RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO

MINISTÈRE
DES RESSOURCES HYDRAULIQUES
ET ÉLECTRICITÉ

UNITÉ DE COORDINATION ET DE MANAGEMENT DES PROJETS DU MINISTÈRE

« UCM »

PROJET D'ACCES, DE GOUVERNANCE ET DE REFORME DES SECTEURS DE L'ELECTRICITE ET DE L'EAU « AGREE »

Don IDA N°D9890-ZR et Crédit IDA N°7066-ZR du 1er juin 2022

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

Version finale actualisée

Novembre 2026

Official Use Only

Table des matières

I. INTRODUCTION 8
1.1. Contexte et objectif du Projet 8
1.2. Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) 11
1.3. Structure du rapport 12
1. Introduction 12
2. Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet 12
3. Evaluation des risques liés à la main d'œuvre 12
4. Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions de travail 12
5. Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail 12
6. Arrangement institutionnel : personnel et organes responsables de la mise en œuvre du PGMO 12
7. Politique et procédure de SST 12
8. Age de l'emploi et travaux forces 12
9. Termes et conditions générales des contrats de travail 12
10. Protocole de notification des incidents liés au projet 12
11. Mécanismes de gestion des plaintes sensible au VBG -EAS/HS 12
12. Gestion des fournisseurs et prestataires 12
13. Travailleurs communautaires 12
14. Employés des fournisseurs principaux 12
15. Annexes 12
2. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET 13
2.1. Caractéristiques des travailleurs dans le cadre du projet 13
2.2. Nombre de travailleurs du projet 14
2.3. Calendrier des besoins en main-d'œuvre 15
2.4. Type de travailleurs 15
2.5. Nombre estimatif de la main d'œuvre créée par le projet 17
2.6. Recours au personnel de sécurité 19
3.1. Activités du projet 20
3.3. Mesures d'atténuation des risques généraux 40
4. BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 60
4.1. Textes de référence 60

Official Use Only

4.2. Dispositions spécifiques aux travailleurs du secteur privé et des contractuels du Projet 61
4.2.1. Contrat de travail 61
4.2.2. Salaires et retenues sur salaire 63
4.2.3. Temps de travail 64
4.2.4. Congé 64
4.2.5. Liberté d'association 64
4.2.6. Autres dispositions pertinentes du Code du travail en matière de Santé, Sécurité au Travail 65
4.2.7. Directives de la Banque mondiale 65
4.2.8. Comparaison entre la NES n°2 et la loi nationale en matière d'emploi en RDC 66
5.1. Sécurité et Santé au Travail (SST) 69
5.2. Des dispositions particulières en cas de complexité des travailleurs sur le site 72
5.3. Instruments internationaux sur la santé et la sécurité au travail ratifiés par la RDC 74
6.ARRANGEMENT INSTITUTIONNEL : PERSONNEL ET ORGANES RESPONSABLES DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO 75
7.1 Cadre légal national 96
7.3 Mécanismes de contrôle, d'audit et de suivi des performances SST 101
7.3.1 Inspections régulières des lieux de travail 101
7.3.2 Audits périodiques de conformité SST 102
7.3.3 Indicateurs clés de performance SST et leur suivi 102
7.3.4 Procédures d'enquête sur les incidents et accidents 104
7.3.5 Suivi mise en œuvre mesures correctives (CAPA) et supervision entrepreneurs, sous-traitants et fournisseurs principaux 105
7.4 Rôles, responsabilités, fréquences et modalités de reporting 107
8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAUX FORCES 109
8.1 Capacité de contracter en matière de travail 109
8.2. Travaux interdits aux enfants 111
8.3. Travail forcé 113
12. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES 125
13.TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES 128
14. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX 130
1. ANNEXES 133
Code de conduite à adapter au projet AGREE 133
Code de conduite de l'entreprise 139
Code de conduite du gestionnaire 144

Official Use Only

Code de conduite individuel 149

Annexe : 2 *Cadre OMS WHA60.26 – Plan d'action mondial pour la santé des travailleurs et mesures de prévention EAS/HS* 153

Official Use Only

Liste des Sigles et Abréviations

SIGLE	DEFINITION
ACE	Agence Congolaise de l'Environnement
AFD	Agence Française de Développement
AGREE	Accès, Gouvernance et de réforme des secteurs de l'Electricité et de l'Eau
ANO	Avis de non-objection
ANSER	Agence Nationale des Services énergétiques en milieu rural
APD	Avant-Projet Sommaire
APS	Avant-Projet Définitif
DAO	Dossier d'Appel d'Offres
ARE	Autorité de Régulation des Services publics de l'eau
ARSPE	Autorité de Régulation du Service Public de l'Eau
AT	Assistance Technique
BCC	Banque centrale du Congo
BPISA	Bonne pratique internationale du secteur d'activité
BT	Basse Tension
CEP-O	Cellule d'exécution des projets eau
CERC	Contingent Emergency Response Component : Composante d'Intervention d'Urgence Contingente
CES	Cadre environnementale et Sociale de la Banque Mondiale
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
COPIREP	Comité de Pilotage de Réforme des entreprises
CPR	Cadre de Politique de Réinstallation
CSPP	Comité de Suivi des Projets et Programmes financés par la Banque Mondiale
DKC	Direction Kinshasa Centrale
DKO	Direction Kinshasa Ouest
DKE	Direction Kinshasa Est
PGES	Plan de Gestion Environnemental et Social
EAS/HS	Exploitation Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel
EASE	Projet d'Accès et d'Amélioration des Services Électriques
EC	Equipe de conformité
EHS	Environnement, Hygiène et Sécurité
EPI	Equipement de Protection Individuelle
ESHS	Normes environnementales sociales d'hygiène et de sécurité

Official Use Only

ESIRT	Environmental and Social Incident Response Toolkit
ESMS	Environmental and Social Management System
ESS	Environnemental Sanitaire et Sécuritaire du Groupe de la Banque Mondiale
ESSG	Environnemental and Social Standards Guideline
FPI	Fond pour la Promotion de l'Investissement
FTSS	Fiche Technique de Santé et de Sécurité
GPS	Global Positioning System
GW	Gigawatts
HSE	Hygiene Santé et Environnement
HST	Hygiène et Sécurité au Travail
HT	Haute Tension
IDA	Association Internationale du Développement
INPP	Institut National de Préparation Professionnelle
INSS	Institut National de Sécurité Sociale
IPC	Prévention de Contrôle des Infrastructures
MGP	Mécanisme de Gestion de Plainte
MGP-EAS/HS	Mécanisme de Gestion de Plainte sensible à l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel
MGP-T	Mécanisme de gestion des Plaintes des Travailleurs
MRHE	Ministère des Ressources Hydrauliques et de l'Électricité
MST	Maladies Sexuellement Transmissible
MT	Moyenne Tension
MTF	Multilateral Trading Facility)
NES	Normes Environnementale et Sociale
OCE	Office Congolais de l'Eau
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONEM	Office Nationale de l'Emploi
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAASE	Projet d'Accès à l'Amélioration des Services Electriques
PAD	Project Appraisal Documen
PCB	Polluant Chimique Biphényle
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PEMU	Projet d'alimentation en eau potable en milieu Urbain
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGI	Progiciel de Gestion Intégré

PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Eouvre
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PTBA	Plan de Travail et Budget Annuel
PV	Procès-verbal
RBF	Results-Based Financing
RDC	République Démocratique du Congo
REGIDESO	Régie de distribution des eaux
RH	Ressources Humaines
RTNC	Radio Télevision Nationale
SFI	Société financière Internationale
SIG	Système d'Information Géographique
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNEL	Société Nationale d'Electricité
SNEL	Société Nationale de l'Electricité
SST	Santé et Sécurité au Travail
UCM	Unité de Coordination et de management des projets du ministère
UGP	Unité de Gestion du Projet
USD	Dollars américains
VAIP	Projet d'Investissement de Vanuatu
VBG	Violences Basées sur le Genre
VBG-EAS/HS	Violences Basées sur le Genre du types Exploitation, Abus Sexuel et Harcèlement Sexuel
VCE	Violence Contre les Enfants
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine
WHA	Worker's Health

Official Use Only

Liste des tableaux

Tableau 1 Estimation de la main d'œuvre 17
Tableau 2 Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre Projet AGREE 25
Tableau 3 Mesures d'atténuation des risques liés à la main-d'œuvre 41
Tableau 4 Comparaison de la NES n°2 de la Banque et la loi sur l'emploi en RDC 66
Tableau 5 clarification des responsabilités des partie prenantes en Comparaison de la NES n°2 de la Banque et la loi sur l'emploi en RDC 77
Tableau 6 effectif du personnel recruté et en cours de recrutement du projet AGREE 80
Tableau 7 des niveaux complémentaires des inspections SST 101
Tableau 8 de suivi des indicateurs de performance SST 102
Tableau 9 de classification ESIRT et délai de notification des cas 104
Tableau 10 Réparttion des rôles, réssponsabilités, fréquence et modalités de reporting 107

Official Use Only

I. INTRODUCTION

1.1. Contexte et objectif du Projet

Le Gouvernement de la République Démocratique du Congo a obtenu de l'Association Internationale de Développement (IDA) des fonds initialement pour un montant de 600 millions USD, dont la moitié au titre du Crédit n°7044-ZR et l'autre moitié au titre du Don n°989-ZR, en vue de financer un projet dénommé « Projet d'Accès, de Gouvernance et de Réformes des secteurs de l'Électricité et de l'Eau », AGREE en sigle.

L'objectif de développement du projet est d'augmenter de manière significative l'accès à l'électricité et à l'eau dans les zones prioritaires de la Banque pour la RDC, tout en améliorant la performance des sociétés publiques (SNEL & REGIDESO), la gouvernance du secteur et en renforçant la capacité des institutions publiques.

Après l'évaluation, le projet AGREE est classé selon la Norme Environnementale et Sociale n°1 de la Banque mondiale dans la catégorie des projets à haut risque sur le plan environnemental et social et à risque substantiel pour le volet concernant l'exploitation et les abus et harcèlement sexuels (EAS/HS). L'Unité de Coordination et de Management des Projets du ministère des Ressources Hydrauliques et de l'Électricité, « UCM », a été instituée comme agence fiduciaire pour le Volet Électricité du projet et de coordination des activités de mise en œuvre du projet. Pour sa part, la Cellule des Projets Eau, « CEP-O », a été instituée comme agence fiduciaire pour le Volet Eau.

À cet effet, un premier Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) assorti d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes a été élaboré, validé et publié par l'UCM et la Banque mondiale en juin 2022.

Par ailleurs, en juillet 2024, le Gouvernement a introduit auprès de la Banque mondiale une requête complémentaire à celle du 10 mai 2024, en vue de redimensionner le financement, de réduire la complexité et d'accélérer le rythme d'exécution. Suite à cette requête, la première restructuration a été approuvée en décembre 2024. Elle a apporté des modifications substantielles portant sur l'intégration, dans la sous-composante 3.1, du cofinancement de quarante et un millions d'euros de l'Agence Française de Développement pour l'électrification de Kabinda dans le cadre du Programme de Mise à l'Échelle des Mini-Réseaux, sur l'appui à la préparation du Programme Grand Inga et au financement des investissements en électricité dans la zone autour du Grand Inga, sur l'appui logistique pour la préparation du projet hydroélectrique régional Ruzizi III, ainsi que sur le financement du coût des indemnisations des Personnes Affectées par le Projet au moyen du crédit du projet.

Ensuite, lors de la revue à mi-parcours tenue du 9 au 23 février 2026, une seconde restructuration a été réalisée. À cette occasion, les activités suivantes ont été annulées :

Official Use Only

- Appui à la préparation du Programme Grand Inga et au financement des investissements dans la zone du Grand Inga : retiré du projet AGREE et transféré à l'Agence pour la Promotion et le Développement d'Inga, chargée de la mise en œuvre du projet Inga 3 Développement, entré en vigueur le 2 février 2026 ;
- Scaling Mini-Grid (SMG) à Kananga et Mbuji-Mayi : annulé en raison de l'absence de décrets ministériels dans les délais requis pour l'attribution des concessions, ainsi que du défaut de validation des dossiers dans les temps impartis ;
- Travaux d'infrastructures à Gbadolite et Mobayi-Mbongo : les activités de rénovation de la centrale hydroélectrique de Mobayi et d'extension des réseaux associés, abandonnées en raison de contraintes logistiques insurmontables liées au transport des équipements lourds sur les sites concernés ;
- Appui à l'Office Congolais de l'Eau (OCE) : activité annulée en raison des faibles progrès enregistrés dans l'opérationnalisation de l'institution ;
- Soutien aux opérateurs d'eau privés (sous-composante 3.3) : sous-composante entièrement supprimée.

Dans sa conception initiale, le projet AGREE visait 15 villes réparties dans onze provinces, à savoir Kinshasa pour la ville de Kinshasa, Kwilu pour Kikwit et Bandundu, Kasaï pour Tshikapa, Kasaï Central pour Kananga, Kasaï Oriental pour Mbuji-Mayi, Lomami pour Mwene-Ditu et Kabinda, Sud-Kivu pour Bukavu, Kongo Central pour Boma, Nord-Kivu pour Goma, Butembo et Beni, Ituri pour Bunia et Nord-Ubangi pour Gbadolite.

Après la restructuration, les zones d'intervention prioritaires du projet maintenues sont les suivantes :

- La ville de Kinshasa : investissements dans l'électricité (réseaux, compteurs) et études de planification eau à horizon 2050 ;
- La ville de Kananga (Kasaï Central) : zone phare pour les investissements dans le secteur de l'eau ;
- La ville de Kabinda (Lomami) : zone de l'électrification par approche descendante de la ville de Kabinda par le système photovoltaïque avec le cofinancé par l'AFD ;
- L'Est de la RDC : pour les activités du secteur de l'électricité (Fonds Mwinda) : pour le Fonds Mwinda spécifiquement, les propositions provenant des zones de l'Est (y compris Goma, Bukavu) continuent d'être évaluées techniquement, mais les décisions de financement sont reportées jusqu'à l'amélioration des conditions sécuritaires. Beni et Butembo sont maintenues, mais les décisions de financement seront prises en fonction de la situation sécuritaire sur le terrain ;
- Zones rurales et périurbaines : couvertes de manière flexible par le Fonds Mwinda.

En revanche, les zones abandonnées ou suspendues sont :

Official Use Only

- Est de la RDC pour les activités du secteur de l'eau (Goma, Bukavu, Beni, Butembo) : activités de l'eau annulées ou suspendues pour cause d'insécurité persistante ;
- Mbuji-Mayi : annulation des activités SMG.

À cet effet, à l'issue de la seconde restructuration, les composantes retenues sont les suivantes :

Composante 1 : Amélioration de la Performance et de la Gouvernance de la SNEL et de la REGIDESO :

- Sous-composante 1.1 : Amélioration de la Gouvernance de la SNEL ;
- Sous-composante 1.2 : Amélioration de la Gestion et de la Performance de la SNEL ;
- Sous-composante 1.3 : Amélioration de la Gouvernance et de la Performance de la REGIDESO

Composante 2 : Renforcement Institutionnel et Régulation Sectorielle :

- Sous-composante 2.1 : Assistance Technique aux Gouvernements Provinciaux ;
- Sous-composante 2.2 : Assistance Technique aux Agences Sectorielles Centrales ;
- Sous-composante 2.3 : Planification des Investissements et Développement, et AT pour Opérateurs ;
- Sous-composante 2.4 : Soutien à la Mise en Œuvre du Projet ;
- Sous-composante 2.5 : Soutien à la Préparation de Ruzizi III

Composante 3 : Électrification des villes Provinciales Sélectionnées basée sur le Secteur Privé :

- Sous-composante 3.1 : Électrification par approche descendante de la ville de Kabinda par le système photovoltaïque ;
- Sous-composante 3.2 : Électrification par approche ascendante (Fonds Mwinda) ;

Composante 4 : Expansion de l'Électricité et de l'Eau basée sur le Secteur Public :

- Sous-composante 4.1 : Extension et Réhabilitation des Réseaux de Distribution SNEL ;
- Sous-composante 4.2 : Réhabilitation et Expansion des Réseaux de Distribution d'Eau à Kananga ;
- Sous-composante 4.3 : Promotion du Capital Humain dans des Villes Sélectionnées ;

Composante 5 : CERC.

Dans ce contexte et conformément aux exigences du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, l'UCM a mobilisé son Unité Environnementale et Sociale pour actualiser les présentes Procédures de Gestion de la Main-d'Œuvre (PGMO), conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) actualisé et publié en juin 2026.

Les présentes PGMO constituent un instrument juridiquement contraignant, applicable à tous les travailleurs du projet au sens de la NES n°2: travailleurs directs, travailleurs contractuels, employés des fournisseurs principaux et travailleurs communautaires.

Cette actualisation vise à :

- Aligner les dispositions sur le budget de 500 millions USD et le périmètre recentré (Kinshasa, Kananga, Kabinda et territoire national via Fonds Mwinda) ;

Official Use Only

- Intégrer les nouvelles activités et supprimer celles annulées ;
- Actualiser l'évaluation des risques liés à la main-d'œuvre (afflux, EAS/HS, SST, travail des enfants, conditions de travail des opérateurs privés du Fonds Mwinda) ;
- Renforcer les mesures de gestion (Code de Conduite EAS/HS, MGP-T distinct du MGP communautaire, procédures fournisseurs) ;
- Assurer la conformité avec la NES N°2, le droit du travail congolais et le PEES actualisé (non-discrimination, liberté d'association, protection des jeunes travailleurs).

Enfin, cette version actualisée des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre annule et remplace la version de février 2026. Elle sera appliquée pendant toute la durée restante du projet jusqu'au 30 septembre 2029.

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

Le Projet AGREE est assujetti au Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, entré en vigueur le 1er octobre 2018. Conformément à la NES n°2 « Emploi et conditions de travail », le projet a l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre des Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO).

Les présentes PGMO décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national congolais et aux exigences de la NES n°2. Elles constituent un instrument juridiquement contraignant du Projet AGREE et s'appliquent à l'ensemble des travailleurs au sens de la NES n°2, à savoir : les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires, ainsi que les employés des fournisseurs principaux et des sous-traitants.

Le respect des dispositions des PGMO est une obligation contractuelle pour toutes les entreprises, prestataires, consultants et autres tiers intervenant dans le cadre du projet. Ces exigences seront intégrées dans les Dossiers d'Appel d'Offres (DAO), les contrats de travaux et de services, et les accords de financement du Fonds Mwinda.

Au cours de la mise en œuvre, l'UCM et la CEP-O superviseront la sensibilisation des entreprises, prestataires et consultants à leurs obligations en matière de gestion de la main-d'œuvre.

Les objectifs opérationnels des présentes PGMO sont les suivants :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail (SST) ;
- Identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet ;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, y compris les catégories vulnérables telles que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux ;

Official Use Only

- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants, conformément à la législation nationale et à la NES n°2 (âge minimum 18 ans pour le projet AGREE, y compris pour les travaux dangereux) ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet, en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes liés à leur lieu de travail à travers le Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGP-T).

  Les présentes PGMO constituent un document vivant qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du projet en fonction de l'évolution des travaux et des risques.

1.3. Structure du rapport

Les présentes PGMO s'articule autour points essentiels qui se présentent comme suit :

1. Introduction
2. Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet
3. Evaluation des risques liés à la main d'œuvre
4. Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions de travail
5. Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail
6. Arrangement institutionnel : personnel et organes responsables de la mise en œuvre du PGMO
7. Politique et procédure de SST
8. Age de l'emploi et travaux forces
9. Termes et conditions générales des contrats de travail
10. Protocole de notification des incidents liés au projet
11. Mécanismes de gestion des plaintes sensible au VBG -EAS/HS
12. Gestion des fournisseurs et prestataires
13. Travailleurs communautaires
14. Employés des fournisseurs principaux
15. Annexes

Official Use Only

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

2.1. Caractéristiques des travailleurs dans le cadre du projet

Cette section décrit le type et les caractéristiques des travailleurs que le projet utilisera directement ou indirectement, avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins en main d'œuvre. Compte tenu des activités renseignées dans le document d'évaluation du projet restructuré, désigné par le sigle PAD, le projet emploiera pour sa mise en œuvre les différents types de travailleurs tels qu'énumérés dans la NES n°2 de la Banque mondiale.

