'offre public, et recevront une rémunération mensuelle couverte par la charge d'exploitation des ouvrages. Ils signeront un contrat de service à durée déterminée, renouvelable en fonction du besoin et des performances.

Il conviendra de noter que le fonctionnement et organisation de ces structures communautaires de gestion des ouvrages devront être formalisés par l'élaboration d'un statut et du règlement d'ordre intérieur.

13. EMPLOYE DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires sont décrits au paragraphe 31 de la NES2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante de la Banque mondiale. Le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES 2 sur l'emploi et les conditions de travail. Les principaux fournisseurs ne sont pas encore connus à cette date. Dans le cadre de la mise en œuvre, le PASEA déterminera les risques de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, le projet exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des codes du travail Congolais et de la NES 2 de la Banque Mondiale.

La mise en œuvre du PASEA 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. 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.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement de par la Loi y relative en RDC de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera nécessaire de demander aux entreprises prestataires de se conformer à l'article 167 du code de travail de la RDC qui stipule que :

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.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux :

Ainsi, pendant la mise en œuvre, et au fur et en mesure que les fournisseurs principaux seront recrutés, il sera décrit en amont, dans un tableau spécifique, les rôles et responsabilité en matière de suivi, ainsi que les mesures des préventions des abus.

Dans le cadre de ce projet, il existe deux catégories des fournisseurs : Les fournisseurs directs (qui contractent directement avec l'UGP) et ceux des entreprises d'exécution (les contrats étant d'habitude de fourniture, conception et exécution).

Aussitôt disponibles, les données relatives aux seuls fournisseurs directs vous seront immédiatement transmises pour actualisation du document. (L'administration de la CEP-O y travaille).

Dans l'hypothèse où des cas de travail des enfants ou de travail forcé seraient constatés, le projet exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

En plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, le projet exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. **Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.** La capacité du projet à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le projet remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisferont aux exigences pertinentes de la présente NES 2 et de la législation nationale en la matière.

Le projet mettra en place un système de suivi des mesures ci-dessus indiquées pour garantir de meilleures conditions de travail aux travailleurs des fournisseurs principaux et à ses éventuels prestataires. Un rapport de suivi trimestriel devra être élaboré à cet effet.

ANNEXES

Ces annexes seront adaptées et adoptées par le projet PASEA

Annexe I : Code de Conduite et Plan d'action pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

1. Généralités

Le but du présent Code de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention d'EAS/HS consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

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

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

2. Définitions

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

- Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.
- Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.
-
- Violence sexuelle : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
- Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique ;
- Atteinte sexuelle : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion ;
- Harcèlement sexuel : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. 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).

- Faveurs sexuelles : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- Agression physique : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquée à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- Mariage forcé : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- Privation de ressources, d'opportunités ou de services : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- Violence psychologique/affektive : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.
- Sollicitation mal intentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).
- Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur.
- Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas d'EAS/HS.
- Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.
- Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.
- Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice.

- **Consentement** : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.
- **Consultant** : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.
- **Entrepreneur** : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.
- **Employé** : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.
- **Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP)** : le processus établi par un projet, dans le cas d'espèce, projet Rural- WASH pour recevoir et traiter les plaintes.
- **Gestionnaire** : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.
- **Survivant/e (s)** : la ou les personnes négativement touchées par l'EAS /HS. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s ;
- **Chantier** : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.
- **Environnement du chantier** : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains

Annexe 2 ; **FORMULAIRE de CODE DE CONDUITE (ES) POUR LE PERSONNEL**

Note pour le Consultant:

Le contenu minimum du Code de Conduite tel que préparé par le Client ne devra pas être modifié substantiellement. Cependant, le Consultant peut ajouter des exigences si nécessaires, y compris pour prendre en compte des problèmes/risques spécifiques au Marché.

Le Consultant devra apposer ses initiales et soumettre le formulaire de Code de Conduite faisant partie de sa Proposition.