Conformément à la NES n°2, les travailleurs du projet AGREE sont classés en catégories distinctes, en fonction de leur lien contractuel avec le projet, de la nature des tâches exécutées et du cadre juridique applicable. Cette catégorisation permet d'adapter les mesures de gestion de la main d'œuvre, de santé et de sécurité au travail, ainsi que les mécanismes de gestion des plaintes.

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet de gouvernance et d'accès à l'électricité, à l'eau et à l'assainissement, peut être employée toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux critères et aux profils des besoins exprimés.

Par personne physique, on entend toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée de dix-huit ans et plus, jouissant d'une bonne moralité et disposant des compétences requises, de nationalité congolaise ou de nationalité étrangère disposant d'un permis de travail régulier.

Par personne morale, on entend toute entité, telle qu'une organisation non gouvernementale, un cabinet ou bureau d'études, une entreprise prestataire, régulièrement constituée suivant les lois congolaises.

Les personnes physiques et les personnes morales seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts, en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion, à l'appartenance politique, ethnique et régionale ainsi qu'au handicap, et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

On entend par "travailleurs du projet" toute personne physique employée directement par l'Unité de Coordination et de Management des Projets (UCM), ou par les agences de mise en œuvre intervenant sur le projet, pour effectuer des tâches directement liées au projet, désignés par l'expression travailleurs directs.

Il s'agit notamment

a. Agents publics de l'Etat en position de détachement ou de mise en disponibilité ;

Official Use Only

b. Agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable en RDC) ;
c. Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines employés des fournisseurs principaux ;
d. Agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

Le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre s'appliquera à tous les travailleurs du projet, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou travailleurs migrants. Le recrutement et la gestion des travailleurs se feront sur la base des principes d'égalité des chances, de non-discrimination et de traitement équitable, conformément à la NES n°2 et à la législation nationale applicable. Aucune discrimination ne sera tolérée, notamment fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'appartenance politique ou toute autre considération non liée aux compétences professionnelles.

2.2. Nombre de travailleurs du projet

À l'issue de la restructuration, certaines activités ont été supprimées, notamment le Scaling Mini-Grid (SMG) à Kananga et Mbuji-Mayi, les réseaux d'eau de l'Est, la rénovation de la centrale de Mobayi-Mbongo, l'appui à l'Office Congolais de l'Eau (OCE) et le soutien aux opérateurs d'eau privés (sous-composante 3.3). Le nombre exact de travailleurs qui seront engagés n'est pas encore définitivement connu et sera précisé au fur et à mesure de la contractualisation des entreprises et des prestataires. Toutefois, sur la base du Plan Opérationnel Détaillé (POD) du 3 avril 2026 et du PAD restructuré, les estimations indicatives font état de **1 641 emplois cumulés à créer, dont un pic de 1 010 travailleurs simultanés en 2027**, répartis comme suit :

- **45 emplois cumulés (pic 25)** pour la Composante 1 (Gouvernance SNEL/REGIDESO) : consultants firmes et individuels ;
- **150 emplois cumulés (pic 105)** pour la Composante 2 (Renforcement Institutionnel) : dont 85 postes directs UCM/CEP-O constants et 65 consultants ;
- **765 emplois cumulés (pic 340)** pour la Composante 3 (Electrification privée) : dont 165 travailleurs contractuels chantier (Kabinda) et 600 travailleurs indirects du Fonds Mwinda (pic 300) ;
- **681 emplois cumulés (pic 400)** pour la Composante 4 (Expansion publique) : dont 300 pour les réseaux SNEL à Kinshasa et 361 pour l'eau à Kananga (Lots 1-3).

Le détail de ces effectifs par composante, sous-composante, type de travailleurs et par année est présenté dans le Tableau 1 relatif à l'estimation de la main-d'œuvre (Page 17).

Official Use Only

Le périmètre actif restructuré se concentre désormais sur :

- **Kinshasa** : réhabilitation et extension des réseaux de distribution SNEL avec installation de 110 000 compteurs prépayés, et études de planification eau à horizon 2050 (stations de Ndjili 110 000 m³/j, Lukunga et Maluku) ;
- **Kananga (Kasaï Central)** : zone phare eau comprenant la construction d'une nouvelle station de captage sur la Tshibashi, une station de traitement sur la Lulua de 75 000 m³/j, la réhabilitation de l'usine de Kanyuka et l'extension du réseau ;
- **Kabinda (Lomami)** : par l'AFD à hauteur de 41 millions d'euros, dont le périmètre de concession est fixé par l'Arrêté Ministériel n°063 du 9 avril 2026 ;
- **Territoire national via Fonds Mwinda** : mécanisme de financement basé sur les résultats (RBF) sans périmètre fixe, aligné de manière flexible sur les différents corridors stratégiques. Les propositions de l'Est (Goma, Bukavu) continuent d'être évaluées techniquement, mais les décisions de financement sont reportées jusqu'à l'amélioration des conditions sécuritaires. Beni et Butembo sont maintenues sous condition sécuritaire. Les opérateurs privés seront recrutés selon la localisation de leurs sous-projets, à raison d'environ 30 travailleurs par mini-réseau et 10 par projet SHS.

Le personnel direct est constitué du personnel de l'UCM, de la CEP-O, de l'ANSER et de la SNEL. Les effectifs exacts seront mis à jour trimestriellement et le suivi par site actif, par composante et par année sera assuré par l'UCM afin de garantir la conformité avec le présent PGMO, la NES n°2 et le PEES actualisé en juin 2026.

2.3. Calendrier des besoins en main-d'œuvre

La phase de mise en œuvre restante du projet s'étend du second semestre 2026 jusqu'au 30 septembre 2029. Le projet sera exécuté principalement dans les villes de Kinshasa, Gbadolite, Kananga et Kabinda, qui constituent le périmètre actif restructuré. Grâce au Fonds Mwinda, sous-composante 3.2, les actions pourront être étendues vers d'autres provinces, sans périmètre fixe à ce stade.

Les activités de rénovation de la centrale hydroélectrique de Mobayi et de protection de la berge à Mobayi-Mbongo ont été annulées. En revanche, les travaux hérités du projet EASE et transférés au projet AGREE, portant sur la réhabilitation et l'extension du réseau MT/BT de Gbadolite ainsi que sur la ligne HT Mobayi–Gbadolite, demeurent actifs. En conséquence, Gbadolite reste dans le périmètre du PGMO uniquement au titre de ces travaux transférés, tandis que Mobayi-Mbongo est retirée pour les activités annulées.

2.4. Type de travailleurs

Le projet engagera les catégories suivantes de travailleurs, telles que définies par la NES n°2 :

a. Travailleurs directs

Official Use Only

Conformément au paragraphe 7 de la NES n°2, les travailleurs directs sont les personnes employées ou engagées directement par l'Emprunteur pour travailler spécifiquement en relation avec le projet. Ils sont rémunérés directement par le projet et leurs conditions de travail sont contrôlées directement par l'UCM et la CEP-O. Dans le cadre du projet AGREE, les travailleurs directs comprennent :
i) le personnel clé et d'appui de l'Unité de Coordination et de Management du Projet (UCM) ;
ii) le personnel clé et d'appui de la Cellule d'Exécution du Projet Eau (CEP-O) basé à Kinshasa et à Kananga;
iii) les consultants individuels recrutés directement par l'UCM ou la CEP-O pour des prestations de courte durée et rémunérés au temps passé, notamment pour les études de faisabilité, les audits, les sauvegardes environnementales et sociales et l'appui technique.

Cependant, les fonctionnaires détachés de l'Administration publique (MRHE, ARE, ANSER, ARSPE, REGIDESO, SNEL) et qui restent soumis aux règles et conditions de leur administration d'origine ne sont pas considérés comme des travailleurs directs au sens de la NES n°2, à l'exception des dispositions relatives à la protection contre le travail des enfants, le travail forcé et la santé et sécurité au travail qui leur restent applicables sur les activités du projet.

b. Travailleurs contractuels

Sont les personnes employées ou recrutées par des tiers, notamment les consultants sous forme de firmes, les entreprises en charge des travaux qui ont un contrat avec le projet, les opérateurs publics ou privés du secteur de l'électricité, de l'eau et de l'assainissement, et les banques bénéficiaires de la ligne de crédit dans le cadre du projet. Ces travailleurs contractuels seront constitués du personnel permanent qualifié des entrepreneurs principaux, des travailleurs qualifiés engagés par des sous-traitants et des membres non qualifiés de la collectivité embauchée par l'entrepreneur. Ces travailleurs occuperont les postes tels que directeur des travaux ou directeur technique, chefs de chantier, ingénieur topographe, directeur financier, contrôleur des travaux, manœuvre, etc. La contractualisation des différents services passera par la préparation des appels d'offres.

c. Travailleurs communautaires

Sont des membres de la communauté employés ou recrutés pour fournir de la main d'œuvre dans le cadre des travaux du projet, entre autres lorsque la main d'œuvre est mise à disposition comme contribution au projet ou lorsque les activités du projet sont conçues et réalisées dans le but de favoriser le développement de proximité en offrant un filet de sécurité sociale ou d'autres bénéfices du projet, conformément au paragraphe 34 de la Norme Environnementale et Sociale 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale. Il s'agit également des travailleurs qui seront employés indirectement par le projet. Le recours aux travailleurs communautaires sera fondé sur le volontariat et ne pourra en aucun cas donner lieu à une forme de travail forcé ou obligatoire. Les conditions de travail, y compris

Official Use Only

la durée des tâches, la rémunération le cas échéant et les mesures de santé et sécurité au travail, seront clairement définies et communiquées aux travailleurs communautaires concernés.

d. Employé des fournisseurs principaux

Est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement, conformément au Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale.

2.5. Nombre estimatif de la main d'œuvre créée par le projet

Le nombre de travailleurs visé par le projet après restructuration est présenté dans le tableau ci-dessous :

Tableau 1 Estimation de la main d'œuvre

Composantes / Sous-composantes	Type de travailleurs	2024-2025	2026	2027	2028	2029	Total cumulé / Pic
Composante 1 : Amélioration de la Performance et de la Gouvernance de la SNEL et de la REGIDESO	**Directs + Consultants firmes**	**25**	**15**	**10**	**5**	**5**	**45 cumulé / 25 pic**
Sous-composante 1.1 : Amélioration de la Gouvernance de la SNEL	Consultants individuels	8	5	3	2	2	15 / 8
Sous-composante 1.2 : Amélioration de la Gestion et de la Performance de la SNEL	Consultants firmes	10	5	4	2	2	15 / 10
Sous-composante 1.3 : Amélioration de la Gouvernance et de la Performance de la REGIDESO	Consultants individuels	7	5	3	1	1	15 / 7
Composante 2 : Renforcement Institutionnel et Régulation Sectorielle	**Directs UCM/CEP-O + Consultants**	**105**	**100**	**35**	**25**	**20**	**150 cumulé / 105 pic**
Sous-composante 2.1 : Assistance Technique aux Gouvernements Provinciaux	Consultants individuels	5	5	5	3	2	15 / 5
Sous-composante 2.2 : Assistance Technique aux Agences Sectorielles Centrales	Consultants firmes	5	5	5	5	5	20 / 5
Sous-composante 2.3 : Planification des Investissements	Consultants individuels	5	10	10	5	3	25 / 10

et Développement, et AT pour Opérateurs							
Sous-composante 2.4 : Soutien à la Mise en Œuvre du Projet	Travailleurs directs UCM (51) + CEP-O + Unité Kananga	85	75	10	7	5	85 / 85 pic constant
Sous-composante 2.5 : Soutien à la Préparation de Ruzizi III	Consultants individuels	5	5	5	5	5	10 / 5
Composante 3 : Électrification de Villes Provinciales Sélectionnées basée sur le Secteur Privé	**Contractuels + Indirects privés**	**0**	**95**	**330**	**360**	**210**	**765 cumulé / 340 pic**
Sous-composante 3.1 : Électrification par approche descendante (Kabinda)	Travailleurs contractuels chantier + communautaires	0	15	80	60	10	165 / 80 pic
Sous-composante 3.2 : Électrification par approche ascendante (Fonds Mwinda)	Employés opérateurs privés (indirects)	0	80	250	300	200	600 / 300 pic
Composante 4 : Expansion de l'Électricité et de l'Eau basée sur le Secteur Public	**Contractuels chantiers + Fournisseurs principaux + Communautaires**	**85**	**230**	**325**	**310**	**110**	**681 cumulé / 400 pic**
Sous-composante 4.1 : Extension et Réhabilitation des Réseaux de Distribution SNEL	Travailleurs contractuels + fournisseurs compteurs + communautaires	80	100	150	100	30	300 / 150 pic
Sous-composante 4.2 : Réhabilitation et Expansion des Réseaux de Distribution d'Eau à Kananga	Travailleurs contractuels génie civil/hydraulique + communautaires	5	120	165	200	70	361 / 250 pic
Sous-composante 4.3: Promotion du Capital Humain dans des Villes Sélectionnées	Consultants formation	0	10	10	10	10	20 / 10 pics
Composante 5 : CERC	**Non applicable**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0 / 0**
TOTAL GENERAL PROJET AGREE	**Tous types (Directs, Contractuels, Communautaires, Fournisseurs, Indirects)**	**215**	**440**	**700**	**700**	**345**	**1 641 cumulé / 1 010 emplois chantier pic en 2027**

Source : *Estimations établies à partir du Plan Opérationnel Détaillé (POD) du 3 avril 2026, du PAD restructuré suite à la revue mi-parcours du 9-23 février2026*

Note : *Estimations indicatives, ajustables lors de la mise à jour du PGMO en cas de variation significative. Les investissements créeront près de 1 641 emplois cumulés, dont 1 041 emplois de*

Official Use Only

chantier public avec un pic de 603 travailleurs en 2027-2028, plus 600 emplois indirects du Fonds Mwinda avec un pic de 300 travailleurs mobiles.

Sur la base de cette estimation, l'Emprunteur veillera à ce que l'ensemble de cette main-d'œuvre, qu'elle soit directe, contractuelle, communautaire, fournie par les fournisseurs principaux ou indirecte, soit gérée conformément aux exigences de la présente PGMO et de la NES n°2. A cet effet, pour les travailleurs contractuels qui représentent la part la plus importante du pic d'activité en 2027, l'Emprunteur s'assurera que les tiers les employant sont des entités légalement constituées et fiables, disposant de procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées à la présente PGMO.

Conformément aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances, les offres d'emploi seront diffusées largement via les médias nationaux (Médiacongo) et les chaînes locales (RTNC, Radio Okapi, Top Congo et les radios et télévisions communautaires), ainsi que par affichage en français et en langues locales dans les lieux publics et les églises des villes et communes concernées par le projet.

L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour vérifier que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels ont mis en place des procédures permettant la mise en œuvre du présent PGMO. Les travailleurs contractuels auront accès au Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) des travailleurs. À défaut de mécanisme fonctionnel chez le tiers qui les emploie, l'Emprunteur leur donnera accès au MGP global du projet géré par l'UCM et la CEP-O.

2.6. Recours au personnel de sécurité

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

L'entrepreneur procèdera à des enquêtes raisonnables pour s'assurer que les agents chargés d'assurer la sécurité ne sont pas soupçonnés d'avoir participé à des actions abusives ; veillera à ce que lesdits agents reçoivent une formation adéquate à l'utilisation de la force et, le cas échéant, à l'utilisation des armes à feu, et à une conduite appropriée envers les employés et les communautés affectées, et leur imposera d'agir conformément aux lois applicables.

L'entrepreneur n'autorisera pas le recours à la force sauf à des fins préventives ou défensives proportionnées à la nature et à la gravité de la menace. L'entrepreneur mettra en place un mécanisme de règlement des plaintes permettant aux communautés affectées d'exprimer leurs préoccupations quant aux mesures de sécurité et aux actions du personnel de sécurité. L'entrepreneur évaluera et justifiera par

Official Use Only

écrit les risques associés au déploiement d'agents de sécurité de l'État pour assurer les services de sécurité dans le cadre du projet.

L'entrepreneur prendra les dispositions nécessaires pour s'assurer que le personnel de sécurité agit conformément aux dispositions telles que décrites ci-dessus, et encouragera les autorités publiques pertinentes à communiquer au public les mesures de sécurité concernant ses installations, sauf s'il existe des raisons impératives de ne pas les diffuser. L'entrepreneur mènera une enquête pour toute allégation crédible d'actes illicites ou de violations du personnel de sécurité et prendra des mesures, ou imposera aux parties appropriées de prendre des mesures, pour empêcher que ces actions ne se reproduisent, et informera les pouvoirs publics des actes illicites et abusifs.

Le mécanisme de gestion des plaintes au niveau du projet doit être en mesure de recevoir les préoccupations ou les plaintes concernant la conduite du personnel de sécurité. Les préoccupations et plaintes doivent être rapidement consignées et évaluées et des mesures doivent être prises pour éviter toute récidive. Les réponses mises en œuvre à la suite de plaintes feront l'objet d'un suivi dont les résultats seront communiqués aux parties concernées, en tenant compte de la nécessité de protéger la confidentialité des informations relatives aux victimes et aux plaignants.

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

La présente section analyse exclusivement les risques et impacts liés à la main-d'œuvre du projet AGREE, conformément à la NES n°2 de la Banque mondiale. Les risques de nature financière, macroéconomique ou institutionnelle, qui ne relèvent pas directement de la gestion de la main-d'œuvre, sont traités dans d'autres instruments du projet et ne sont pas abordés dans le présent chapitre.