Nous sommes Prestataire [insérer le nom du Consultant]. Nous avons signé un marché avec [insérer le nom du Client] pour [insérer la description des prestations]. Ces services seront exécutés à [insérer les lieux où les services sont exigés]. Notre contrat exige que nous mettions en œuvre des mesures pour prévenir les risques environnementaux et sociaux liés à ces services, y compris les risques d'Exploitation et d'Abus Sexuels et de Harcèlement Sexuel.

Le présent Code de Conduite fait partie de nos mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux Services. Il s'applique à tout notre personnel sur le Site ou autre lieux où les Services sont exécutés.

Ce Code de Conduite identifie le comportement que nous exigeons du Personnel.

Notre lieu de travail est un environnement où tous comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.

CONDUITE EXIGEE

Le Personnel doit:

1. s'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente;
2. se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel et toutes autres personnes ;
3. maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de:
 - a. s'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé;
 - b. porter les équipements requis de protection du personnel ; et
 - c. suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
4. signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé;
5. traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou social, orientations sexuelle, identité de genre, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou toute autre statu;
6. ne pas se livrer à des comportements de Harcèlement Sexuel (HS), ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles 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 (par exemple, faire des avances sexuelles non désirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

7. ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne ;
8. ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ;
9. Ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle
10. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans ;
11. suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et les risques liés aux Violences Basées sur le Genre (VBG), y compris l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS);
12. signaler de manière formelle les violations du présent Code de conduite ; et
13. ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de Conduite, que ce soit à nous ou au Maître d'Ouvrage, ou qui utilise le mécanisme de grief pour le personnel du Prestataire ou le mécanisme de recours en grief du projet.

FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

Si une personne constate un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la préoccupe de toute autre manière, elle devrait en faire part dans les meilleurs délais. Cela peut être fait de l'une ou l'autre des façons suivantes:

1. Contacter [entrer le nom de l'expert social du Consultant ayant une expérience pertinente dans le traitement de la violence sexiste, ou si cette personne n'est pas requise en vertu du Marché, une autre personne désignée par le Consultant pour traiter ces questions] par écrit à cette adresse [] ou par téléphone à [] ou en personne à []; ou
2. Appeler [] la hotline du Prestataire (le cas échéant) et laisser un message.

L'identité de la personne restera confidentielle, à moins que le signalement d'allégations ne soit prescrit par la législation du pays.

En cas d'incidents d'EAS/HS comme forme spécifique des VBG, il est important de noter que le signalement n'est **pas** obligatoire. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêtons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références de prestataires de services susceptibles d'aider la personne qui a vécu l'incident allégué, le cas échéant.

Il n'y aura pas de représailles contre une personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation de ce Code de Conduite.

CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

Toute violation de ce Code de conduite par le personnel du Consultant peut entraîner de graves conséquences, allant jusqu'au licenciement et le référé éventuel aux autorités judiciaires.

Le tableau ci-après fait correspondre les fautes qui peuvent être constatées au cours de la mise œuvre du projet aux sanctions préconisées

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
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 l'égard des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Blâme, avertissement, Mise à pied de 5 à 8 jours (Faire un choix de sanction à appliquer)
Recours aux services de prostituées	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	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	Licenciement sans préavis

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	
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 ¹¹
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'État

Toute autre faute non-prévue par le présent règlement sera soumise à un comité de discipline ad hoc de l'Entreprise pour qualification et proposition d'une sanction

POUR LE PERSONNEL du Consultant:

J'ai reçu un exemplaire de ce Code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions au sujet de ce Code de conduite, je peux contacter [insérer le nom de la personne-ressource du Consultant ayant une expérience pertinente] afin de demander une explication.

Nom du personnel du Consultant : [insérer le nom]

Signature :

Date: (jour, mois, année) :

Contre-signature du représentant autorisé du Prestataire :

Signature :

Date: (jour, mois, année) :

Pièce Jointe 1: Comportements constituant Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et comportements constituant Harcèlement Sexuel (HS)

¹¹ La transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'État conformément établit la loi burundaise. Le Dans le cas de la RDC, le signalement est obligatoire que si le (la) survivant(e) est un(e) mineur, s'il s'agit d'un(e) personne adulte la transmission uniquement sera réalisée avec son consentement.