3.1. Activités du projet

Les principales activités sources de risques pour le personnel comprendront :

- Travaux de construction d'un bâtiment pour ARE, ANSER, ARSPE, UCM, CE- PO et SG MRHE à Kinshasa ;
- Électrification de la ville de Kabinda par le système photovoltaïque ;
- Appuyer l'élaboration des études de faisabilité de 40 sites hydroélectriques en République Démocratique du Congo ;
- Réalisation de la cartographie des sites hydroélectriques de la RDC ;
- Fourniture de 110 000 compteurs à prépaiement BT ;
- Contrôle et surveillance des travaux DKC-DKO-DKE ;
- Elaboration des APS, APD et DAO -DKC-DKO-DKE;
- Actualisation des études d'assainissement et réhabilitation, et Elaboration étude de mise en conformité DKC-DKO-DKE ;

Official Use Only

- Soutien financier pour l'électrification ascendante par des opérateurs privés (Gestionnaire du fonds) ;
- Subvention RBF pour d'autres opérateurs pour MRV ;
- Subventions basées sur les résultats pour opérateurs de kits solaires ;
- Octroyer des subventions pour des opérateurs locaux gérant des mini réseaux électriques (Organisations diverses, Gros usager productifs, etc.) ;
- Subvention RBF pour l'opérateur privé du programme Essor ;
- Contrôle et vérification des subventions ;
- Appuyer l'Agence Congolaise de l'Environnement pour le suivi de la mise en œuvre du projet et des sauvegardes environnementales et sociales ;
- Réalisation de l'enquête de base de l'offre de formation en gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux et de la passation des marchés ;
- Mener des enquêtes afin de déterminer la situation (valeur des indicateurs) de référence pour le cadre de résultats du projet ;
- Soutenir la Maison de la Femme dans la délivrance de formations et d'actions de sensibilisation vis-à-vis des autorités et communautés ;
- Former les opérateurs privés sur le nouveau cadre environnemental et social (ESMS, mitigation des risques) ;
- Acquisition des matériels roulants pour la supervision des travaux à exécuter dans le cadre du projet AGREE et la Préparation du COMPACT ;
- Appui logistique à la RDC pour la préparation du projet Hydroélectrique Régional Ruzizi 3 ;
- Conception et la mise en place d'un cadre national Mutli-Tier Framework (MTF) de suivi du taux et du niveau d'accès à l'électricité et à la cuisson propre ;
- Audit de la liste et de la consommation d'eau et de l'électricité des IO et AD. Rationalisation et rédaction de textes règlementaires ;
- Étude sur l'efficacité énergétique pour bâtiment des IO, sur le diagnostic de l'alimentation électrique des IO et clients MT et étude/investissement pilote autonomisation des bâtiments publics ;
- Assistance à la SNEL pour inventaire et classification par nature (juridique) des actifs exploités par SNEL ;
- Assistance technique au Gouvernement dans l'utilisation de l'outil de calcul de coût de service et l'appui à ARE dans l'analyse des dossiers tarifaires soumis par les opérateurs (Réseaux publics) ;
- Assistance technique au Gouvernement dans l'utilisation de l'outil de calcul de coût de service et l'appui à ARE dans l'analyse des dossiers tarifaires soumis par les opérateurs privés (Mini-réseaux) ;
- Appuyer la préparation DAO PGI - Implantation d'un progiciel de gestion intégré ;

Official Use Only

- Conception, fourniture, intégration et implémentation du Projet de gestion intégré ;
- Assistance à la SNEL pour restructurer la dette ;
- Appuyer le gouvernement dans l'amélioration du climat des affaires par la mise en place d'un guichet unique du secteur de l'électricité ;
- Appuyer le gouvernement à l'élaboration des réformes fiscales dans le secteur de l'électricité ;
- Appuyer l'audit externe de la SNEL, exercices 2022, 2023 et 2024 ;
- Appuyer la revue de l'étude des axes de restructuration de la SNEL réalisée sur EASE au vu des investissements actuels réalisés et proposition d'une feuille de route de l'option optimale ;
- Appuyer élaboration du plan directeur national de l'électrification rurale et périurbaine pour la RDC ;
- Appuyer à la réalisation des études pour les travaux de de construction d'un bâtiment pour ARE, ANSER, ARSPE, UCM, CEPO et SG MRHE à Kinshasa ;
- Acquisition des mobiliers de bureau matériels informatiques pour installer dans le bâtiment pour ARE, ANSER, ARSPE, UCM, CEPO et SG MRHE à Kinshasa ;
- Appui à l'élaboration de la politique nationale de développement du secteur de l'électricité ;
- Renforcement des capacités institutionnelles et de gouvernance du secteur de l'électricité en vue notamment d'optimiser les rôles et attributions des instituions du secteur ;
- Appuyer l'élaboration du plan directeur national de l'électrification de la RDC ;
- Organiser l'audit financier, comptable et des procédures de passation des marchés du Projet AGREE, exercices 2024, 2025 et 2026.

3.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre du projet

Les risques liés à la main-d'œuvre ont été identifiés et hiérarchisés en fonction de leur probabilité d'occurrence et de la gravité de leurs impacts potentiels sur les travailleurs et les communautés affectées. Les risques jugés élevés ou substantiels font l'objet de mesures de prévention et d'atténuation renforcées, conformément aux exigences de la NES n°2. Les principaux risques liés à la main-d'œuvre pendant la phase de mise en œuvre du projet sont les suivants :

a) Risques liés à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST)

- Les risques d'accidents du travail, de blessures, de chutes de hauteur, de chutes d'objets, de trébuchements et de glissades ;
- Risques d'électrisation et d'électrocution, y compris les travaux à proximité d'installations électriques sous tension et les brûlures par arc électrique (flash burns) ;
- Risques liés à l'exposition aux nuisances physiques et chimiques : bruit, vibrations liées aux engins, poussières, fumées, huiles toxiques, produits dangereux, luminosité inadaptée ;
- Risques liés à la manutention manuelle ou motorisée, aux travaux manuels et aux troubles musculo-squelettiques (TMS) : tendinites, lombalgies ;
- Risques sanitaires : exposition aux reptiles et insectes, paludisme, maladies de la peau, maladies liées à la qualité de l'eau, affections respiratoires ;
- Risques de maladies transmissibles : MST, VIH/SIDA et maladie à virus Ebola ;

Official Use Only

- Risques liés aux accidents de trajet.

b) Risques liés aux conditions d'emploi et de travail

- Risque de recours au travail des enfants et au travail forcé, notamment chez les entrepreneurs et fournisseurs pour les activités dangereuses ;
- Risque de rémunérations insuffisantes et de conditions de travail inéquitables ;
- Risque de non-conformité aux lois et réglementations nationales en matière de travail, pouvant entraîner des sanctions juridiques et une atteinte à la réputation du projet ;
- Risque d'absence de formation adéquate, limitant l'efficacité de la main-d'œuvre et la qualité des travaux ;
- Risque lié à l'absence ou à l'inefficacité des mécanismes de gestion des plaintes des travailleurs ;
- Risques liés à la gestion de la main-d'œuvre des prestataires et sous-traitants.

c) Risques sociaux et contextuels

- Risques d'Exploitation et d'Abus Sexuels et de Harcèlement Sexuel (EAS/HS) entre le personnel du projet et à l'égard des membres des communautés riveraines. Sont visés : l'Exploitation Sexuelle (abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles), l'abus sexuel (intrusion physique effective ou menace d'intrusion physique à caractère sexuel, par la force, la contrainte ou dans des conditions inégalitaires) et le harcèlement sexuel (avances importunes, demandes de faveurs sexuelles et autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle) ;
- Risques liés à l'afflux de main-d'œuvre : afflux de demandeurs d'emploi vers les villes hôtes des sous-projets, augmentation du coût de la vie et des denrées alimentaires, risques de dépravation des mœurs et de tensions sociales ;
- Risques liés aux conflits de travail relatifs aux conditions d'emploi ;
- Risques liés à la discrimination et à l'exclusion des groupes vulnérables ou défavorisés ;
- Risques liés à l'introduction de nouvelles pratiques socioculturelles pouvant générer des résistances ou des répercussions inattendues ;
- Risques d'insécurité liés aux attaques de groupes armés, aux conflits communautaires, pouvant entraîner des déplacements de populations, une pression accrue sur les services sociaux de base (santé, éducation, alimentation), des destructions de biens, des blessures et des pertes en vies humaines parmi les travailleurs et les parties prenantes.

d) Risques liés aux conditions de travail dans les bureaux

Mauvaises conditions de travail telles que : éclairage inadapté, environnement bruyant et/ou vibrant, exposition à des températures élevées, exiguïté des locaux, aménagement inadapté des postes de travail, manque d'hygiène, odeurs, exposition à des produits chimiques ou à des matériels dangereux, mauvaise qualité des repas et de l'eau, stress, etc. Ces facteurs sont susceptibles d'altérer à court, moyen et long terme l'état de santé des travailleurs et d'affecter la productivité.

L'ensemble de ces risques sera évalué et des mesures de prévention et d'atténuation appropriées seront préconisées et mises en œuvre par l'Unité de Coordination et de Management (UCM) et ses partenaires de mise en œuvre des activités de terrain. L'évaluation sera réalisée par les spécialistes en hygiène, santé et sécurité au travail, en gestion des risques environnementaux et en développement social.

Official Use Only

Conformément à l'article 55 de la Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail, l'employeur doit diriger le travailleur et veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables, tant du point de vue de la sécurité que de la santé et de la dignité du travailleur. Il doit tenir un exemplaire du Code à la disposition des représentants des travailleurs au sens de l'article 255.

Si d'autres risques liés à la main-d'œuvre surviennent au cours de la mise en œuvre du projet, l'UCM élaborera des procédures visant à prévenir leurs impacts.

Risques prioritaires :

Les principaux risques prioritaires liés à la main-d'œuvre du projet sont :

- les risques de santé et de sécurité au travail (accidents, électrocution, chutes de hauteur, exposition aux nuisances physiques et chimiques) ;
- les risques d'Exploitation et d'Abus Sexuels et de Harcèlement Sexuel (EAS/HS) ; les risques de recours au travail des enfants ou au travail forcé ;
- les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre et aux interactions avec les communautés locales ; les risques de discrimination et d'inégalités de traitement sur le lieu de travail.

Au cours de la mise en œuvre du projet, un accent particulier sera mis sur la prévention des risques d'EAS/HS, notamment par :

- la diffusion et la signature systématique des codes de conduite ;
- l'organisation régulière de sessions de formation et de sensibilisation ;
- l'application rigoureuse des sanctions disciplinaires en cas de non-respect ;
- le suivi et le reporting périodiques des mesures mises en œuvre.

Les risques auxquels la main-d'œuvre est exposée en lien avec les composantes et sous-composantes du projet sont détaillé dans le tableau ci-après :

Official Use Only

Tableau 2 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre Projet AGREE

Composante	Sous-composante / Description détaillée des activités actives	Analyse exhaustive des risques liés à la main-d'œuvre	Mesures d'atténuation correspondantes
Composante 1 : Amélioration de la performance et de la gouvernance de la SNEL et de la REGIDESO	**Sous-composante 1.1 : Amélioration de la gouvernance de la SNEL :** - Conception et mise en place d'un cadre national Multi-Tier Framework de suivi du taux et du niveau d'accès à l'électricité et à la cuisson propre ; - Audit de la liste et de la consommation d'eau et de l'électricité des IO et AD, rationalisation et rédaction de textes règlementaires ; - Étude sur l'efficacité énergétique pour bâtiment des IO, diagnostic alimentation électrique des IO et clients MT et étude/investissement pilote autonomisation des bâtiments publics ; - Assistance à la SNEL pour inventaire et classification par nature juridique des actifs exploités par SNEL ; - Assistance technique au Gouvernement dans l'utilisation de l'outil de calcul de coût de service et appui à ARE dans l'analyse des dossiers tarifaires soumis par les opérateurs (Réseaux publics); - Assistance technique au Gouvernement dans l'utilisation de l'outil de calcul de coût de service et appui à ARE dans l'analyse des dossiers tarifaires soumis par les opérateurs privés ;	- Risque de discrimination à l'embauche (genre, handicap, origine ethnique, statut socio-économique) lors du recrutement des consultants MTF, audit IO/AD et inventaire actifs SNEL ; - Risque de népotisme, clientélisme et favoritisme dans le recrutement des experts tarification et efficacité énergétique ; - Risque de précarité contractuelle (absence de contrat écrit, contrats courts non déclarés à l'Inspection du Travail, absence de CNSS); - Risque de non-respect du principe d'égalité des chances et d'accès à l'information pour les textes réglementaires ; - Risque de stress, épuisement professionnel, troubles anxieux et dépressifs liés au rythme intensif de production du cadre MTF et de l'outil de calcul de coût de service ; - Risque de conflits interpersonnels et de violences psychologiques lors des ateliers de rationalisation des textes ; - Risque de troubles musculo-squelettiques (lombalgies, cervicalgies, syndrome du canal carpien) liés aux postures statiques prolongées ; - Risque de troubles visuels et fatigue oculaire liés au travail prolongé sur écran ; - Risque de chutes de plain-pied (câbles au sol) et chutes d'objets (archives) dans les bureaux UCM-CEP-O ;	- Mettre en place une procédure de recrutement compétitive, transparente et non discriminatoire avec critères objectifs publiés ; - Constituer un comité d'évaluation indépendant et documenter les décisions pour éviter le népotisme et le favoritisme ; - Exiger un contrat de travail écrit avec déclaration à l'Inspection du Travail et affiliation à la CNSS obligatoire pour chaque consultant ; - Publier largement les avis de recrutement et les textes réglementaires pour garantir l'égalité d'accès à l'information ; - Mettre en place une organisation du travail avec répartition équitable de la charge, pauses régulières et soutien psychosocial ; - Mettre en place un code de conduite et organiser des formations à la gestion des conflits et à la communication non violente ; - Mettre à disposition des chaises et bureaux ergonomiques et réglables et réaliser une évaluation ergonomique des postes ; - Organiser des pauses actives toutes les 2 heures, fournir des écrans anti-reflet et assurer un éclairage adéquat ; - Exiger le rangement et la fixation des câbles au sol avec goulottes et mettre en place un système de rangement sécurisé des archives ; - Organiser des formations à la sécurité routière, sensibiliser à éviter les taxis-motos non casqués et souscrire une assurance accident de trajet ;

Official Use Only

		- Risque d'accident de trajet domicile-travail (taxis-motos) ; - Risque d'incendie lié à la surcharge des installations électriques de bureau ; - Risque d'atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective (interdiction d'adhésion syndicale, représailles, discrimination syndicale); - Risque lié au recours au personnel de sécurité pour le gardiennage des bureaux UCM-CEP-O (usage disproportionné de la force, harcèlement, intimidation);	- Faire vérifier périodiquement les installations électriques par un électricien agréé et mettre à disposition des extincteurs fonctionnels avec plan d'évacuation ; - Afficher les droits syndicaux et organiser des formations sur la liberté d'association et la négociation collective avec mécanisme de plaintes sans représailles ; - Vérifier systématiquement les antécédents du personnel de sécurité, exiger une formation à l'usage proportionné de la force, faire signer un code de conduite et mettre en place un mécanisme spécifique de gestion des plaintes liées à la sécurité ;
	Sous-composante 1.2: Amélioration de la gestion de performance de la SNEL à Kinshasa : - Appui à la préparation DAO PGI - Implantation d'un progiciel de gestion intégré ; - Conception, fourniture, intégration et implémentation du Projet de gestion intégré ; - Assistance à la SNEL pour restructurer la dette ; - Appui au gouvernement dans l'amélioration du climat des affaires par mise en place d'un guichet unique du secteur de l'électricité ; - Appui au gouvernement à l'élaboration des réformes fiscales dans le secteur de l'électricité ; - Appui à l'audit externe de la SNEL, exercices 2022, 2023 et 2024 ;	- Risque de discrimination et de favoritisme dans le recrutement des consultants PGI et auditeurs externes SNEL 2022-2024 ; - Risque de précarité contractuelle pour les développeurs du progiciel de gestion intégré ; - Risque de stress et d'épuisement professionnel lié à la charge mentale du DAO PGI, conception PGI et analyse dette SNEL ; - Risque de troubles musculo-squelettiques et visuels dus au travail prolongé sur écran pour implantation PGI ; - Risque de harcèlement moral lié à la pression des résultats et de conflits d'intérêts et de fraude lors de l'appui au guichet unique et aux réformes fiscales ; - Risque de dépendance excessive à l'assistance technique étrangère limitant le développement des compétences locales ; - Risque d'accident de trajet lors des missions d'audit SNEL à Kinshasa ; - Risque de Violences Basées sur le Genre ;	- Mettre en place une procédure de recrutement compétitive, transparente et non discriminatoire pour les consultants PGI ; - Exiger un contrat de travail écrit avec déclaration à l'Inspection du Travail et affiliation à la CNSS obligatoire pour les développeurs ; - Mettre en place une répartition équitable de la charge, des pauses régulières et un soutien psychosocial pour le personnel PGI ; - Mettre à disposition des équipements ergonomiques et organiser des pauses actives et des formations aux bonnes postures ; - Mettre en place un code de conduite anti-harcèlement et un code éthique anti-fraude avec formation et mécanisme de plaintes confidentiel ; - Élaborer et mettre en œuvre un plan de transfert de compétences pour réduire la dépendance à l'assistance technique étrangère ; - Organiser des formations à la conduite défensive et souscrire une assurance pour les missions d'audit ;

Official Use Only

	- Appui à la revue de l'étude des axes de restructuration de la SNEL réalisée sur EASE et proposition feuille de route option optimale ;	- Risque d'absence de formation adéquate sur le nouveau PGI pour la main-d'œuvre SNEL ; - Risque d'atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective ; - Risque lié au recours au personnel de sécurité pour le gardiennage des bureaux et sites SNEL et UCM ;	- Mettre en place une politique de tolérance zéro pour les violences basées sur le genre avec code de conduite et formations ; - Organiser des formations adéquates sur le nouveau PGI pour la main-d'œuvre SNEL avec supports adaptés ; - Afficher les droits syndicaux et mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs sans représailles ; - Vérifier les antécédents du personnel de sécurité, former à l'usage proportionné de la force, faire signer un code de conduite et superviser avec registre des incidents ;
	Sous-composante 1.3: Amélioration de la gouvernance et la performance de la REGIDESO : - Appui à la formation de renforcement des capacités à la REGIDESO SA ; - Assistance technique pour la digitalisation de la REGIDESO et ENF ; - Appui à l'élaboration du manuel d'investissement de la REGIDESO ;	- Risque de discrimination à l'embauche et de non-promotion des femmes aux postes de gouvernance et techniques ; - Risque de précarité contractuelle et de non-paiement des avantages légaux (CNSS, congés) pour consultants individuels d'AT ; - Risque lié à la capacité locale limitée à la suite d'une assistance technique ; - Risque psychosocial (stress, épuisement) lié à la pression de la réforme et à la résistance au changement ; - Risque de santé et sécurité au travail lié au travail de bureau prolongé et aux déplacements en mission (accidents de trajet, TMS, fatigue visuelle); - Risque de violences et harcèlement sexuels lié aux déséquilibres de pouvoir entre consultants internationaux/nationaux et personnel ; - Risque de non-fonctionnalité du Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs pour	- Mettre en place une politique de promotion du genre et d'égalité des chances avec objectifs de promotion des femmes ; - Exiger un contrat écrit avec paiement des avantages légaux et affiliation CNSS pour les consultants d'assistance technique ; - Élaborer un plan de renforcement des capacités locales avec formation et transfert de compétences ; - Mettre en place un soutien psychosocial, des pauses régulières et des formations à la gestion du changement ; - Mettre à disposition des équipements ergonomiques, organiser des pauses et des formations à la conduite défensive et à la santé au travail ; - Mettre en place un code de conduite contre les violences et harcèlement sexuels avec formations et mécanisme de plaintes confidentiel ; - Mettre en place et rendre opérationnel un Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs accessible et sans représailles ;

Official Use Only

		les consultants directs et le personnel détaché à la REGIDESO ; - Risque d'atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective ; - Risque lié au recours au personnel de sécurité externe ;	- Afficher les droits syndicaux et organiser des formations sur la liberté d'association et la négociation collective ; - Vérifier les antécédents du personnel de sécurité, former à l'usage proportionné de la force et mettre en place un mécanisme de plaintes sécurité ;
Composante 2 : Renforcement institutionnel et régulation sectorielle	**Sous-composante 2.1: Assistance Technique aux gouvernements provinciaux :** - Appui à l'élaboration du plan directeur national de l'électrification rurale et périurbaine pour la RDC ; - Appui à la réalisation des études pour les travaux de construction d'un bâtiment pour ARE, ANSER, ARSPE, UCM, CEP-O et SG MRHE à Kinshasa ; - Appui aux travaux de construction d'un bâtiment pour ARE, ANSER, ARSPE, UCM, CEP-O et SG MRHE à Kinshasa ; - Acquisition des mobiliers de bureau et matériels informatiques pour le bâtiment ;	- Risque de discrimination et de précarité contractuelle des consultants plan directeur ; - Risque de travail sans contrat pour les journaliers de chantier bâtiment ; - Risque de travail des enfants pour transport de matériaux sur chantier bâtiment ; - Risque de non-paiement des salaires et heures supplémentaires et salaires inférieurs au SMIG ; - Risque d'accident de travail : chute de hauteur depuis échafaudages et toitures, effondrement d'échafaudage, chute d'objets (parpaings, tôles), écrasement lors de manutention sacs ciment 50kg et mobilier ; - Risque de troubles musculo-squelettiques liés à la manutention et au travail sur écran ; - Risque d'exposition à la poussière de ciment et au bruit supérieur à 85dB ; - Risque d'absence d'équipements de protection individuelle (casques, chaussures, gants) et de non-utilisation ; - Risque d'accident de circulation pour livraison matériaux en zone urbaine dense Kinshasa ; - Risque de stress et d'épuisement professionnel lié à la multiplicité des tâches ; - Risque de violences basées sur le genre et harcèlement sur chantier ;	- Mettre en place une procédure de recrutement transparente et exiger un contrat écrit avec CNSS pour les consultants ; - Exiger un contrat écrit pour chaque journalier avec déclaration à l'Inspection du Travail ; - Vérifier l'âge avec pièce d'identité et interdire le travail des enfants de moins de 18 ans sur les travaux dangereux ; - Exiger le paiement des salaires au moins au SMIG et des heures supplémentaires avec bulletin de paie; - Mettre en œuvre un Plan de Gestion Environnementale et Sociale de chantier avec harnais antichute, blindage échafaudages et formation travail en hauteur ; - Former à la manutention manuelle et mettre à disposition des aides à la manutention et des équipements ergonomiques ; - Fournir des masques anti-poussières et des bouchons d'oreilles et assurer le suivi du niveau de bruit ; - Exiger le port obligatoire des équipements de protection individuelle et former à leur utilisation ; - Organiser les livraisons en dehors des heures de pointe et former les chauffeurs à la conduite défensive ; - Mettre en place une répartition équitable des tâches et des pauses régulières pour prévenir le stress ; - Mettre en place un code de conduite contre les violences basées sur le genre avec formations et mécanisme de plaintes ;

Official Use Only

		- Risque d'atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective sur chantier bâtiment ; - Risque lié au recours au personnel de sécurité pour le gardiennage du chantier (usage disproportionné de la force, harcèlement des riverains) ;	- Afficher les droits syndicaux et mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs sans représailles ; - Vérifier les antécédents du personnel de sécurité, former à l'usage proportionné de la force et mettre en place un mécanisme de plaintes sécurité accessible ;
	Sous-composante 2.2 : Assistance technique aux agences sectorielles centrales : - Appui à l'élaboration des études de faisabilité de 40 sites hydroélectriques en RDC ; - Appui à l'Agence Congolaise de l'Environnement pour le suivi de la mise en œuvre du projet et des sauvegardes environnementales et sociales ; - Soutien à la Maison de la Femme dans la délivrance de formations et d'actions de sensibilisation ; - Réalisation de la cartographie des sites hydroélectriques de la RDC ;	- Risque d'accident de travail lors des missions de terrain : chutes sur pistes escarpées, accident de circulation sur pistes en latérite, noyade lors de traversée de rivière en pirogue ; - Risque d'exposition à la chaleur extrême, à la poussière, à la déshydratation et morsures de serpents (mamba, cobra), piqûres de scorpions, moustiques vecteurs de paludisme ; - Risque d'isolement et d'absence de secours en zone enclavée (hôpital à plus d'une heure) ; - Risque de travail sans contrat et sans assurance pour les guides locaux et enquêteurs communautaires recrutés ponctuellement ; - Risque d'épuisement professionnel et de stress lié à l'isolement ; - Risque de troubles musculo-squelettiques et de stress pour les formateurs ; - Risque de violences et harcèlement sexuels lors des formations et enquêtes sociales ; - Risque de braquage et vol de matériel (GPS, drones) affectant la sécurité des travailleurs ; - Risque d'atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective des guides et enquêteurs ; - Risque lié au recours au personnel de sécurité pour l'escorte des missions en zone enclavée ;	- Élaborer un plan de gestion de la sécurité terrain avec procédure de conduite défensive et gilets de sauvetage pour traversées ; - Fournir des équipements de protection pour la brousse (bottes, chapeaux, moustiquaires) et de l'eau potable et former aux risques fauniques ; - Mettre en place une procédure d'évacuation sanitaire avec moyens de communication et trousse de secours ; - Exiger un contrat écrit avec assurance pour chaque guide local et enquêteur communautaire ; - Mettre en place une rotation des équipes et un soutien psychosocial pour prévenir l'épuisement lié à l'isolement ; - Mettre à disposition des équipements ergonomiques pour formateurs et organiser des pauses régulières ; - Mettre en place un code de conduite contre les violences et harcèlement sexuels avec formation et mécanisme de plaintes confidentiel ; - Élaborer un plan de sûreté avec escortes si nécessaire et sécurisation du matériel lors des missions ; - Afficher les droits syndicaux et mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs sans représailles ; - Vérifier les antécédents du personnel de sécurité, former à l'usage proportionné de la force et mettre en place un mécanisme de plaintes sécurité ;

Official Use Only

	Sous-composante 2.3: Planification des investissements et assistance technique pour les opérateurs : - Formation des opérateurs privés sur le nouveau cadre environnemental et social ; - Réalisation de l'enquête de base de l'offre de formation en gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux et de la passation des marchés à Kinshasa et , Lubumbashi ; - Appui à l'élaboration de la politique nationale de développement du secteur de l'électricité ; - Renforcement des capacités institutionnelles et de gouvernance du secteur de l'électricité ; - Appui à l'élaboration du plan directeur national de l'électrification de la RDC ;	- Risque de discrimination à l'embauche des formateurs et enquêteurs ; - Risque de précarité contractuelle des formateurs courts termes et enquêteurs terrain (absence contrat, absence CNSS) ; - Risque de retard de paiement des enquêteurs terrain et de non-paiement des heures supplémentaires ; - Risque de stress et épuisement professionnel de l'équipe chargée de la politique nationale ; - Risque d'accident de trajet et de circulation lors des enquêtes de terrain (routes dégradées); - Risque de troubles musculo-squelettiques liés au travail sédentaire pour la planification ; - Risque de violences et harcèlement sexuels lors des formations ; - Risque d'agression et vol de matériel affectant la sécurité des enquêteurs ; - Risque d'atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective ; - Risque lié au recours au personnel de sécurité lors des enquêtes ;	- Mettre en place une procédure de recrutement transparente et non discriminatoire pour formateurs et enquêteurs ; - Exiger un contrat de travail écrit avec CNSS obligatoire pour formateurs et enquêteurs ; - Assurer le paiement à temps des enquêteurs avec bulletin et payer les heures supplémentaires ; - Mettre en place une organisation du travail avec pauses régulières et soutien psychosocial ; - Organiser des formations à la conduite défensive et fournir des véhicules adaptés avec assurance ; - Mettre à disposition des équipements ergonomiques et organiser des pauses actives pour le travail sédentaire ; - Mettre en place un code de conduite contre les violences et harcèlement sexuels avec formations ; - Élaborer un plan de sûreté pour les enquêtes et sécuriser le matériel ; - Afficher les droits syndicaux et mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes sans représailles ; - Vérifier les antécédents du personnel de sécurité et former à l'usage proportionné de la force ;
	Sous-composante 2.4: Soutien à la mise en œuvre du projet : - Organisation de l'audit financier, comptable et des procédures de passation des marchés AGREE, exercices 2024, 2025 et 2026 ; - Mener des enquêtes pour déterminer la situation de référence pour le cadre de résultats ;	- Risque de stress, d'épuisement professionnel et de troubles anxieux et dépressifs du personnel direct UCM (51 postes) et CEP-O dû à la charge fiduciaire multi-bailleurs et au pic de passation des marchés 2026 ; - Risque de précarité contractuelle : contrats à durée déterminée sans déclaration à l'Inspection du Travail, absence de CNSS ; - Risque de discrimination dans la promotion, l'accès à la formation et la répartition des primes ;	- Renforcer l'effectif de l'UCM, répartir équitablement la charge et mettre en place un soutien psychosocial ; - Exiger un contrat écrit avec déclaration à l'Inspection du Travail et affiliation CNSS pour chaque consultant ; - Mettre en place une politique de ressources humaines non discriminatoire pour promotion, formation et primes avec critères objectifs ; - Mettre en place un code de conduite anti-harcèlement moral avec mécanisme de plaintes confidentiel et formations au management ;

	- Acquisition des matériels roulants pour la supervision des travaux AGREE et préparation COMPACT ; - Support aux coûts des opérations UCM ;	- Risque de harcèlement moral lié à la hiérarchie et à la pression des résultats ; - Risque de troubles musculo-squelettiques (lombalgies, cervicalgies) et fatigue visuelle liés au travail prolongé sur écran pour les audits 2024-2026 ; - Risque d'accident de trajet et de circulation lors de l'utilisation des matériels roulants acquis pour supervision (Kinshasa-Kananga-Kabinda); - Risque d'absence de suivi médical périodique et développement des maladies ; - Risque d'inefficacité du Mécanisme de Gestion des Plaintes des travailleurs et de représailles en cas de plainte ; - Risque d'atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective du personnel UCM et CEP-O ; - Risque lié au recours au personnel de sécurité pour les bureaux UCM et CEP-O ;	- Mettre à disposition des équipements ergonomiques, organiser des pauses actives et des visites ophtalmologiques ; - Organiser des formations à la conduite défensive et assurer l'entretien régulier des matériels roulants avec assurance ; - Organiser un suivi médical annuel obligatoire pour tout le personnel ; - Mettre en place et rendre opérationnel un Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs sans représailles avec formation ; - Afficher les droits syndicaux et organiser des formations sur la liberté d'association et la négociation collective ; - Vérifier les antécédents du personnel de sécurité, former à l'usage proportionné de la force et mettre en place un mécanisme de plaintes sécurité ;
	Sous-composante 2.5 : Soutien à la préparation de Ruzizi 3 : - Appui logistique à la RDC pour la préparation du projet Hydroélectrique Régional Ruzizi III ;	- Risque d'accident de circulation sur pistes dégradées et lors de traversées frontalières RDC-Rwanda-Burundi ; - Risque de conditions de travail en zone isolée du site Ruzizi sans couverture médicale, sans plan d'évacuation sanitaire et de sécurité ; - Risque de travail en heures supplémentaires non compensées lors des appuis logistiques intensifs ; - Risque de recours à des chauffeurs et personnel d'appui sans contrat écrit et sans équipements de protection individuelle adaptés ;	- Organiser des formations à la conduite défensive et fournir des véhicules adaptés avec assurance pour pistes dégradées ; - Mettre en place une couverture médicale, une procédure d'évacuation sanitaire et un plan de sécurité pour zone isolée ; - Planifier les heures de travail et payer les heures supplémentaires avec repos compensateur ; - Exiger un contrat écrit avec équipements de protection individuelle pour chauffeurs et personnel d'appui ; - Mettre en place une rotation des équipes et un soutien psychosocial pour prévenir le stress et l'isolement ;

Official Use Only

		- Risque de stress, isolement et troubles du sommeil lors des missions prolongées ; - Risque de violences et harcèlement sexuels lors des missions mixtes en zone isolée ; - Risque de braquage et vol de matériel lors des déplacements ; - Risque d'atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective ; - Risque lié au recours au personnel de sécurité pour l'escorte des missions Ruzizi ;	- Mettre en place un code de conduite contre les violences et harcèlement sexuels avec formations et mécanisme de plaintes ; - Élaborer un plan de sûreté pour les déplacements et sécuriser le matériel ; - Afficher les droits syndicaux et mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes sans représailles ; - Vérifier les antécédents du personnel de sécurité, former à l'usage proportionné de la force et superviser ;
Composante 3 : Electrification des villes provinciales sélectionnées basée sur le secteur privé	**Sous-composante 3.1: Electrification par approche descendante (Kabinda) :** - Sélection du conseiller en transaction pour l'électrification de Kabinda ; - Mise en œuvre du programme de l'électrification par approche descendante de la ville de Kabinda par le système photovoltaïque, cofinancé par l'AFD.	- Risque de discrimination et conflits d'intérêts dans le recrutement du conseiller en transaction ; - Risque d'afflux de main-d'œuvre externe à Kabinda lié au périmètre de concession avec tensions avec main-d'œuvre locale, jalousie, népotisme ; - Risque de précarité contractuelle, non-paiement heures supplémentaires et salaires inférieurs au SMIG par sous-traitants ; - Risque de travail des enfants pour transport sable et gravier ; - Risque de travail sans contrat et non-fourniture et non-utilisation d'équipements de protection individuelle ; - Risque d'accident de travail : électrocution basse tension 400V et moyenne tension, brûlures par arc électrique, chute de hauteur lors du montage de poteaux et structures de panneaux 3-10m, effondrement de fouilles peu profondes en sol latéritique, incendie et explosion de batteries au lithium et de carburant des groupes ;	- Mettre en place une procédure de recrutement transparente avec déclaration de conflits d'intérêts et comité indépendant ; - Mettre en place un plan de gestion de l'afflux avec priorité à la main-d'œuvre locale et formation locale ; - Exiger un contrat écrit avec salaire au moins au SMIG et paiement des heures supplémentaires avec bulletin de paie ; - Vérifier l'âge avec pièce d'identité et interdire le travail des enfants sur les chantiers ; - Exiger un contrat écrit et fournir et exiger le port des équipements de protection individuelle ; - Exiger les habilitations électriques, la procédure de consignation et déconsignation, les équipements diélectriques, les harnais antichute, le blindage des fouilles et la formation batteries lithium ; - Former à la manutention manuelle et mettre à disposition des aides à la manutention et des équipements ; - Mettre en place un code de conduite contre les violences basées sur le genre, des formations et un mécanisme de plaintes avec base-vie séparée ; - Organiser des campagnes de sensibilisation MST et fournir de l'eau potable et des latrines ;

Official Use Only

		- Risque de troubles musculo-squelettiques liés à la manutention de batteries 50-200kg et de panneaux ; - Risque de violences basées sur le genre et harcèlement sexuel lié à la présence de travailleurs migrants logés en base-vie à Kabinda ; - Risque de transmission et propagation des maladies épidémiologiques et MST (VIH, IST) lié à l'afflux ; - Risque de stress et d'épuisement professionnel ; - Risque d'atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective des travailleurs mini-réseaux ; - Risque lié au recours au personnel de sécurité pour base-vie et gardiennage des installations (usage disproportionné de la force);	- Mettre en place une organisation du travail avec pauses et soutien psychosocial ; - Afficher les droits syndicaux et mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes sans représailles ; - Vérifier les antécédents du personnel de sécurité, former à l'usage proportionné de la force et mettre en place un mécanisme de plaintes sécurité ;
	Sous-composante 3.2: Electrification par approche ascendante (Fonds Mwinda) : - Soutien financier pour l'électrification ascendante par des opérateurs privés (Gestionnaire du fonds) ; - Subvention basée sur les résultats pour d'autres opérateurs pour MRV ; - Subventions basées sur les résultats pour opérateurs de kits solaires ; - Octroi de subventions pour opérateurs locaux gérant des mini réseaux électriques ; - Subvention basée sur les résultats pour l'opérateur privé du programme Essor ; -	- Risque de discrimination et précarité contractuelle au sein de l'équipe du Gestionnaire du fonds ; - Risque de non-conformité à la législation congolaise chez petits opérateurs (absence contrat écrit, absence CNSS, absence MGP, absence EPI); - Risque de travail des enfants dans la distribution de kits solaires ; - Risque de stress et épuisement professionnel dû à la pression du modèle basé sur les résultats (heures supplémentaires non déclarées, travail précipité); - Risque d'accident de travail : électrisation et électrocution par bornes batteries lithium, brûlures par arc flash, incendie et explosion par	- Mettre en place une procédure de recrutement transparente et exiger un contrat écrit avec CNSS pour l'équipe du Gestionnaire ; - Réaliser des audits de conformité à la législation du travail et exiger contrat, CNSS, MGP et EPI chez petits opérateurs ; - Vérifier l'âge avec pièce d'identité et interdire le travail des enfants dans la distribution ; - Mettre en place une organisation du travail avec limitation des heures supplémentaires et paiement des heures supplémentaires ; - Organiser des formations sur le système photovoltaïque et les batteries au lithium, exiger le port d'équipements de protection pour toiture, la procédure anti-arc flash et les aides à la manutention ;

	- Contrôle et vérification des subventions ;	emballement thermique batterie lithium-ion, inhalation d'acide fluorhydrique, électrocution en courant continu haute tension jusqu'à 1000V lors de l'installation de panneaux PV, chute libre depuis toiture fragile en tôle 3-10m, troubles musculo-squelettiques par manutention batteries lourdes, coupures et écrasements lors de pose structures, exposition UV et chaleur; - Risque d'accident de trajet lors des missions de vérification des connexions sur pistes rurales ; - Risque de violences et harcèlement sexuels au sein de l'équipe du Gestionnaire ; - Risque d'atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective ; - Risque lié au recours au personnel de sécurité lors des missions de vérification ;	- Organiser des formations à la conduite défensive et fournir des véhicules adaptés avec assurance ; - Mettre en place un code de conduite contre les violences et harcèlement sexuels avec formation et mécanisme de plaintes ; - Afficher les droits syndicaux et mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes sans représailles ; - Vérifier les antécédents du personnel de sécurité et former à l'usage proportionné de la force ;
Composante 4 : Expansion de l'électricité et de l'eau basée sur le secteur public	**Sous-composante 4.1 : Extension et réhabilitation des réseaux de distribution de la SNEL :** - Elaboration des APS, APD et DAO pour DKC-DKO-DKE ; - Actualisation des études d'assainissement et réhabilitation, et élaboration de l'étude de mise en conformité DKC-DKO-DKE ; - Contrôle et surveillance des travaux DKC-DKO-DKE ; - Fourniture de 110 000 compteurs à prépaiement basse tension ; - Travaux d'extension et de raccordement des 80 000 ménages au moyen des	- Risque de discrimination et de favoritisme dans le recrutement des travailleurs (électriciens, manœuvres); - Risque de précarité contractuelle (absence contrat écrit, non-déclaration Inspection du Travail, absence CNSS) chez sous-traitants ; - Risque de travail des enfants chez sous-traitants pour transport sable et fouilles ; - Risque de travail forcé (retenue pièces d'identité) par sous-traitants ; - Risque de non-paiement des heures supplémentaires et absence d'assistance aux victimes d'accidents, salaires inférieurs au SMIG ; - Risque d'accident de travail : contact indirect par mise sous tension accidentelle de masse, arc	- Mettre en place une procédure de recrutement compétitive et transparente avec critères objectifs pour électriciens et manœuvres ; - Exiger un contrat écrit avec déclaration à l'Inspection du Travail et affiliation CNSS pour chaque travailleur de sous-traitant ; - Vérifier l'âge avec pièce d'identité et interdire le travail des enfants sur les chantiers ; - Interdire la retenue des pièces d'identité et vérifier l'absence de travail forcé lors des audits ; - Exiger le paiement des salaires au moins au SMIG et des heures supplémentaires avec bulletin et assistance aux victimes d'accidents ; - Exiger les habilitations électriques et la procédure obligatoire de consignation et déconsignation avec équipements de protection diélectriques ;