COMPORTEMENTS CONSTITUANT L'EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCÈLEMENT SEXUEL (HS)

La liste non exhaustive suivante vise à illustrer les types de comportements interdits :

(1) Les exemples d'exploitation et d'abus sexuels comprennent, sans s'y limiter:

- Le personnel indique à un membre de la communauté qu'il peut obtenir des emplois liés au chantier (p. ex. cuisine et nettoyage) en échange de rapports sexuels.
- Le personnel qui établit la connexion d'électricité aux ménages déclare qu'il peut connecter les ménages dirigés par des femmes au réseau en échange de rapports sexuels.
- Le personnel viole ou agresse sexuellement un membre de la communauté.
- Le personnel refuse à une personne l'accès au site à moins qu'elle lui accorde une faveur sexuelle.
- Le personnel indique à une personne qui demande un emploi en vertu du contrat qu'elle ne l'embauchera que si elle a des relations sexuelles avec lui.

(2) Exemples de harcèlement sexuel dans un contexte de travail

- Le personnel commente l'apparence d'un autre membre du personnel (de manière positive ou négative) et son attractivité sexuelle.
- Quand le personnel se plaint de commentaires fait par un autre membre du personnel sur son apparence, le second répond que le premier « l'a cherché » à cause de la façon dont il/elle s'habille.
- Attouchement inopportun sur le personnel ou du Client par un autre personnel ;

Le personnel déclare à un autre personnel qu'il/elle lui obtiendrait une augmentation de salaire, ou une promotion s'il/elle lui envoie des photographies de nus de lui ou d'elle-même.

Annexe 3 : Responsable des acteurs de la mise en œuvre du PASEA

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
Coordonnateur de CEP-O	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonner, l'élaboration des plans d'actions et budgets annuels du Projet ; - Superviser toutes les actions dans le cadre de réalisation de toutes les composantes du Projet, - Planifier les activités annuelles du Projet en collaboration avec les différents responsables et la Banque mondiale dans le cadre de la préparation du PTBA ; - Coordonner et superviser l'élaboration du plan de travail individuel des membres de l'équipe du projet ; - Superviser la révision du plan de travail et de procédures d'exécution ;

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<ul style="list-style-type: none"> - Établir le rapport trimestriel ; - Participer au recrutement des consultants, entreprises, bureaux d'études ; - Participer à l'évaluation des performances des membres de l'équipe du Projet ; - Établir les rapports trimestriels d'avancement du projet ; - Organiser les réunions de suivi avec les membres de l'équipe du Projet ; - Superviser la consolidation des états financiers pour l'ensemble du Projet ; - Gérer toutes les activités du Projet (élaboration des TDR, des DAO et contrat) ; - Coordonner, planifier et /ou exécuter les activités de passation des marchés ; - Assurer la gestion de la comptabilité des fonds alloués pour le financement des activités, notamment, (i) les décaissements en fonction des planifications effectuées (PPM) et de l'avancement des opérations (ii) la reconstitution entre les débours et les soldes des comptes ; - Initier les audits techniques (un en mi-parcours et un en fin du projet) et financiers - Etc.
L'Assistant administrative	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la gestion administrative et la logistique de PASEA, incluant la gestion du personnel d'entretien et de gardiennage; - Assurer les facilitations fiscales, douanières et de chancellerie - Faciliter l'obtention des visas de séjour des consultants et prestataires étrangers ; - Superviser le personnel d'appui dans la gestion administrative du projet ; - Organiser et suivre les rôles des congés ; - Organiser les missions de service y compris les voyages ;