Official Use Only

	compteurs à prépaiement dans la zone DKC-DKO ; - Travaux de Renforcement des Postes de Kimbanseke et Mitendi; - Travaux d'amélioration, d'assainissement de certains départs basse tension avec installation de 30 000 compteurs BT dans la zone DKC-DKO ; - Travaux de mise en conformité des branchements BT à Gombe, Lingwala, Bandalungwa, Ngiri-Ngiri, Kintambo et Kasa-Vubu; - Travaux d'assainissement et réhabilitation des réseaux DKC-DKO ; - Fourniture et installation des compteurs à télé relève pour certains clients HT, MT et BT de SNEL et dans certaines institutions ; - Appui à l'élaboration d'un cahier des charges pour l'acquisition des compteurs à télérelève MT et HT ainsi que pour la mise en place d'un système de gestion des compteurs associé pour le compte de SNEL SA ; - Travaux d'assainissement et extension des raccordements dans les réseaux existants de Gbadolite (cfr.marchés transféré du projet EASE en cours d'exécution).	électrique lors de manœuvre de sectionneur, retour de tension par groupe électrogène client non consigné, absence de procédure de consignation et déconsignation ; - Risque d'accident de travail : chute libre depuis poteau en bois pourri, échelle non sécurisée ou toiture lors de pose de consoles, effondrement de poteau vétuste, chute d'outils et compteurs sur travailleurs ; - Risque d'accident de travail : effondrement de tranchée non blindée dans sol sableux de Kinshasa et ensevelissement, inondation de tranchée par eaux de pluie et glissade ; - Risque d'accident de trajet et de circulation et collision près de la chaussée : collision engin et moto-taxi, piéton, renversement par camion-grue, heurt par véhicule tiers ; - Risque de travail de nuit avec visibilité réduite pour éviter coupures ; - Risque d'exposition au bruit supérieur à 85dB et surdité professionnelle, maladies professionnelles (poussière, fumée gaz d'échappement, vibrations); - Risque de troubles musculo-squelettiques et coupures : manutention poteaux béton et transformateurs 500kg, écrasement, coupures par feuillardes ; - Risque d'exposition aux huiles toxiques des transformateurs (potentiel PCB anciens transformateurs); - Risque d'exposition au paludisme, fièvre typhoïde, tétanos par matériel rouillé, leptospirose par eaux usées stagnantes en fouilles et morsures de chiens errants ;	- Exiger des poteaux en bon état, des échelles sécurisées, des harnais antichute et des filets pour outils ; - Exiger le blindage des tranchées, le pompage des eaux et des chaussures antidérapantes ; - Organiser la signalisation des chantiers, des formations à la conduite défensive et fournir des véhicules adaptés ; - Organiser le travail de nuit avec éclairage adéquat, équipements réfléchissants et prime de nuit ; - Fournir des bouchons d'oreilles, des masques anti-poussières et assurer le suivi médical du bruit et des vibrations ; - Former à la manutention manuelle, fournir des gants anti-coupure et des aides à la manutention pour charges lourdes ; - Former à la gestion des huiles toxiques et fournir des équipements de protection chimique avec suivi médical ; - Fournir des moustiquaires, de l'eau potable, des vaccins antitétaniques et des bottes imperméables et former aux risques sanitaires ; - Mettre en place un code de conduite contre les violences basées sur le genre avec mécanisme de plaintes confidentiel et supervision des attributions de raccordements ; - Mettre à disposition de l'eau potable et des latrines séparées et en nombre suffisant sur les chantiers ; - Afficher les droits syndicaux et mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs sans représailles ; - Vérifier les antécédents du personnel de sécurité, former à l'usage proportionné de la force, faire signer un code de conduite et mettre en place un mécanisme de plaintes sécurité accessible ;

Official Use Only

		- Risque de violences et harcèlement sexuels pour attribution de raccordements (contreparties demandées aux femmes) et lié à l'afflux de travailleurs ; - Risque de manque d'eau potable et de latrines sur chantier ; - Risque d'atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective (interdiction syndicale, représailles); - Risque lié au recours au personnel de sécurité pour gardiennage des chantiers SNEL, bases-vie et escorte des matériels (usage disproportionné de la force, harcèlement des communautés, extorsion);	
	Sous-composante 4.2: Réhabilitation et Expansion de réseaux de distribution d'eau à Kananga : - Elaboration de l'Étude d'Impact Environnemental et Social relative aux travaux prioritaires d'amélioration du système d'alimentation en eau potable de la ville de KANANGA ; - Elaboration du Plan d'Actions de Réinstallation pour les travaux d'alimentation en eau potable de la ville de KANANGA ; - Contrôle et surveillance des travaux de construction d'une nouvelle usine, de réhabilitation des équipements et du réseau d'AEP à KANANGA ; - Acquisition et installation des compteurs intelligents (Kinshasa, Kananga);	- Risque de discrimination à l'embauche (genre, ethnie) et népotisme, jalousie lors de l'attribution des branchements et faible taux de raccordement des ménages dirigés par des femmes ; - Risque de précarité contractuelle et de non-paiement de la main-d'œuvre journalière locale ; - Risque de travail des enfants pour transport d'eau et fouilles ; - Risque de travail sans contrat pour les journaliers ; - Risque d'accident de travail : effondrement de fouille profonde supérieure à 1,5m dans sols latéritiques instables en saison des pluies et ensevelissement, chute dans bassin et décanteur vide 6m et noyade en bassin en eau, heurt par engin, chute d'objets, travaux à proximité d'installations électriques sous tension 380V, travail en espace confiné avec asphyxie par manque d'oxygène ou H2S, chutes libres,	- Mettre en place une procédure de recrutement transparente avec priorité aux femmes et critères objectifs pour branchements ; - Exiger un contrat écrit avec salaire au SMIG et paiement à temps pour la main-d'œuvre journalière locale ; - Vérifier l'âge avec pièce d'identité et interdire le travail des enfants ; - Exiger un contrat écrit pour chaque journalier avec déclaration à l'Inspection du Travail ; - Mettre en œuvre un Plan de Gestion Environnementale et Sociale de chantier avec blindage des fouilles, harnais, consignation électrique, détecteurs de gaz, signalisation engins et formation travail en hauteur et en espace confiné ; - Organiser des formations à la conduite défensive et fournir des véhicules 4x4 adaptés avec assurance ; - Élaborer un plan de gestion des substances dangereuses avec procédure amiante et chlore et équipements adaptés ;

	- Réhabilitation d'une usine de traitement à KANANGA y compris pose de conduites d'adduction et stockage ; - Construction d'une nouvelle usine de traitement d'eau potable à KANANGA y compris pose de conduites d'adduction et stockage ; - Fourniture et pose des conduites de distribution d'eau et exécution des branchements particuliers à KANANGA ; - Travaux et équipement d'un centre de contrôle à la REGIDESO ; - Construction et équipement du centre de formation à Kananga ; - Biens, équipements et travaux pour la mise en œuvre du programme ENF et des mesures PAP pour les entités régionales autonomes avec priorité pour Kasaï central ;	circulation d'engins, incendie, explosion, éboulement ; - Risque d'accident de trajet sur pistes en latérite à Kananga, piste glissante en saison des pluies, enlisement ; - Risque d'exposition aux substances dangereuses : inhalation de fibres d'amiante lors de la découpe et casse de canalisations en amiante-ciment, chlore gazeux et hypochlorite de sodium entraînant brûlure respiratoire, oculaire, œdème pulmonaire, chaux vive entraînant brûlure chimique ; - Risque lié à l'absence d'équipements de protection respiratoire P3, combinaison étanche, douche de décontamination pour amiante ; - Risque lié au manque de formation spécifique amiante, chlore, espace confiné et absence de suivi médical spécialisé ; - Risque de troubles musculo-squelettiques: manutention de tuyaux, sacs de ciment 50kg, exposition au bruit supérieur à 90dB et vibrations, poussière de latérite, silicose, chaleur ; - Risque d'absence d'eau potable et de latrines sur chantier entraînant déshydratation et maladies féco-orales, contact avec eaux brutes contaminées (choléra, diarrhéiques, leptospirose) ; - Risque d'isolement avec secours éloigné (hôpital à plus de 30 minutes) ; - Risque de violences et harcèlement sexuels et exploitation de mineures autour de la base-vie ;	- Fournir des équipements de protection respiratoire P3, des combinaisons étanches et des douches de décontamination pour amiante ; - Organiser des formations spécifiques amiante, chlore, espace confiné et assurer un suivi médical spécialisé avec visites périodiques ; - Former à la manutention manuelle, fournir des aides à la manutention, des bouchons d'oreilles, des masques et des pauses à l'ombre ; - Mettre à disposition de l'eau potable et des latrines en nombre suffisant et fournir des équipements de protection contre les eaux contaminées ; - Mettre en place une procédure d'évacuation sanitaire avec moyens de communication et trousse de secours pour secours éloigné ; - Mettre en place un code de conduite contre les violences basées sur le genre avec base-vie séparée et mécanisme de plaintes confidentiel ; - Afficher les droits syndicaux et mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs sans représailles ; - Vérifier les antécédents du personnel de sécurité, former à l'usage proportionné de la force et mettre en place un mécanisme de plaintes sécurité ; - Mettre en place et rendre opérationnel un Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs accessible et sans représailles ;

Official Use Only

		- Risque d'atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective sur les chantiers REGIDESO Kananga ; - Risque lié au recours au personnel de sécurité pour le gardiennage de l'usine, de la base-vie et du centre de contrôle REGIDESO ; - Risque de non-fonctionnalité du Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs et de représailles ;	
	Sous-composante 4.3: Promotion du Capital Humain dans certaines villes sélectionnées : - Appui aux formations techniques et professionnelles des jeunes (en particulier femmes) aux métiers techniques de l'électricité et de l'eau dans le secteur privé ; - Développement de politiques de ressources humaines et d'empowerment des femmes pour REGIDESO et SNEL (selon plan d'action), y compris formation professionnelle et stages ciblant les femmes ;	- Risque de stéréotypes de genre dissuadant les femmes de poursuivre des carrières perçues comme masculines et conduisant à des discriminations sur le lieu de travail ; - Risque de manque d'opportunités d'emploi pour femmes en raison de réticence des employeurs à embaucher des électriciennes et plombières ; - Risque de conditions de stage non conformes pour jeunes femmes (absence convention de stage, absence d'équipements de protection à taille femmes, affectation à des tâches dangereuses sans supervision); - Risque d'accident en atelier de formation INPP : électrocution basse tension lors de câblage de maquette, brûlure par soudure, coupure par tôle, chute d'échelle, incendie par court-circuit de maquette ; - Risque de troubles musculo-squelettiques liés aux postures en atelier ; - Risque de violences et harcèlement sexuels : chantage à la diplomation par formateur envers apprenante, harcèlement entre apprentis ; - Risque d'écart salarial persistant par rapport aux homologues masculins après insertion ;	- Organiser des campagnes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes de genre et mettre en place une politique de promotion des femmes ; - Mettre en place des partenariats avec employeurs pour faciliter l'emploi des femmes formées ; - Exiger une convention de stage obligatoire avec équipements de protection adaptés aux femmes et supervision ; - Mettre en œuvre des mesures de sécurité en atelier avec équipements de protection et formation à l'utilisation des outils ; - Mettre à disposition des équipements ergonomiques et organiser des pauses actives pour postures en atelier ; - Mettre en place une politique de tolérance zéro avec code de conduite formateurs, mécanisme de plaintes confidentiel et sanctions ; - Exiger l'égalité salariale avec grille transparente et audits réguliers ; - Mettre en place un système de mentorat et de modèles féminins pour la rétention et la progression de carrière ; - Mettre en place des horaires flexibles et un soutien pour concilier vie professionnelle et responsabilités familiales ; - Mettre en place un suivi de l'insertion à l'emploi avec accompagnement et appui à l'entrepreneuriat ;

Official Use Only

		- Risque de difficultés de rétention et de progression de carrière en raison de manque de mentorat et de modèles féminins ; - Risque de surcharge de responsabilités liée aux attentes sociétales de gestion du foyer ; - Risque de non-insertion à l'emploi après formation et frustration, avec risque de travail non rémunéré ; - Risque d'atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective des stagiaires et formateurs ; - Risque lié au recours au personnel de sécurité pour les centres de formation ;	- Afficher les droits syndicaux et mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes sans représailles pour stagiaires et formateurs ; - Vérifier les antécédents du personnel de sécurité, former à l'usage proportionné de la force et mettre en place un mécanisme de plaintes ;
Composante 5: CERC - Composante d'Intervention d'Urgence	CERC : - Activités d'évacuation d'urgence suite à incendie de chantier ou découverte d'engin non explosé lors de fouilles ; - Activités de réponse d'urgence inondations, évacuation, distribution d'aide ;	- Risque lié à la précipitation des recrutements en situation d'urgence sans vérification de l'âge, sans contrat de travail, sans formation en santé et sécurité et sans équipements de protection individuelle ; - Risque de recours au travail des enfants en situation d'urgence (transport de sacs de sable, nettoyage); - Risque de travail forcé et d'heures supplémentaires non compensées en situation d'urgence ; - Risque d'accident lié à l'évacuation d'urgence (incendie, engin non explosé) et accident de circulation pendant évacuation ; - Risque d'exposition à des eaux d'inondation contaminées (choléra, leptospirose) entraînant des maladies professionnelles pour les travailleurs secouristes ; - Risque de stress post-traumatique chez les travailleurs secouristes et fatigue extrême avec heures supplémentaires continues ;	- Mettre en place une procédure de recrutement accéléré mais avec vérification de l'âge minimum de 18 ans, contrat écrit et fourniture d'équipements de protection ; - Vérifier l'âge avec pièce d'identité et interdire le travail des enfants même en situation d'urgence ; - Interdire le travail forcé, planifier les heures et payer les heures supplémentaires avec repos compensateur ; - Organiser une procédure d'évacuation d'urgence avec signalisation, points de rassemblement et formations ; - Fournir des équipements de protection contre les eaux contaminées (bottes, gants, masques) et de l'eau potable ; - Assurer une rotation des équipes, un soutien psychosocial et une prise en charge du stress post-traumatique ; - Mettre en place un code de conduite contre les violences et harcèlement sexuels avec mécanisme de plaintes dans les camps ; - Mettre en place une distribution équitable avec communication avec les communautés et médiation ;

Official Use Only

		- Risque de violences et harcèlement sexuels dans les camps de déplacés suite aux inondations ; - Risque de conflits sociaux et tensions avec communautés sinistrées pour accès aux ressources (eau potable, abris) ; - Risque d'atteinte à la liberté d'association et à la négociation collective en situation d'urgence ; - Risque lié au recours au personnel de sécurité pour distribution d'aide d'urgence et contrôle des foules (usage disproportionné de la force, détournement d'aide); - Risque de non-respect des procédures de notification d'incidents environnementaux et sociaux en situation d'urgence ;	- Afficher les droits syndicaux et mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes sans représailles même en urgence ; - Vérifier les antécédents du personnel de sécurité, former à l'usage proportionné de la force et superviser la distribution d'aide ; - Former à la notification des incidents environnementaux et sociaux et mettre en place une procédure simplifiée ;

3.3. Mesures d'atténuation des risques généraux

Les mesures d'atténuation présentées ci-après sont proportionnées au niveau de risque identifié et visent à prévenir, réduire ou compenser les impacts négatifs potentiels sur les travailleurs, conformément à la hiérarchie des mesures d'atténuation de la Banque mondiale et aux exigences de la NES n° 2. L'UCM et la CEP-O, chacun en ce qui le concerne, seront responsables de la mise en œuvre des mesures d'atténuation des risques généraux présentées dans les présentes PGMO et veilleront également à ce que les différents intervenants du projet, tels que les partenaires, prestataires, contractants, facilitateurs, ONG, entreprises et organisations communautaires, respectent et mettent en œuvre ces mesures d'atténuation. Ces mesures consisteront à veiller à l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires de la République Démocratique du Congo et des exigences de la NES 2, à travers notamment les actions suivantes :

Official Use Only

Tableau 3 Mesures d'atténuation des risques liés à la main-d'œuvre

Risques	Mesures d'atténuation générales	Mesures d'atténuation spécifiques
Risque de discrimination à l'embauche et à la promotion (genre, handicap, origine ethnique, statut socio-économique).	- Mettre en place une procédure de recrutement compétitive, transparente et non discriminatoire. - Assurer l'égalité des chances et la promotion de l'inclusion des groupes vulnérables. - Garantir la transparence, l'objectivité et la traçabilité des critères de sélection. Promouvoir l'égalité de genre et prévenir toute forme de favoritisme.	- Publier les offres via la RTNC, les radios communautaires et par affichage en français et en langues locales dans les lieux publics, avec un délai minimum de 15 jours : - Constituer un comité d'évaluation mixte comprenant au moins 30 % de femmes, basé sur des critères objectifs notés, une grille pondérée et des PV signés et archivé ; - Exiger une déclaration d'absence de conflit d'intérêts et d'absence de lien familial pour chaque membre du comité ; - Afficher publiquement les critères, les grilles et les résultats anonymisés sur le tableau d'affichage du chantier et dans les bureaux ; - Mettre en place un quota minimum de 30 % de femmes et de 5 % de personnes vivant avec un handicap ; - Prévoir un mécanisme de recours pour les candidats non retenus avec une réponse écrite motivée sous 10 jours.
Risque de népotisme, clientélisme et favoritisme dans le recrutement.	- Assurer l'objectivité et l'impartialité du processus de recrutement ; - Prévenir les conflits d'intérêts ; - Garantir la traçabilité et la redevabilité des décisions ; - Renforcer les contrôles internes.	- Exiger une déclaration d'absence de conflit d'intérêts signée avant chaque recrutement ; - Documenter toutes les décisions, archiver les CV, les lettres de motivation et les notes des évaluations pendant un minimum de 2 ans. Prévoir une rotation du personnel évaluateur pour éviter la concentration des pouvoirs ; - Mettre en place une vérification croisée par les spécialistes en développement social de l'UCM et de la CEP-O pour les recrutements locaux ; - Interdire le recrutement des membres de la famille proche des superviseurs directs sur un même chantier.
Risque de précarité contractuelle (absence de contrat écrit, contrats courts non déclarés à l'Inspection du Travail et à la CNSS).	- Exiger un contrat de travail écrit pour tout travailleur ; - Assurer la déclaration et la protection sociale de tous les travailleurs ; - Interdire le recours à la main-d'œuvre informelle ;	- Exiger un contrat écrit spécifiant le poste, le salaire, la durée, les horaires, le lieu, les avantages, la déclaration à l'Inspection du Travail et l'affiliation à la CNSS pour tout le personnel (y compris les journaliers, guides et enquêteurs) ; - Tenir un registre du personnel incluant le type de contrat, la durée, la date d'embauche et le salaire, mis à jour mensuellement ;

Official Use Only

	- Garantir des conditions de travail conformes à la législation nationale.	- Interdire le recours aux journaliers sans contrat, même pour des tâches ponctuelles, et prévoir un contrat journalier conforme ; - Remettre une copie du contrat signé à chaque travailleur dans une langue comprise avant le démarrage des travaux ; - Organiser des audits inopinés trimestriels des contrats par l'équipe de l'UCM et de la CEP-O.
Risque de non-paiement des salaires, des heures supplémentaires et des avantages légaux, ou de non-respect du nouveau SMIG de la RDC	- Assurer le respect de la législation sur les salaires et les avantages légaux ; - Garantir la traçabilité et la régularité des paiements ; - Prévenir les abus salariaux et les retards ; - Assurer un contrôle indépendant.	- Appliquer le SMIG actuel de la RDC et payer mensuellement, au plus tard le 5 du mois suivant, via des moyens de paiement traçables avec des bulletins de paie détaillés ; - Payer les heures supplémentaires majorées à 30 % de jour et à 60 % de nuit ou le dimanche, et tenir un registre de pointage journalier signé par le travailleur et le superviseur ; - Organiser des audits de paie mensuels inopinés avec des entretiens confidentiels auprès des travailleurs ; - Prévoir une affiliation à la CNSS et une assurance complémentaire contre les accidents pour tous les travailleurs, y compris les journaliers ; - Mettre en place une procédure de réclamation salariale via le MGP-T avec un traitement sous 7 jours.
Risque de travail des enfants pour le transport de matériaux (sable, gravier, eau), les fouilles et la distribution de kits solaires.	- Interdire formellement le travail des enfants conformément à la NES n° 2 (paragraphe 18) et à la législation de la RDC (âge minimum de 18 ans pour les travaux dangereux); - Mettre en place un système rigoureux de vérification de l'âge ; - Prévoir des sanctions dissuasives et des mesures correctives ; - Sensibiliser les communautés et les sous-traitants sur la non-utilisation des enfants lors des travaux.	- Vérifier l'âge à l'aide d'une pièce d'identité officielle à l'embauche et tenir un registre incluant la date de naissance et la copie de la pièce d'identité ; - Interdire le travail des mineurs de moins de 18 ans sur les travaux dangereux : travaux en hauteur, électricité, fouilles, amiante, manutention lourde (sup.25 kg), espaces confinés et produits chimiques : - Afficher l'interdiction en français et en langue locale sur tous les chantiers, accompagnée d'un numéro vert de signalement ; - Prévoir une clause de résiliation immédiate du contrat du sous-traitant en cas de manquement avéré, avec le retrait immédiat de l'enfant et son référencement auprès des services de protection de l'enfance ; - Organiser des audits inopinés trimestriels avec vérification visuelle et entretiens.