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser les séminaires, formations et ateliers ; - Suivre les dossiers à tous les niveaux administratifs ; - Suivre la mise en œuvre des recommandations des audits et des missions de supervisions ; - Rédiger les correspondances de service. - Etc
Chef-Comptable	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la tenue de la comptabilité ; - Assurer le contrôle de gestion ; - Assister à la gestion de la Sous-Cellule Gestion Administrative et Financière ; - Appliquer les procédures en vigueur ; - Participer à l'ensemble du processus budgétaire ; - Codifier et saisir les marchés sur le module engagement dans le logiciel de gestion ; - Disponibiliser les documents Comptables nécessaires aux missions d'audit. - Effectuer les travaux d'imputation et d'enregistrement des pièces comptables des prises en charge dans le logiciel approprié ; - Réaliser, vérifier les opérations comptables et analyser les autres comptes du projet ; - Produire les documents Comptables obligatoires ; - Produire toute information Comptable demandée par la hiérarchie ; - Identifier les dépenses nécessaires et les soumettre à la hiérarchie ; - Participer à l'élaboration des reportings mensuels ; - Participer à l'élaboration des rapports financiers intérimaires (trimestriels) ; - Participer à l'élaboration des demandes de décaissements et de reconstitution des fonds ; - Participer à l'élaboration des états financiers annuels ;

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier les états de rapprochement bancaires ; - Procéder à la conciliation des comptes avec les tiers prestataires ; - Assurer l'archivage, la sauvegarde, le classement des documents et supports comptables (en dur et informatisés) ; - Participer à la prise d'inventaires physiques ; - Réaliser toute autre tâche à la demande de la hiérarchie. -
Chargé des Opérations	<ul style="list-style-type: none"> - Participer à l'élaboration et à la mise à jour du plan de passation des marchés ; - Collecter des données et renseignements nécessaires et élaborer les Termes de références et demandes de propositions pour le recrutement des consultants ; - Elaborer des dossiers d'appel d'offres des fournitures et/ ou des travaux pour la sélection des fournisseurs et des entreprises chargés de la réalisation des prestations de fournitures et des travaux ; - Participer à l'analyse des offres et aux négociations des contrats ; - Suivre la réalisation des études ainsi que des travaux et, en assurer la gestion technico-financière ; - Assurer la supervision et le suivi des Missions de contrôle des travaux ; - Suivre et faire mettre à jour les plannings des études et travaux en vue du respect des délais contractuels ; - Participer aux réunions mensuelles avec les Missions de contrôle et les entreprises ; - Proposer des modifications à apporter aux études ou aux travaux afin d'assurer une meilleure fonctionnalité du projet sur propositions des Missions de contrôle et approuver avenants correspondants ; - Traiter les correspondances échangées avec le bailleur de fonds, les Consultants et les entreprises ;

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer les prévisions budgétaires et suivre l'exécution du budget retenu ; - Examiner les demandes de changement des experts du Consultant ou du personnel de l'encadrement de l'entreprise ; - Approuver les prestations des bureaux d'études et des entreprises ; - Approuver les factures de prestations exécutées par les bureaux d'études et les entreprises ; - Participer à la réception des équipements et ouvrages du projet ; - Coordonner et Superviser les activités des Ingénieurs sous sa responsabilité ; - Etc
Responsable des suivi et évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Collecter, consolider et synthétiser toutes les données de suivi et évaluation de l'exécution du Projet et effectuer les rapprochements nécessaires avec le calendrier d'exécution, les indicateurs de performance et les objectifs du Projet ; - Participer à la mise en place du système de suivi et évaluation de la CEP-O ; - Centraliser, synthétiser et exploiter les rapports et informations en provenance des structures faisant partie du Projet ; - Préparer les rapports périodiques de suivi et évaluation avec l'analyse des résultats et les recommandations pour la suite de l'exécution du Projet et mettre en évidence les problèmes que les données de suivi auront fait apparaître ; - Superviser les activités de communication ; - Informer en permanence le Coordonnateur National de l'avancement des activités de suivi et évaluation ; - Effectuer toute autre tâche, en relation avec ses fonctions, que lui confiera le Coordonnateur National ;