Official Use Only

Risque de travail forcé et de retenue de pièces d'identité par les sous-traitants.	- Interdire le travail forcé sous toutes ses formes; - Garantir la liberté de mouvement et le consentement libre ; - Mettre en place un système de détection et de correction ; - Assurer un suivi confidentiel.	- Interdire formellement la retenue des pièces d'identité, des passeports ou des cartes d'électeur, et restituer immédiatement tout document retenu ; - Insérer dans tous les contrats une clause d'interdiction du travail forcé, des menaces, de la servitude pour dettes et de la retenue de documents ; - Organiser des entretiens confidentiels individuels avec les travailleurs lors des supervisions mensuelles, hors de la présence de l'encadrement ; - Prévoir une procédure d'action corrective immédiate : libération, paiement des arriérés, référencement auprès des autorités et sanctions du sous-traitant ; - Former les superviseurs à identifier les indicateurs du travail forcé.
Risque d'atteinte à la liberté d'association, à la négociation collective et de représailles.	- Garantir la liberté d'association et la négociation collective ; - Protéger les travailleurs contre toute discrimination ou représailles liées à l'activité syndicale ; - Promouvoir la représentation des travailleurs ; - Assurer un dialogue social effectif.	- Afficher les droits syndicaux dans tous les bureaux et chantiers en français et en langues locales, avec les références au Code du travail de la RDC et à la NES 2 ; - Organiser des formations trimestrielles sur la liberté d'association et le droit d'adhérer à des organisations professionnelles ; - Interdire la discrimination, le licenciement, la mutation punitive ou les représailles contre les travailleurs utilisant le MGP-T ou adhérant à un syndicat ; - Mettre en place une procédure de protection des lanceurs d'alerte avec confidentialité garantie et un point focal indépendant ; - Inclure dans le règlement intérieur le droit de constituer des comités de travailleurs et d'élire des représentants ; - Prévoir des réunions mensuelles entre la direction du chantier et les représentants des travailleurs.
Risque de non-fonctionnalité du Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGP-T) et de représailles.	- Mettre en place un MGP-T opérationnel, accessible et efficace dans tous les chantiers ; - Garantir un accès confidentiel, anonyme et sans représailles ; - Assurer le suivi, l'analyse des tendances et l'amélioration continue comme outils de prevention; - Garantir l'indépendance du mécanisme.	- Mettre en place un MGP-T accessible à tous les types de travailleurs, y compris ceux des fournisseurs principaux, avec des procédures écrites et affichées ; - Permettre le dépôt de plaintes anonymes via une boîte verrouillée, un numéro vert gratuit, un e-mail dédié et un compte WhatsApp confidentiel ; - Garantir la confidentialité, l'absence de représailles, un accusé de réception sous 48 heures et un traitement sous 14 jours avec réponse écrite ;

Official Use Only

		- Désigner un point focal MGP-T indépendant, formé, disposant d'un registre des plaints sécurisé à accès restreint de la hiérarchie dans tous les chantiers des travaux ; - Assurer un suivi mensuel des tendances de plaintes par catégorie, gravité et localisation comme outil de prévention, avec un rapport trimestriel adressé à l'UCM ; - Informer tous les travailleurs sur le MGP-T lors de l'induction, par affichage, et par des rappels lors des *toolbox talks* hebdomadaires.
Risque lié aux travailleurs migrants : discrimination, pratiques abusives de recrutement, rétention de documents et logement inadéquat.	- Protéger les travailleurs migrants contre toute forme de discrimination et d'abus ; - Assurer des conditions de recrutement équitables, transparentes et exemptes de frais ; - Garantir des conditions de logement décentes et conformes aux normes internationales ; - Assurer l'égalité de traitement avec la main-d'œuvre locale.	- Interdire le prélèvement de frais de recrutement à la charge des travailleurs et réaliser des vérifications préalables des agences de placement ; - Mettre en place un plan de gestion de l'afflux de main-d'œuvre, en accordant une priorité de 60 % à la main-d'œuvre locale non qualifiée via des comités locaux avec procès-verbaux transparents ; - Assurer des conditions de vie décentes au sein de la base-vie : approvisionnement de 20 L d'eau par personne et par jour, latrines séparées hommes/femmes (ratio 1/20), électricité, espace minimal de 4 m² par personne, ventilation adéquate et moustiquaires ; - Interdire formellement la rétention des documents d'identité (passeports, cartes d'électeur) et organiser des sessions d'information sur les droits avant le déploiement dans une langue comprise par les travailleurs ; - Garantir l'égalité salariale et l'alignement des avantages entre travailleurs migrants et locaux pour un travail de valeur égale.
Risque de Violences Basées sur le Genre (VBG), d'Exploitation et d'Abus Sexuels (EAS) et de Harcèlement Sexuel (HS) sur les chantiers, dans les bases-vie et lors des formations.	- Appliquer une politique de tolérance zéro face aux VBG/EAS/HS, conformément à la NES n° 2 et à la Note de Bonnes Pratiques de la Banque Mondiale ; - Mettre en place des mesures de prévention, de réponse et de suivi basées sur une approche centrée sur la survivante ; - Assurer une prise en charge médicale, psychosociale et juridique intégrale ;	- Faire signer le code de conduite obligatoire à tout le personnel (y compris les agents de sécurité et les fournisseurs) incluant l'interdiction stricte des EAS/HS et des relations sexuelles avec des mineurs sous peine de licenciement immédiat et de référencement judiciaire ; - Organiser une formation initiale obligatoire sur la prévention de VBG-EAS-HS avant la prise de poste, complétée par des rappels semestriels ; - Déployer un mécanisme de gestion des plaintes spécifique aux EAS/HS, confidentiel et centré sur la survivante, via des canaux d'accès multiples et géré par une ONG spécialisée indépendante, avec un protocole de prise en charge sous 72 heures ;

Official Use Only

	- Garantir l'application de sanctions effectives et dissuasives.	- Assurer la prise en charge médicale d'urgence (prophylaxie post-exposition/PEP, gestion clinique du viol), psychosociale et juridique via les structures de santé de la zone, les frais étant entièrement couverts par le projet ; - Aménager des vestiaires, douches et latrines séparés par genre, éclairés et verrouillables de l'intérieur ; - Assurer le suivi des indicateurs EAS/HS (taux de participation aux formations, plaintes reçues/traitées, délais de traitement, sanctions appliquées enregistrées dans un registre confidentiel), mener des campagnes mensuelles et distribuer gratuitement des préservatifs.
Risque de stéréotypes de genre dissuadant les femmes de poursuivre des carrières perçues comme masculines.	- Lutter activement contre les stéréotypes de genre, conformément à la NES n°2. ; - Promouvoir l'accès des femmes aux filières et métiers techniques ; - Assurer une représentation équitable des femmes dans les instances de prise de décision ; - Mettre en place un environnement de travail inclusif.	- Organiser des campagnes de sensibilisation dans les écoles, les communautés et sur les radios locales concernant les métiers techniques au féminin, en s'appuyant sur des témoignages de modèles inspirants ; - Créer un réseau de mentorat trimestriel mettant en relation de jeunes femmes avec des électriciennes et des plombières expérimentées ; - Intégrer obligatoirement des femmes au sein des comités de gestion des plaintes en désignant et en formant une référente féminine. - Organiser des journées portes ouvertes destinées aux jeunes filles au sein des ateliers et sur les chantiers ; - Instaurer des mesures incitatives en faveur des entreprises qui recrutent des femmes.
Risque de manque d'opportunités d'emploi pour les femmes en raison de la réticence des employeurs.	• Faciliter l'insertion professionnelle des femmes formées ; • Conclure des partenariats stratégiques avec les employeurs sectoriels ; • Assurer un suivi post-formation rigoureuse ; • Promouvoir l'égalité des chances dès l'accès à l'emploi.	- Établir des partenariats avec des employeurs tels que la SNEL, la REGIDESO et les opérateurs du Fonds Mwinda pour sécuriser des opportunités d'insertion ; - Créer une base de données des lauréates partagée avec les entreprises partenaires et assurer un suivi systématique 6 mois après leur formation ; - Mettre en place des politiques d'articulation des temps de vie, incluant des horaires de travail flexibles pour concilier la gestion du foyer ; - Organiser des forums pour l'emploi exclusivement dédiés aux profils féminins ; - Prévoir des incitations spécifiques pour les employeurs favorisant la mixité.

Official Use Only

Risque d'écart salarial persistant entre les femmes et les hommes après leur insertion.	- Assurer l'égalité salariale et l'équité de traitement ; - Déployer des mécanismes internes de contrôle et de transparence ; - Corriger immédiatement les disparités salariales constatées ; - prévoir des sanctions strictes contre la discrimination financière.	- Appliquer une grille salariale transparente garantissant un salaire identique pour un même poste, à compétences et ancienneté égales ; - Réaliser Les audits semestriels sur l'égalité salariale. - Procéder à la correction immédiate de tout écart injustifié constaté, avec un versement rétroactif des salaires ; - Appliquer des sanctions disciplinaires fermes en cas de pratiques discriminatoires avérées ; - Afficher publiquement la grille salariale sous une forme anonymisée.
Risque de conditions de stage non conformes pour les jeunes femmes (absence de convention, manque d'EPI adaptés, exposition à des tâches dangereuses sans encadrement).	- Encadrer strictement les stages conformément à la législation en vigueur ; - Assurer la protection, la santé et la sécurité des stagiaires ; - Garantir la mise à disposition d'équipements de protection adaptés ; - Assurer un suivi pédagogique et technique régulier.	- Exiger la signature préalable d'une convention de stage formalisée, incluant une couverture d'assurance et une description précise des taches ; - Fournir des Équipements de Protection Individuelle (EPI) ajustés à la morphologie féminine (gants de taille S, chaussures de sécurité du 36 au 40, harnais adaptés) ; - Interdire l'affectation des stagiaires à des tâches dangereuses sans la supervision constante d'un tuteur qualifié ; - Instaurer un point de suivi hebdomadaire avec les stagiaires ; - Délivrer une attestation de fin de stage accompagnée d'une évaluation constructive.
Risque de troubles musculo-squelettiques (TMS) (lombalgies, cervicalgies, syndrome du canal carpien) liés à des postures statiques prolongées.	- Assurer une ergonomie optimale des postes de travail,); - Prévenir les TMS par l'aménagement physique des bureaux et l'organisation du temps de travail ; - Assurer un suivi médical ciblé du personnel ; - Former les équipes aux bonnes pratiques ergonomiques.	- Faire réaliser un audit ergonomique des bureaux de l'UCM, de la CEP-O, de la SNEL et de la REGIDESO par un spécialiste en Santé et Sécurité au Travail (SST); - Fournir du mobilier ergonomique adapté : chaises réglables (hauteur, dossier, accoudoirs), repose-pieds, souris et claviers ergonomiques, et supports d'écrans ; - Instaurer des pauses obligatoires de 10 minutes toutes les 2 heures pour effectuer des exercices d'étirement, soutenues par des affiches illustrant les bonnes postures ; - Dispenser des formations pratiques sur les postures de travail, les réglages du mobilier et la manutention de charges ; - Intégrer un dépistage spécifique des TMS lors de la visite médicale annuelle.
Risque de troubles visuels et de fatigue oculaire liés au travail prolongé sur écran.	- Prévenir la fatigue visuelle, conformément aux orientations de la NES 2;	- Équiper les postes de travail d'écrans positionnés à la hauteur des yeux, dotés de filtres anti-lumière bleue et anti-reflets ;

Official Use Only

	- Garantir un environnement lumineux et de travail adapté ; - Organiser un suivi ophtalmologique régulier ; - Aménager des temps de repos visuel.	- Promouvoir l'application de la règle ergonomique du "20-20-20" et organiser une rotation des tâches pour limiter la saisie continue ; - Planifier des visites ophtalmologiques périodiques et veiller à un éclairage ambiant adéquat des bureaux ; - Fournir des lunettes de protection contre les écrans si la nécessité médicale est établie ; - Structurer l'organisation du travail pour inclure des pauses visuelles régulières.
Risque de chutes de plain-pied (câbles au sol, sols glissants) et de **chutes d'objets** (archives, étagères) dans les locaux administratifs. *(Ligne précédente rappelée pour continuité)*	- Maintenir un niveau rigoureux d'ordre, de propreté et de sécurité dans les bureaux ; - Prévenir activement les risques de chutes et d'effondrement d'objets ; - Assurer un entretien et une maintenance réguliers des locaux ; - Sensibiliser et former le personnel à la sécurité de l'espace de travail.	- Organiser le passage des câbles à l'aide de goulottes de protection et fixer solidement toutes les étagères de rangement aux murs ; - Veiller au nettoyage quotidien des sols et maintenir les voies de circulation et d'évacuation totalement dégagées ; - Concevoir un système de rangement sécurisé pour les archives, en évitant les empilements instables en hauteur ; - Installer des tapis antidérapants dans les zones à risques ; - Former le personnel aux règles de rangement sécurisé.
Risque d'accident de trajet domicile-travail (notamment lié à l'usage des taxis-motos).	- Prévenir les accidents de trajet, conformément ; - Sensibiliser activement les équipes à la sécurité routière ; - Assurer une couverture d'assurance adaptée pour tous les travailleurs ; - Promouvoir des modes de transport plus sûrs.	- Organiser des sessions trimestrielles de sensibilisation à la sécurité routière en s'appuyant sur des supports visuels en français et en langues locales ; - Rendre obligatoire le port d'un casque homologué pour tout déplacement à moto et interdire strictement le recours à des taxis-motos non identifiés ou dont le conducteur ne porte pas de casque ; - Souscrire une assurance contre les accidents de trajet et une assurance responsabilité civile pour l'ensemble du personnel, y compris les travailleurs journaliers ; - Privilégier l'utilisation des transports conventionnés par le projet, encourager le covoiturage encadré et fournir des casques homologués aux agents ; - Tenir un registre des accidents de trajet afin d'analyser les causes et de déployer des actions correctives.
Risque d'incendie lié à la surcharge des installations électriques	- Prévenir le risque d'incendie dans les locaux administratifs ; - Assurer la conformité permanente des installations électriques ;	- Faire vérifier annuellement les installations électriques par un électricien agréé avec production d'un rapport de levée des réserves ; - Interdire la surcharge des multiprises et équiper le matériel sensible d'onduleurs et de disjoncteurs différentiels de 30 mA ;

Official Use Only

	- Préparer et structurer la réponse aux situations d'urgence ; - Former le personnel aux procédures de sécurité incendie.	- Mettre à disposition des extincteurs (poudre ABC de 6 kg et CO_2 de 2 kg) fonctionnels, vérifiés annuellement, facilement accessibles et clairement signalés ; - Former l'ensemble du personnel à l'utilisation des extincteurs et organiser un exercice d'évacuation semestriel avec affichage des plans, définition d'un point de rassemblement et gestion des listes d'appel ; - Interdire tout stockage de papier, de carburant ou de produits inflammables à proximité des sources de chaleur et installer des détecteurs de fumée reliés à une alarme ; - Désigner une équipe de première intervention et afficher visiblement les numéros des pompiers ainsi que la procédure d'alerte.
Risque de stress, d'épuisement professionnel (burnout), de troubles anxieux et dépressifs liés à un rythme de travail intensif et à une forte charge mentale.	- Prévenir les risques psychosociaux (RPS), conformément à la NES 2 (paragraphes 24 à 30) ; - Organiser le travail de manière à limiter la charge mentale et à réguler les rythmes intensifs ; - Assurer un soutien psychosocial accessible aux équipes ; - Mettre en place un système de suivi et de détection précoce des souffrances au travail.	- Appliquer strictement la réglementation du travail en RDC limitant la semaine à 45 heures ; - Encadrer les heures supplémentaires à un maximum de 8 heures par semaine ; - Tenir un registre des horaires et garantir au moins un jour de repos hebdomadaire obligatoire ; - Mettre en place une répartition équitable de la charge de travail, clarifier les rôles et les responsabilités de chacun et accorder des pauses régulières ; - Offrir un accès gratuit et confidentiel à un soutien psychologique via une ONG locale, incluant une ligne d'écoute dédiée et des consultations individuelles ; - Organiser des campagnes de prévention du stress et du burnout, incluant des formations sur la gestion du stress et la réalisation d'enquêtes anonymes de satisfaction au travail ; - Instaurer une procédure sécurisée de signalement des conditions de travail délétères ou malsaines sur le plan psychosocial, garantissant l'absence de représailles et un suivi par le comité SST.
Risque de conflits interpersonnels, de violences psychologiques et de harcèlement moral au travail.	- Prévenir fermement les violences psychologiques et le harcèlement moral ; - Promouvoir un climat de travail respectueux, sain et inclusive ; - Déployer un mécanisme clair de résolution des conflits ;	- Rédiger et faire signer par l'ensemble du personnel un code de conduite interdisant le harcèlement moral, l'intimidation et la discrimination, en y intégrant des définitions claires et des exemples concrets ; - Organiser des formations sur la gestion des conflits, la communication non violente (CNV) et le leadership bienveillant à l'attention des cadres et des superviseurs ;

Official Use Only

	- Garantir la stricte confidentialité et la protection des personnes impliquées.	- Instaurer un mécanisme de médiation interne piloté par le Spécialiste Social du projet, garantissant un traitement confidentiel, impartial et une résolution sous un délai maximal de 14 jours ; - Prévoir une grille de sanctions disciplinaires graduées en cas de harcèlement avéré : avertissement écrit, formation obligatoire, mutation disciplinaire ou licenciement immédiat ; - Organiser des enquêtes anonymes semestrielles sur le climat social afin de mesurer la perception des équipes.
Risque d'accident de travail majeur : chutes de hauteur depuis des échafaudages ou des toitures, effondrement de structures et chutes d'objets sur les chantiers.	- Mettre en œuvre un programme rigoureux de protection ; - Inspecter systématiquement les équipements de travail, les échafaudages et les structures de chantier ; - Former obligatoirement les travailleurs aux interventions en hauteur ; - Privilégier les mesures de protection collective (MPC) avant l'application des protections individuelles.	- Rendre obligatoire l'utilisation de harnais antichute (équipés d'une longe double avec absorbeur d'énergie, connectés à des points d'ancrage testés à une résistance minimale de 12 kN, avec inspection visuelle avant chaque utilisation ; - Interdire formellement l'usage d'échelles artisanales, imposer des échelles certifiées, et exiger que les échafaudages soient montés exclusivement par le personnel qualifié et équipés de garde-corps et de plinthes de butée ; - Utiliser des nacelles élévatrices homologuées pour les travaux critiques à plus de 6 mètres ; - Installer des filets pare-objets et des filets antichute conformes au-dessus des zones de passage des riverains, et baliser un périmètre de sécurité de 10 mètres autour de la zone de travail avec interdiction formelle d'accès aux personnes non autorisées ; - Dispenser une formation initiale obligatoire au travail en hauteur complétée par un recyclage annuel, incluant des exercices pratiques de sauvetage d'un travailleur suspend ; - Tenir un registre à jour pour le suivi du matériel antichute, avec une vérification technique semestrielle réalisée par une personne compétente.
Risque d'accident de travail : effondrement de tranchée non blindée dans le sol sableux de Kinshasa ou latéritique de Kananga, entraînant un ensevelissement.	- Prévenir l'effondrement des fouilles, conformément à la NES 2 et aux directives EHS générales ; - Assurer la sécurisation systématique des tranchées ;	- Blinder obligatoirement les fouilles de plus de 1,50 m de profondeur avec un blindage métallique ou un boisage jointif correctement dimensionné, et interdire formellement l'accès si le blindage n'est pas pose ; - Baliser la zone avec de la rubalise réfléchissante, des barrières physiques, un éclairage nocturne et un gardiennage de nuit, puis installer

Official Use Only

	- Mettre en place une surveillance continue et des procédures d'urgence adaptées ; - Former les travailleurs aux risques liés aux travaux de terrassement.	des passerelles antidérapantes tous les 30 m pour les piétons et les riverains ; - Pomper systématiquement les eaux de pluie, surveiller l'apparition de fissures de retrait, procéder au remblayage sous 24 heures après la pose et interdire le stockage des déblais à moins d'un mètre du bord de la fouille ; - Former les travailleurs à la reconnaissance des sols instables et à la procédure d'évacuation d'urgence ; - Prévoir une procédure de sauvetage en cas d'ensevelissement incluant la mise à disposition de pelles, de brancards et un protocole d'appel immédiat des secours.
Risque d'accident de travail : électrocution en basse tension (400 V) et moyenne tension, brûlures par arc électrique ou retour de tension	- Prévenir les risques électriques sur les chantiers ; - Mettre en œuvre une procédure stricte de consignation et de déconsignation (LOTO - Lockout/Tagout); - Autoriser uniquement le personnel qualifié et formellement habilité ; - Fournir des Équipements de Protection Individuelle (EPI) diélectriques adaptés.	- Mettre hors tension et mettre à la terre les lignes, puis vérifier l'absence de tension à l'aide d'un Vérificateur d'Absence de Tension (VAT) testé avant et après l'opération ; - Informer les clients de la déconnexion du réseau pour éviter tout retour de tension par un groupe électrogène privé via la pose d'affichages et de cadenas ; - Appliquer rigoureusement la procédure LOTO avec l'utilisation de cadenas individuels, d'étiquetages spécifiques et la tenue d'un registre de consignation, tout en interdisant les travaux sous tension sauf nécessité absolue encadrée par un plan spécifique ; - Fournir des gants isolants testés (classe 00 à 4), un écran facial de protection contre les arcs électriques (arc flash de 8 à 40 cal/cm²), une combinaison ignifugée, des outils isolés 1 000 V et des tapis isolants ; - Exiger des habilitations électriques valides (B1, B2, H1, H2) avec un recyclage annuel et une formation spécifique ; - Définir des distances de sécurité minimales au sein du Plan d'Hygiène et de Sécurité (PHS).
Risque d'accident de travail : électrisation et électrocution lors de l'installation de batteries au lithium, emballement thermique, inhalation d'acide fluorhydrique (HF) et exposition au courant continu (jusqu'à	- Prévenir les risques liés aux batteries au lithium et aux installations photovoltaïques, conformément aux directives EHS générales ; - Assurer la haute qualification technique du personnel ;	- Autoriser exclusivement les travailleurs formés, certifiés et détenteurs d'une attestation spécifique pour les batteries au lithium et le photovoltaïque ; - Fournir des EPI de protection contre les arcs électriques : écran facial, gants isolants 1 000 V DC testés, lunettes de sécurité, combinaison ignifugée et chaussures diélectriques. Appliquer la procédure LOTO sur

Official Use Only

1 000 V DC) des panneaux photovoltaïques.	- Mettre en place des procédures de consignation LOTO et de stockage sécurisées ; - Structurer la réponse aux situations d'urgence.	la batterie (coupure, consignation et vérification de l'absence de tension DC); - Utiliser des outils isolés 1 000 V, un détecteur de tension DC adapté, interdire le port de bijoux métalliques et stocker le matériel dans un local sec et ventilé, équipé d'un extincteur à poudre ABC, d'un bac à sable et d'un détecteur de fumée ; - Organiser des formations spécifiques sur le photovoltaïque et les batteries au lithium, axées sur les risques d'emballement thermique, les émanations d'acide fluorhydrique (HF), la conduite à tenir et la réalisation d'exercices d'incendie de batterie ; - Prévoir une procédure d'urgence en cas d'emballement thermique : évacuation immédiate, appel des sapeurs-pompiers, exclusive extinction la poudre et interdiction stricte de l'usage de l'eau.
Risque d'accident de travail : chute libre depuis un poteau en bois pourri, une échelle non sécurisée ou une toiture fragile en tôle (hauteur de 3 à 10 m) lors de la pose de consoles.	- Prévenir les chutes de hauteur lors des travaux sur poteaux et sur toitures ; - Vérifier minutieusement l'état et la stabilité des supports avant toute intervention ; - Utiliser des équipements antichute individuels et collectifs adaptés ; - Assurer une formation adéquate et une supervision constante des opérations.	- Réaliser un diagnostic obligatoire de la stabilité de chaque poteau avant le début des travaux et remplacer systématiquement les poteaux vétustes ou en bois Pourri ; - Utiliser un harnais antichute complet, des échelles certifiées et porter une deuxième sangle de réserve pour sécuriser le maniement des outils ; - Vérifier la résistance mécanique des toitures en tôle avant d'y accéder et imposer l'utilisation de planches de répartition des charges. • Interdire strictement les travaux en hauteur en cas de vents supérieurs à 40 km/h ou de pluie ; - Former le personnel aux techniques sécurisées de grimper de poteau.
Risque d'accident de circulation lors de la livraison de matériaux en zone urbaine dense ou sur des pistes en latérite rendues glissantes en saison des pluies.	- Prévenir les accidents de la circulation ; - Organiser de manière rigoureuse la logistique des livraisons ; - Adapter les moyens de transport aux réalités du terrain et aux conditions climatiques locales ; - Assurer une formation continue des conducteurs et chauffeurs.	- Planifier les livraisons en dehors des heures de pointe et définir les itinéraires à l'avance après la réalisation d'une reconnaissance de parcours ; - Entretenir les pistes en latérite (compactage, drainage, rechargement) avant le démarrage de la saison des pluies, signaler visiblement les nids-de-poule et fournir des véhicules 4x4 équipés de pneumatiques adaptés au terrain ; - Limiter la vitesse des engins et camions à 20 km/h en agglomération et à 30 km/h sur les pistes. Installer des glissières de sécurité en béton (GBA), des cônes de chantier, et mobiliser des signaleurs équipés de

Official Use Only

		gilets de classe 3 et de panneaux "STOP/GO". Prévoir une escorte policière si la situation l'exige ; - Former les chauffeurs à la conduite défensive avec délivrance d'une attestation, vérifier la validité des permis, imposer une visite technique régulière des véhicules et interdire strictement la conduite sous l'effet de la fatigue ou de l'alcool ; - Déployer un système de suivi GPS sur les véhicules et tenir à jour un registre des accidents de la route assorti d'analyses de causes.
Risque de travail de nuit induisant une visibilité considérablement réduite.	- Encadrer strictement le travail de nuit, conformément au Code du travail de la RDC et aux dispositions de la NES 2.; - Assurer un niveau de sécurité et de visibilité optimal pour l'ensemble des équipes ; - Limiter et contrôler les risques inhérents au travail nocturne ; - Renforcer la surveillance sur le site.	- Garantir un éclairage artificiel minimal de 200 lux sur la zone de travail et de 50 lux aux abords immédiats, complété par des éclairages portatifs, des lampes frontales et des gyrophares fonctionnels sur les engins ; - Fournir des gants et gilets réfléchissants de classe 3, des casques dotés de bandes réfléchissantes et interdire formellement le travail isolé de nuit en instaurant un système obligatoire de binômes et des rondes de contrôle régulières ; - Octroyer une prime de travail de nuit réglementaire, limiter la durée du travail nocturne à un maximum de 8 heures par poste, organiser des rotations d'équipes et accorder des pauses régulières ; - Mettre en place une procédure d'autorisation formelle pour le travail de nuit, basée sur une évaluation spécifique des risques et exigeant la présence continue d'un superviseur SSE ; - Assurer une communication constante par radio et par téléphone satellite pour les interventions nocturnes planifiées en zone isolée.
Risque d'exposition au bruit supérieur à 85-90 dB, aux vibrations mécaniques, ainsi qu'aux poussières de ciment et de latérite.	- Protéger les travailleurs contre le bruit, les vibrations et les poussières ; - Mesurer et contrôler régulièrement les niveaux d'exposition sur les sites ; - Organiser la rotation du personnel et assurer une surveillance médicale ciblée; - Mettre en place des mesures de réduction des nuisances à la source.	- Fournir des bouchons d'oreilles (SNR 25 dB) et des casques anti-bruit (SNR 30 dB) pour toute exposition supérieure à 85 dB, limiter le temps d'exposition à moins de 4 heures par jour via des rotations et baliser visiblement les zones bruyantes ; - Arroser les pistes au moins 3 fois par jour pour abattre la poussière, mettre à disposition des masques de protection respiratoire FFP2 (silice/ciment), fournir au moins 3 L d'eau potable par personne et par jour et aménager des zones de repos ombragées ; - Réaliser des campagnes de mesure du bruit à l'aide d'un sonomètre et des prélèvements de poussières, tout en privilégiant l'achat et l'entretien d'équipements insonorisés ;

Official Use Only

		- Organiser un suivi médical obligatoire incluant une audiométrie annuelle pour le personnel exposé au bruit et une radiographie pulmonaire périodique pour les agents exposés aux poussières ; - Suspendre les travaux extérieurs entre 11h et 14h si la température dépasse 30 °C et distribuer des sels de réhydratation orale.
Risque lié à la manutention lourde (poteaux en béton, transformateurs de 500 kg, batteries de 50 à 200 kg, tuyaux en fonte de 6 m, sacs de ciment de 50 kg et bobines de câbles).	- Prévenir les accidents liés aux manutentions manuelles et mécaniques, ; - Limiter les efforts physiques intenses et adapter l'organisation du travail. - Former le personnel aux gestes et postures de sécurité ainsi qu'à l'utilisation des aides au levage. - Assurer une supervision stricte des opérations de manutention.	- Imposer l'utilisation systématique d'engins mécaniques (grue mobile, grue auxiliaire sur camion, treuil, palan) pour le déplacement des poteaux et transformateurs, et de chariots, diables ou transpalettes pour les batteries. Utiliser des élingues textiles ou des chaînes certifiées avec indication claire de la Charge Maximale Utile (CMU) et vérifiées annuellement ; - Limiter le port manuel de charges à un maximum de 25 kg par personne ; - Constituer des équipes d'au moins 4 personnes pour les tuyaux en fonte de 6 m et d'au moins 6 personnes pour les charges lourdes compactes. Interdire formellement le port de charges lourdes sur la tête ou sur le dos ; - Fournir des gants anti-coupure (manipulation de feuillards d'acier), des chaussures de sécurité S3 et des casques de chantier, puis animer un *toolbox talk* quotidien dédié aux techniques de manutention ; - Élaborer un plan de levage formel pour toute charge supérieure à 500 kg (étude préalable, balisage de la zone, présence d'un signaleur) et interdire strictement la circulation ou le stationnement sous une charge suspendue ; - Intégrer un examen approfondi du rachis et de la colonne vertébrale lors des visites médicales du personnel de manutention.
Risque d'exposition aux huiles toxiques des transformateurs (potentiellement contaminées aux PCB), au ciment, aux peintures et aux solvants.	- Prévenir les risques chimiques, conformément à la NES 2 et aux directives EHS générales ; - Identifier, inventorier, évaluer et contrôler l'ensemble des substances dangereuses utilisées ou manipulées ; - Fournir les équipements de protection, les informations de sécurité et les formations requises aux équipes ;	- Dresser un inventaire complet de tous les transformateurs et réaliser des tests de dépistage des PCB avant toute manipulation. En cas de concentration supérieure à 50 ppm, appliquer la procédure de gestion des déchets dangereux approuvée : étiquetage réglementaire, confinement étanche, transport sécurisé et élimination par incinération dans un centre agréé ; - Stocker les huiles neuves et usagées sur des bacs de rétention d'une capacité de 110 % du volume total, dans une zone ventilée, sèche,

Official Use Only

	- Garantir une gestion et une élimination sécurisées des déchets dangereux.	équipée de kits d'absorbants, d'extincteurs adaptés et dotée d'un affichage des Fiches de Données de Sécurité (FDS); - Fournir des gants en nitrile, des lunettes de protection étanches, des masques à cartouche A2P2 pour les solvants, des gants et masques FFP2 pour le ciment, des combinaisons de protection intégrale et installer des douches et lavabos sur le site ; - Substituer, dans la mesure du possible, les solvants toxiques par des produits moins nocifs en phase aqueuse. Mettre à disposition les FDS en français et en langues locales et former le personnel à leur lecture ; - Organiser un suivi dermatologique et pulmonaire régulier des équipes et tenir à jour un registre d'exposition chimique.
Risque d'inhalation de fibres d'amiante lors des opérations de découpe de 42 km de canalisations en amiante-ciment à Kananga.	- Appliquer rigoureusement les directives et bonnes pratiques internationales sur l'amiante ; - . Interdire formellement les techniques de découpe mécanique à sec et l'usage d'outils à haute Vitesse ; - Assurer la protection intégrale, la décontamination et le suivi médical rigoureux des équipes ; - Garantir le conditionnement et l'élimination hautement sécurisés des déchets amiantés.	- Rédiger un plan de retrait de l'amiante soumis à la validation de l'ACE, détaillant l'inventaire, les méthodes opératoires humides, les EPI, le confinement, le protocole de décontamination et la traçabilité des déchets. Dispenser une formation certifiante obligatoire à tous les intervenants ; - Fournir des masques de protection respiratoire à ventilation assistée équipés de filtres P3, des combinaisons jetables étanches de type 5/6, des gants étanches, des bottes de sécurité et des lunettes de protection. Déployer sur site une unité mobile de décontamination (douches avec eau et savon) et un système de vestiaire double (propre/sale); - Réaliser toutes les découpes sous brumisation continue d'un agent mouillant, mettre en place un confinement par film polyane étanche maintenu en dépression avec un extracteur équipé de filtres HEPA. Délimiter un périmètre de sécurité de 20 m avec affichage réglementaire d'interdiction et contrôle d'accès par un gardien ; - Conditionner les déchets d'amiante dans des doubles sacs étanches marqués "AMIANTE", les sceller immédiatement, les stocker dans une zone sécurisée verrouillée, puis procéder à leur enfouissement dans un alvéole technique dédié au sein d'un centre agréé, avec production d'un Bordereau de Suivi des Déchets Dangereux (BSDD); - Assurer un suivi médical renforcé : examen clinique initial complet, radiographie pulmonaire annuelle et suivi épidémiologique prolongé pendant au moins 5 ans après la fin de l'exposition, consignés dans un registre d'exposition individuel.

Official Use Only

Risque lié au travail en espace confiné (chambres de vannes, réservoirs d'eau), avec danger d'asphyxie par anoxie (manque d'oxygène) ou d'intoxication au sulfure d'hydrogène (H_2S).	- Encadrer rigoureusement les interventions en espaces confinés ; - Prévenir activement les risques d'asphyxie, d'anoxie et d'intoxication par gaz toxiques ; - Assurer une surveillance extérieure permanente et structurer la réponse aux urgences ; - Former obligatoirement et équiper adéquatement le personnel d'intervention.	- Imposer la délivrance d'un "Permis d'entrer en espace confiné" écrit, détaillant l'analyse des risques, les mesures de sécurité requises, la durée de validité et validé par les signatures des responsables. Réaliser une détection préalable et continue des 4 gaz (O_2, H_2S, CO, LIE/explosivité) à l'aide d'un détecteur étalonné équipé d'une alarme sonore et visuelle ; - Pratiquer une ventilation mécanique forcée de l'espace pendant au moins 15 minutes avant l'accès. Interdire l'entrée si le taux d'O_2 est inférieur à 19,5 % ou si la concentration en H_2S dépasse 5 ppm. Travailler obligatoirement en binôme, sous la surveillance constante d'un surveillant extérieur permanent équipé d'un talkie-walkie, d'un harnais de sécurité relié à un treuil d'extraction mécanique dimensionné pour 3 fois la charge ; - Dispenser une formation pratique spécifique au travail en espace confiné, aux techniques de sauvetage et au port de l'Appareil Respiratoire Isolant (ARI). Mettre à disposition sur site les équipements de secours : harnais de sauvetage, trépied avec treuil, ARI de secours et civière de type coquille ; - Interdire toute pénétration dans l'ouvrage si un détecteur de gaz se déclenche en alarme. Formaliser une procédure d'évacuation immédiate et d'alerte des services de secours externes ou des sapeurs-pompiers.
Risque d'absence d'eau potable et de latrines sur le chantier, entraînant une déshydratation, des coups de chaleur et des maladies féco-orales.	- Assurer des conditions d'hygiène sur site ; - Fournir de l'eau potable en quantité et en qualité suffisantes pour tout le personnel ; - Prévenir activement la propagation des maladies hydriques et féco-orales ; - Assurer l'entretien régulier des installations sanitaires et sensibiliser les équipes.	- Installer au moins une latrine pour 20 travailleurs, séparée par genre, éclairée, ventilée, nettoyable quotidiennement, désinfectée et verrouillable de l'intérieur. Prévoir des latrines mobiles déplacées tous les 500 m pour les chantiers linéaires ; - Fournir un minimum de 3 L d'eau potable par personne et par jour, stockée dans des bonbonnes fermées avec gobelets individuels, et réaliser un contrôle microbiologique hebdomadaire de la qualité de l'eau ; - Installer des stations de lavage des mains équipées de savon liquide, d'eau propre et d'essuie-mains à proximité immédiate des latrines et de la zone de restauration, accompagnées d'un affichage didactique ; - Garantir l'approvisionnement en eau pour les douches en cas de base-vie et mettre en place un système adéquat d'évacuation des eaux usées : - Organiser des séances hebdomadaires de sensibilisation à l'hygiène animées par le Spécialiste SST.

Official Use Only

Risque d'isolement géographique avec des secours médicaux éloignés (hôpital de référence à plus de 30 minutes ou 1 heure) et absence de plan d'évacuation formalisé.	- Garantir une prise en charge médicale rapide et efficace en cas d'urgence ; - Élaborer et tester un plan d'évacuation sanitaire (EVASAN) et de sécurité ; - Assurer la disponibilité constante de moyens de communication et de transport d'urgence ; - Former une proportion adéquate du personnel aux gestes de premiers secours.	- Mettre en place un protocole EVASAN s'appuyant sur un véhicule 4x4 aménagé en ambulance, équipé d'un brancard, d'une trousse de secours de type A, d'une réserve d'oxygène médicale et conduit par un chauffeur formé, vers un hôpital de référence préalablement identifié avec un temps de trajet cartographié ; - Assurer une liaison constante par téléphone satellite (Thuraya/Iridium), afficher visiblement la liste des numéros d'urgence et instaurer un plan de suivi des missions en zone enclavée avec obligation de signalement (*check-in*) toutes les 2 heures ; - Former au moins 2 secouristes pour un groupe de 20 travailleurs (formation SST de 2 jours avec recyclage annuel) et équiper la base-vie d'un Défibrillateur Automatique Externe (DAE) si l'effectif dépasse 50 personnes ; - Afficher le plan d'évacuation (itinéraires, points de rassemblement, coordonnées de l'hôpital) et organiser un exercice de simulation semestrial; - Souscrire une assurance de rapatriement sanitaire pour les agents en mission en zone isolée.
Risque d'actes de malveillance, de criminalité (braquages, agressions physiques) et de vols de matériels sensibles	- Garantir la sûreté et l'intégrité physique des travailleurs ainsi que la sécurité du matériel ; - Concevoir et appliquer un Plan de Sûreté et de Sécurité (PSS) rigoureux ; - Prévenir les conflits potentiels avec les communautés locales par une communication transparente ; - Assurer un mécanisme de signalement et de rapportage en cas d'incident de sécurité.	- Rédiger un Plan de Sûreté basé sur une cartographie des risques par zone, prévoyant des escortes policières en zone rouge, des briefings de sécurité obligatoires avant toute mission à haut risque, l'instauration d'un couvre-feu, l'interdiction des déplacements nocturnes et l'application du système de retransmission par binôme (buddy system) ; - Sécuriser les sites d'entreposage par une clôture de 2 m surmontée de fils barbelés, un gardiennage permanent (24h/24), un éclairage périphérique puissant et la tenue d'un registre rigoureux des entrées/sorties du matériel sensible avec signatures obligatoires ; - Prévenir la population locale en amont des travaux via des crieurs publics et des radios communautaires afin de désamorcer les tensions et les risques d'agression liés aux coupures de réseau intempestives ; - Équiper les équipes de téléphones satellites, de traceurs GPS sur les véhicules et de boutons d'alerte en cas de détresse. Formaliser une procédure d'action face aux braquages : non-résistance physique, alerte immédiate après l'incident et déclaration officielle aux autorités ;

Official Use Only

		- Organiser des séances régulières d'alignement sécuritaire avec les autorités locales, la police et les chefs coutumiers.
Risque lié aux conditions de travail en zone isolée sur le site transfrontalier de Ruzizi, sans couverture médicale de proximité et sans plan d'évacuation adapté.	- Garantir la sécurité et la santé des équipes lors des missions sur le site de Ruzizi ; - . Assurer une couverture médicale continue, un protocole d'évacuation robuste et une assurance rapatriement ; - Prévenir les effets de l'isolement prolongé et fournir un soutien psychosocial aux équipes ; - Mettre en place un protocole de sécurité transfrontalier opérationnel.	- Mettre à disposition des véhicules 4x4 tout-terrain adaptés aux pistes locales, souscrire une assurance de rapatriement sanitaire internationale, fournir des terminaux satellite (Thuraya/Iridium), des balises de détresse et des kits de survie ; - Limiter la durée des rotations à un maximum de 21 jours consécutifs pour prévenir l'épuisement et l'isolement prolongé, faciliter les liaisons régulières avec les familles, offrir un soutien psychosocial et octroyer une prime d'isolement réglementaire ; - Dispenser un briefing de sécurité spécifique au site de Ruzizi couvrant les risques naturels (risques volcaniques, sismicité, éruption limnique du lac Kivu), les risques géopolitiques (groupes armés), et fournir des EPI spécialisés ainsi que des gilets de sauvetage pour les interventions à proximité des plans d'eau ; - Tenir un registre strict des missions isolées avec pointage obligatoire matin et soir, et déclencher une procédure d'alerte immédiate si aucun signalement n'est reçu sous 2 heures.
Risque lié aux fournisseurs principaux : travail des enfants, travail forcé, conditions SST	- Assurer la vérification préalable et le suivi continu des fournisseurs principaux conformément aux paragraphes 22-23 de la NES n°2 ; - Intégrer les exigences NES n°2 dans la chaîne d'approvisionnement ; - Mettre en place des audits et des mesures correctives.	- Insérer dans tous les contrats des fournisseurs principaux une clause obligatoire interdisant le travail des enfants (<18 ans pour travaux dangereux), le travail forcé et la rétention de documents d'identité ; - Exiger la vérification systématique de l'âge à l'embauche avec pièce d'identité officielle et tenue d'un registre avec copie archivée ; - Réaliser un audit initial avant contractualisation puis des audits inopinés trimestriels avec entretiens confidentiels hors présence encadrement ; - Prévoir un plan d'action correctif avec délai de mise en conformité, suspension des livraisons et résiliation en cas de manquement persistant ; - Documenter et archiver pendant 2 ans les PV d'audit, registres du personnel fournisseur et actions correctives avec rapport trimestriel à l'UCM/CEP-O.