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<ul style="list-style-type: none"> - Participer à l'organisation et le déroulement de toutes les séances d'ouverture des offres et du Comité des Marchés de la CEP ; - Etc
Logisticien	<ul style="list-style-type: none"> - Gérer toutes les opérations d'acquisition, fourniture et stockage des matériels et équipement de la CEP-O ; - Faire le suivi de la chaîne d'approvisionnement et acheminement des matériels du Projet du fournisseur aux sites ; - Gérer le charroi automobile de la CEP-O et de ses antennes incluant la gestion des chauffeurs ; - Gestion d'acquisition et du stock des carburants et lubrifiants ; - Faire le suivi des entretiens du charroi
Spécialistes en sauvegardes Environnementales et Sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller au respect scrupuleux des principes et prérogatives stipulés dans la Loi-cadre sur l'Environnement et les politiques de sauvegardes de la Banque mondiale ; - S'assurer de la qualité des instruments de sauvegarde environnementale produits par des consultants : - Contribuer à l'évaluation, au réexamen et au contrôle en liaison avec l'ACE, de la conformité des sous-projets avec le CGES et le CPR, voire tout autre instrument de sauvegarde élaboré au cours de la mise en œuvre du Projet (NIES, PGES, PAR, AES, Screening), et apporter des observations sur les rapports d'étude environnementale et sociale. - Assurer l'appropriation des documents de gestion environnementale et sociale du Projet (Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) et Cadre de Politique de Réinstallation (CPR) par l'équipe du Projet, les partenaires impliqués dans sa mise en œuvre et les bénéficiaires des activités du Projet ; - Assurer la coordination et le suivi de la mise en œuvre des mesures prévues dans les documents de

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<p>sauvegardes environnementales et Sociales du Projet ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir les outils, initier et coordonner la collecte des données de suivi de la mise en œuvre des mesures de sauvegardes environnementales et sociales et leur intégration dans le logiciel de suivi et évaluation ; - Conduire ou veiller au respect de la réalisation du criblage environnemental et social systématique des activités du projet en vue de leur catégorisation environnementale ; - Définir les besoins en études et/ou audits nécessaires pour un bon suivi environnemental et social, élaborer les termes de référence de ces études et audits, assurer le suivi de la réalisation et la diffusion des résultats ; - Appuyer et former l'équipe du projet, les agents et structures impliqués dans le suivi environnemental et social ; - Contribuer au développement des indicateurs environnementaux et sociaux d'évaluation et de suivi (indicateurs de procédures, d'impacts et de résultats) ; - Apporter un appui à la préparation des dossiers d'appel d'offres (DAO) à travers l'élaboration des clauses environnementales et sociales. - Apporter un appui dans le suivi de la mise en œuvre des mesures environnementales et sociales des PGES et des recommandations des missions de terrain et de supervision. - Participer aux différentes missions de terrain (Screening, surveillance et suivi environnemental et social, renforcement de capacité, réception et bilan environnemental des travaux, etc.) - Apporter un appui à l'élaboration des différents rapports (mission, screening, atelier, suivi et surveillance environnemental et social, mensuel, trimestriel, annuel, circonstancié, etc.) - Participer à la sélection de Consultant /cabinet (firme) dans le processus de passation de marché,

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
Spécialiste VBG	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer le suivi et la gestion des activités liées à la prévention et réponse aux risques EAS/HS, par le projet ainsi que par ses partenaires Contribution dans la préparation des termes de référence pour des instruments de sauvegardes environnementales et sociales (CGES, EIES, etc.) ; - Contribution à l'analyse et validation des documents de sauvegardes environnementales et sociales (CGES, , etc.) ; - Assurer le renforcement des capacités (session de formation, formation sur le tas des experts VBG des entreprises et Mission de Contrôle, accompagnement du MGP VBG, etc.) ; - Etc.
Chargé de la Passation des marchés	<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer le manuel de procédures de la CEP-O ; - Élaborer et mettre à jour les plans de passation des marchés pour toutes les composantes et l'ensemble du projet ; - Examiner et analyser les dossiers d'Appel d'Offres, termes de référence et spécifications techniques et faire des recommandations ; - S'assurer du lancement des appels d'offres ; - Assurer l'organisation et le déroulement de toutes les séances d'ouverture des offres et des commissions d'évaluation des offres ; - Assurer l'organisation et le déroulement de tous les travaux de commissions d'analyse des offres et comités de passation des Marchés de la CEP-O au titre de l'exécution des projets, afin d'y assurer le

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<p>respect des procédures et des directives des bailleurs des fonds ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élaborer les projets des contrats pour les marchés des travaux, des fournitures et des consultances ; - Participer aux négociations des contrats et en assurer le suivi de l'exécution ; - Établir un plan de formation continue en passation des marchés des collègues nationaux et provinciaux, ainsi que des partenaires impliqués dans les opérations de la passation des marchés, et être responsable de la mise en œuvre de ce plan ; - S'assurer que : <ul style="list-style-type: none"> • Dans l'exécution des projets, les procédures de passation des Marchés soient respectées conformément aux Directives de la Banque Mondiale ; • Les dispositions nécessaires aient été prises pour que l'exécution des marchés soit supervisée suivant les exigences spécifiques de chaque marché ; • Les mesures nécessaires aient été prises pour que les fournitures, travaux et services soient livrés aux endroits et aux dates selon les stipulations contractuelles ; • Les Commissions de réception des fournitures, travaux et services aient été constituées pour vérifier que les biens et services reçus répondent à la qualité requise et qu'ils sont conformes aux spécifications contractuelles ; - Etc
Responsable de l'Administration et financière	<ul style="list-style-type: none"> - Faire le suivi permanent de l'exécution financière du projet ; - Assurer le pouvoir de cosignature ou délégation de signature sur les différentes dépenses qui seront engagées, - Participer aux audits annuels réalisés et le suivi de la mise en œuvre par la CEP-O des recommandations émises à l'issue desdits audits ;

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<ul style="list-style-type: none"> - Participer à la rédaction des rapports d'exécution trimestriels, essentiellement pour la partie financière ; - Participer à la préparation des missions de supervision et des revues périodiques de la Banque mondiale ; - Définir le plan comptable (général, analytique, budgétaire) ; - Valider les pièces et les écritures comptables ; - Autoriser les dépenses ; - Contrôler les comptes ; - Coordonner la réalisation des reportings mensuels ; - Coordonner et valider les Rapports de Suivi Financier trimestriels ; - Valider les Demandes de Remboursement des Fonds et les pièces justificatives ; - Superviser l'établissement et valider les états financiers annuels ; - Superviser et valider l'ensemble du processus budgétaire et veiller à sa cohérence et à son respect ; - Effectuer le contrôle budgétaire ; - Participer à l'élaboration des PTBA. - Etc
Ingénieur des Opérations	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à jour du plan de passation des marchés ; - Elaboration des Termes de références et demandes de propositions pour le recrutement des consultants ; - Elaboration des dossiers d'appel d'offres des fournitures <i>et/</i> ou des travaux pour la sélection des fournisseurs et des entreprises chargés de la réalisation des prestations de fournitures et des travaux ; - Participation aux analyses des offres et aux négociations des contrats ; - Suivi de la réalisation des études ainsi que des travaux et en assurer la gestion technico-financière ; - Supervision et suivi des missions de contrôle des travaux ;

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi et mise à jour des plannings des études et travaux en vue du respect des délais contractuels ; - Participation aux réunions mensuelles avec les missions de contrôle et les entreprises ; - Traitement des correspondances échangées avec les bailleurs de fonds, les Consultants et les entreprises ; - Préparation des prévisions budgétaires et suivi de l'exécution du budget retenu ; - Participation à la réception des équipements et ouvrages du projet. - Assurer le suivi et la Superviser technique des opérations d'eau et d'assainissement réalisées sur le terrain
Assistant du Coordonnateur	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation des réunions de coordination, rédaction des comptes rendus de ces réunions et suivi de l'exécution de leurs résolutions ; - Accueil des visiteurs du Coordonnateur ; - Assurer la tenue de l'agenda du Coordonnateur (prise des rendez-vous, ...) ; - Filtrage des lettres sortants, contrats, avenants et autres documents soumis à la signature du Coordonnateur ; - Assistance aux responsables des sous/cellules dans la préparation et rédaction des lettres ou autres documents à soumettre à la signature du Coordonnateur ; - Livraison aux candidats soumissionnaires des dossiers d'appel d'offres ; - Suivi des courriers nécessitant un traitement urgent ; - Participation à la préparation des missions de supervision du projet ; - Participation à la préparation des missions d'audit du projet ; - Prendre en charge les tâches de la Secrétaire de Coordination en cas d'absence de celle-ci. - Exécuter toute autre tâche demandée par la hiérarchie.
Chauffeurs	<ul style="list-style-type: none"> - Conduire les véhicules du projet ;

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<ul style="list-style-type: none"> - Déclencher le mécanisme de l'entretien ou des réparations des véhicules de la CEP-O ; - Approvisionner les véhicules en carburant ; - Transporter le personnel et les biens du Projet ; - Etc
Expert en communication	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir, rédiger et diffuser auprès des différents publics les différents supports de communication relatifs au Projet ; - Servir de liaison avec différents médias
Secrétaire de Direction	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil des visiteurs du Projet, à l'exception de ceux du Coordonnateur; - Gérer les appels téléphoniques, - Gérer le courrier physique et électronique, - S'assurer du classement et archivage des dossiers, - Veiller à l'établissement de tableaux de bord, - Réception, enregistrement et traitement des courriers (entrants et sortants) ; - Réception des offres des soumissionnaires et des dossiers de manifestation d'intérêt ; - Prise en charge et conservation des exemplaires originaux des offres des soumissionnaires ; - etc.
Archiviste-Informaticien	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la Gestion du serveur de la CEP-O ; - Effectuer la maintenance des systèmes d'exploitation et des logiciels d'application ; - Sauvegarde les données de tous les services/unités sur disques durs externes et serveur ; - Garantir la sécurité du réseau local et internet ; - Conseils aux utilisateurs des matériels et équipements informatiques et de reprographie ; - Diagnostiquer les dysfonctionnements informatiques de matériel ou logiciel ;

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer des solutions nécessaires et orienter les utilisateurs ; - Effectuer des opérations de maintenance préventive : Assurer le nettoyage des équipements réseaux (imprimante, Access Point, Routeur, Switch, ...) et des ordinateurs ; - Configurer le poste de travail aux besoins de l'utilisateur et effectuer les tests de fonctionnement ; - Anticiper et exprimer les besoins en équipements et en consommables ; - Effectuer des rapports périodiques sur la gestion de l'infrastructure réseau informatique ; - Assister dans la formulation des spécifications techniques pour les différents équipements informatiques ; - Faire le suivi du Serveur et en assurer la performance ; - Administrer les Serveurs et Réseau de la CEP-O tout en planifiant les différents back up y relatifs ; - Déployer un domaine y compris une plateforme de collaboration (internet) pour les accès sécurisés aux données du Projet ; - Produire des spécifications techniques ainsi que des statistiques par échantillonnage ; - Faire l'administration de l'antivirus centralisé et en assurer les mises à jour ; - Assurer le transfert des compétences à d'autres consultants en TIC ; - Veiller à ce que les applications soient compatibles à la configuration de la CEP-O ; - Superviser des plans d'installation matériels, logiciels, des réseaux et de système de communication pour la CEP-O et donner un avis sur tous le matériel informatique à déployer - Élaborer des termes de référence pour le recrutement des Cabinets ou Consultants individuels Nationaux ou internationaux pour tous les aspects liés aux

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<p>technologies de l'information et de la communication (TIC) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir la chronologie détaillée des activités liées aux TIC et le budget y afférent ; - Etc
Coordonnateur Provincial	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonner l'ensemble des activités du projet dans sa province d'attache
Expert Assainissement	<ul style="list-style-type: none"> - Superviser la planification et la réalisation des activités d'hygiène et assainissement au niveau provincial