Official Use Only

Risque lié aux agents de sécurité : usage disproportionné de la force, absence de vérification des antécédents, comportements abusifs, EAS/HS**.**	- Garantir la vérification des antécédents et la compétence des agents de sécurité ; - Assurer la formation à l'usage proportionné de la force et au respect des droits humains ; - Faire signer le Code de conduite et prévoir un mécanisme de traitement des plaintes liées à la sécurité.	- Procéder à une vérification des antécédents judiciaires et sécuritaires avant tout recrutement, interdire le recrutement de personnes impliquées dans des abus ou EAS/HS ; - Faire signer le Code de conduite spécifique agents de sécurité incluant interdiction EAS/HS, interdiction relations sexuelles avec mineurs, usage proportionné de la force et respect des communautés ; - Dispenser une formation initiale obligatoire et recyclage semestriel sur : usage proportionné de la force, droits humains, Code de conduite, MGP, gestion EAS/HS et approche centrée sur survivante ; - Équiper prioritairement les agents de moyens non létaux (matraques, sifflets, lampes), limiter le port d'armes à feu aux cas strictement justifiés avec autorisation écrite de l'UCM ; - Mettre en place une procédure de traitement des plaintes contre agents de sécurité via MGP-T/MGP EAS/HS avec investigation indépendante par UCM, confidentialité, sanctions disciplinaires graduées jusqu'au licenciement et référencement judiciaire si infraction avérée ; - Tenir un registre des incidents de sécurité avec suivi mensuel des tendances comme outil de prévention.

Le Projet veillera en particulier au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et à l'expérience d la supervision des programmes de sécurité des sous-traitants. Tous les entrepreneurs seront tenus de fournir des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail dans le cadre de leurs offres. La pertinence de ces programmes fera partie des critères utilisés par la commission des marchés pour sélectionner les entrepreneurs. Le Projet 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.

En plus d'énumérer les différentes mesures d'atténuation des risques, il est aussi important pour l'employeur de procéder en amont et durant toute la mise en œuvre à la prévention des risques professionnels en se référant à l'article 61 de la loi n° 16-009 du 15 juillet 2016 qui exige des entreprises l'élaboration et la

Official Use Only

mise en œuvre des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Dans cette optique, le Projet assurera la promotion de toute action tendant à éduquer et à informer les employeurs et les travailleurs afin de prémunir ces derniers contre les risques éventuels.

Official Use Only

4. BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Cette section décrit les principaux aspects de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont le droit du travail s'applique aux différentes catégories de travailleurs, essentiellement en relation avec les rubriques énoncées au paragraphe 11 de la NES n°2 (rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux).

4.1. Textes de référence

La loi n°015 /2002 du 16 Octobre 2002 portant code du travail est un instrument à même d'apporter la paix sociale grâce à l'affermissement des relations professionnelles, au rétablissement des droits fondamentaux du travailleur et de l'entrepreneur que sont les droits au travail et la liberté et la liberté d'entreprise.

Dans le cadre du Projet de Gouvernance et d'Accès à l'Electricité, l'Eau potable et l'Assainissement (AGREE), les textes de loi suivants seront suivis par le projet dans la gestion de la main d'œuvre :

- La Constitution de la République du 18 février 2006
- La Loi N° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en République Démocratique du Congo ; telle que modifiée et complétée par la Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 ;
- La Loi n°16-009 du 15 Juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale (J.O.RDC., 28 juillet 2016, n° spécial, p.5) ;
- La Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'État
- Le Décret n° 25/22 du 30 mai 2025 en RDC fixe le SMIG à 21 500 Francs Congolais (FC) par jour pour un manœuvre ordinaire à partir de janvier 2026, avec une augmentation progressive débutant à 14 500 FC en mai 2025.
- Arrêté Ministériel n°012/CAB/MIN.ET/EAN/JDO/2024 du 31 décembre 2024 portant ajustement du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti « SMIG » dans les entreprises et établissements de toute nature en République Démocratique du Congo
- La Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant Code pénal congolais
- La Loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation, et fonctionnement des tribunaux du travail ;
- La Loi n 17/001 du 8 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance dans le secteur privé ;
- La Loi n° 005/2003 du 13 mars 2003 modifiant l'Ordonnance-Loi n° 69/009 du 10 février 1969 relative aux impôts cédulaires sur les revenus ;
- La Loi n° 004/2001 du 20 juillet 2001 portant dispositions générales applicables aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique.

Official Use Only

- La Loi organique du 21 mars 2013 portant institution, organisation et fonctionnement de la Commission Nationale des Droits de l'Homme "CNDH" ;

Les agents l'Etat sont régis par Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat en RDC, qui comporte des dispositions qui se rapportent :

- À l'organisation du pluralisme syndical au sein des services publics de l'Etat ;
- Au relèvement à 18 ans minimum et à 35 ans maximum de l'âge de recrutement à la fonction publique nationale sans préjudice des emplois spéciaux ;
- À la fixation à 35 ans de la durée de la carrière et à 65 ans de l'âge limite pour l'admission à la retraite ;
- À l'enrichissement de la nomenclature des droits spécifiques reconnus à l'agent de l'administration publique ;
- À la restructuration des emplois, des catégories et des grades au sein de la fonction publique ;
- À la détermination de la liste des agents qualifiés de « hauts fonctionnaires » ;
- À la réinstauration des échelons au sein des grades de certaines catégories d'agent ;
- À l'instauration de nouveaux avantages sociaux tels que pécule de congé et autres récompenses (les allocations familiales pour enfants à charge, les frais médicaux et soins de santé, l'indemnité de logement, l'allocation d'invalidité, les frais funéraires, les frais d'équipement, les crédits et l'avance sur traitement, l'indemnité de transport et les frais de voyage et le pécule de congé).

Il est possible que des agents de l'Etat soient mis en détachement (**voir composante 1 sous composante 1.1 et la sous composante 1.2)** pour la mise en œuvre de ce projet. Dans ce cas ils seront régis par les articles 32 à 34 de la Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en RDC. Cette loi est explicite sur le système ***de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur y compris les congés, la liberté de s'affilier à l'organisation de travailleurs de son choix***. Elle réglemente les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

4.2. Dispositions spécifiques aux travailleurs du secteur privé et des contractuels du Projet

Spécifiquement, les dispositions suivantes seront suivies par le projet dans la gestion de la main d'œuvre.

4.2.1. Contrat de travail

a. Définition de l'article 7 du code du travail

Le contrat de travail est toute convention, écrite ou verbale, par laquelle une personne, le travailleur, s'engage à fournir à une autre personne, l'employeur, un travail manuel ou autre sous la direction et l'autorité directe ou indirecte de celui-ci et moyennant rémunération.

L'article 1er du titre IV relatif au contrat de travail stipule que le contrat de travail est passé librement, sous réserve des dispositions de la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002.

b. Contenu du contrat du travail (article 212, du code de travail)

Le contrat écrit contiendra les énonciations suivantes : (a) les nom de l'employeur ou raison sociale de l'entreprise ; (b) le numéro d'immatriculation de l'employeur à la CNSS ; (c) le nom, prénom, post-noms et sexe du travailleur ; (d) numéro d'affiliation du travailleur à la CNSS ; (e) date de naissance du travailleur ; (f) lieu de naissance et nationalité du travailleur ; (g) situation familiale du travailleur comprenant le nom, prénom et post-nom du conjoint, et le nom, prénom et post-noms et date de naissance de chaque enfant; (h) nature et modalité du travail à fournir ; (i) montant de la rémunération et autres avantages ; (j) lieux d'exécution du contrat ; (k) durée de l'engagement ; (l) durée du préavis du licenciement ; (m) date d'entrée en vigueur du contrat ; (n) lieu et date de conclusion du contrat ; (o) certificat d'aptitude au travail dûment constaté par un médecin ; (p) carte de demandeur d'emploi ; (q) déclaration du mouvement du travailleur (article 217 C.T).

L'article 47 du code de travail prévoit que l'employeur est tenu de soumettre tout contrat écrit au visa de l'Office National de l'Emploi, suivant les modalités fixées par l'arrêté Ministériel. L'ONEM va vérifier la conformité des contrat au regard des lois en vigueur en matière de législation du travail (Code du travail, conventions collectives, règlement d'ordre intérieur, barème de salaires, etc.) c'est-à-cire s'assurer du respect de l'application du code du travail, spécialement les dispositions de l'article 212 et l'arrêté ministériel n°015/67 du 03 octobre 1967 ainsi que les mesures d'exécution du Décret n°080/2002 du 03 juillet 2002 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contrevaleur du logement en passant en revue, tour à tour, les informations reprise conformément à la loi.

c. Durée du contrat de travail *(article 39, 40 et 41 du code du travail)*

Tout contrat de travail est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

a. Contrat à durée déterminée : Un contrat est à durée déterminée lorsqu'il est conclu soit pour un temps déterminé, soit pour un ouvrage déterminé, soit pour le remplacement d'un travailleur temporairement indisponible (Art. 40). Le contrat à durée déterminée ne peut excéder un an, si le travailleur est marié et séparé de sa famille ou s'il est veuf, séparé de corps ou divorcé et séparé de ses enfants dont il doit assurer la garde. Aucun travailleur ne peut conclure avec le même employeur ou avec la même entreprise plus de deux contrats à durée déterminée ni renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée, sauf dans le cas d'exécution des travaux saisonniers, d'ouvrages bien définis et autres travaux déterminés par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance

Official Use Only

Sociales dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail. L'exécution de tout contrat conclu en violation des dispositions du présent article ou la continuation de service en dehors des cas prévus à l'alinéa précédent constituent de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée (Art. 41 du CT).

b. Contrat journalier : dans le cas d'engagement au jour le jour, si le travailleur a déjà accompli vingt-deux journées de travail sur une période de deux mois, le nouvel engagement conclu, avant l'expiration des deux mois est, sous peine de pénalité, réputé conclu pour une durée indéterminée (Art. 40 du CT).

c. Contrat à durée indéterminée : lorsque le travailleur est engagé pour occuper un emploi permanent dans l'entreprise ou l'établissement, le contrat doit être conclu pour une durée indéterminée. Tout contrat conclu pour une durée déterminée en violation du présent article est réputé conclu pour une durée indéterminée.

4.2.2. Salaires et retenues sur salaire

Est nulle de plein droit, toute stipulation attribuant à l'employeur le droit d'infliger des réductions de rémunérations à titre de dommages et intérêts et ce en dehors des retenus autorisées par la législation ou règlementation et sauf accord entre les parties.

Le projet va appliquer le barème national et celui appliqué dans les projets financés par la Banque mondiale. Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) » tels que définit par le Décret n° 25/22 du 30 mai 2025 en RDC fixe le SMIG à 21 500 Francs Congolais (FC) par jour pour un manœuvre ordinaire à partir de janvier 2026, avec une augmentation progressive débutant à 14 500 FC en mai 2025. Le point clé de ce Décret n°25/22 de 2025 sont :

- Salaire Journalier (2026) : 21 500 FC (manœuvre ordinaire) ;
- Application : Progressive, débutée à 14 500 FC en mai 2025 ;
- Allocations familiales : Établies à 1/27ème du SMIG par enfant ;
- Contre-valeur du logement : Fixée à 1/5ème des allocations familiales ;
- Secteurs : Concerne tous les employeurs (public/privé), avec des dispositions spécifiques pour l'agro-industrie.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès et de traitement au travail (articles 6, 135, 311 de la Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en RDC).

Official Use Only

Paiement en cas de maladie ou d'accident :

Lorsque le travailleur est dans l'incapacité de fournir ses services par suite de maladie ou d'accident, il conserve le droit, pendant toute la durée de la suspension du contrat, aux deux tiers de la rémunération en espèces et à la totalité des allocations familiales (Art. 105 du CT).

Le droit aux avantages contractuels en nature subsiste pendant l'incapacité de travail, à moins que le travailleur n'en demande la contrevaleur en espèces. Le logement ne peut toutefois, être remplacé par la contrevaleur. Le calcul de la rémunération pendant ce temps est effectué dans les conditions fixées à l'article 66.

4.2.3. Temps de travail

Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies par le Code du Travail respectivement en ses articles 119 et 120. L'article119 stipule que dans tous les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou de l'autre sexe, quelle que soit la forme dans laquelle est exécuté le travail, ne peut excéder quarante-cinq (45) heures par semaine et huit (8) heures par jour. Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires et donnent droit à une majoration de salaire.

4.2.4. Congé

L'employeur est tenu d'accorder un congé annuel au travailleur. Les jours de maladie compris dans la période de congé ne comptent pas comme jours de congé. Toute femme enceinte dont l'état entraîne des risques pour sa santé dûment constaté par le médecin, a droit, sur base d'un certificat médical de suspendre son contrat de travail conformément à l'article 57 de la présente loi, sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de résiliation du contrat. Elle peut dans les mêmes conditions résilier son contrat de travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture du contrat. A l'occasion de son accouchement, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) dont six (6) semaines avant et huit (8) semaines postérieures à la délivrance et peu importe que l'enfant vive ou non (article 130 du code de travail).

4.2.5. Liberté d'association

Les travailleurs et les employeurs tels que définis à l'article 7 du présent Code ont le droit de se constituer en organisations ayant exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement de leurs intérêts professionnels ainsi que le progrès social, économique et moral de leurs membres. Tout travailleur ou employeur, sans distinction aucune, a le droit de s'affilier à une organisation professionnelle de son choix ou de s'en désaffilier (articles 230 et 233 du code de travail).

Official Use Only

4.2.6. Autres dispositions pertinentes du Code du travail en matière de Santé, Sécurité au Travail

- La LOI N° 16/010 DU 15 JUILLET 2016 MODIFIANT ET COMPLÉTANT LA LOI N° 015-2002 PORTANT CODE DU TRAVAIL

- **Article 121**

Tout travailleur jouit, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures.

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.

- **Article 125**

Les enfants et les personnes avec handicap ne peuvent pas travailler la nuit dans les établissements industriels publics ou privés.

Le terme nuit visé à l'alinéa précédent signifie la période allant de 18 heures à 6 heures.

- **Article 129**

Toute femme enceinte dont l'état entraîne des risques pour sa santé, dûment constaté par le médecin, a le droit, sur la base du certificat médical, de suspendre son contrat de travail conformément à l'article 57 de la présente loi, sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de résiliation du contrat.

''Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/ 043 /2008 du 08/08 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail''.

4.2.7. Directives de la Banque mondiale

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014[1], les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

[1]Pubdocs.worldbank.org/en/163531459190144019/ProcurementConsultantHiringGuidelinesFRenchJuly2014.pdf

Official Use Only

Lorsque le droit national limite le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi (NES n°2, paragraphe 16).

Les recommandations de la Note de bonnes pratiques pour lutter contre l'Exploitation et les atteintes Sexuelles, et le Harcèlement sexuel[2] dans le cadre du financement de projets d´investissement comportant de grands travaux de génie civil seront tenues en compte pour l´enrichissement des mesures de prévention, atténuation et réponse aux risques EAS/HS liés au projet.

4.2.8. Comparaison entre la NES n°2 et la loi nationale en matière d'emploi en RDC

Tableau 4 Comparaison de la NES n°2 de la Banque et la loi sur l'emploi en RDC

Exigences de la NES n° 2	Dispositions nationales pertinentes	Observations
Conditions de travail et d'emploi. La NES 2 dispose que des informations et des documents clairs et compréhensibles devront être communiqués aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi ; informations et documents qui décriront leurs droits en vertu de la législation nationale du travail (qui comprendront les conventions collectives applicables)	La loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail constitue le texte de base régissant les conditions de travail et d'emploi en RDC et elle a été publiée au Journal Officiel après son adoption par le Parlement (numéro spécial du 25 octobre 2002). Conformément à l'article 55 alinéa 5 du Code, l'employeur doit tenir, à la disposition des représentants des travailleurs au sens de l'article 255, un exemplaire du présent code pour consultation. En outre l'article 267 : Toute organisation syndicale dûment enregistrée peut organiser sur le territoire de la République, en faveur de ses membres et de ses délégués syndicaux du personnel, titulaires et suppléants, des stages ou sessions de formation exclusivement consacrées à l'éducation ouvrière.	La loi nationale satisfait partiellement cette exigence de la NES 2. Par conséquent, c'est la NES n°2 qui va s'appliquer.
Non-discrimination et égalité des chances.	L'une des innovations les plus importantes de la loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail est le renforcement	La loi nationale satisfait cette exigence de la NES 2.

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

Exigences de la NES n° 2	Dispositions nationales pertinentes	Observations
La NES n°2 dispose que l'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation du travail…	des mesures antidiscriminatoires à l'égard des femmes et des personnes avec handicap	
Mécanisme de gestion des plaintes La NES n°2 dispose qu'un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail	La législation nationale ne mentionne pas ce mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs mais la Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail, en son article 63 alinéa 2, Chapitre VI, Section I, dispose que ….Ne constitue pas de motifs valables de licenciement, notamment…le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de la violation alléguée de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes, …	La loi nationale prend en compte implicitement cette exigence de la NES N°2 et donc elle satisfait partiellement. Il sera nécessaire donc de prendre en compte le mécanisme de gestion des plaintes mis en place par le Projet pour les travailleurs. C'est la NES n°2 qui va s'appliquer
Santé et sécurité au travail (SST) La NES n°2 dispose que toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un environnement de travail sûr, notamment en assurant que les lieux de travail, les machines, équipement et les processus sous leur contrôle sont sûrs et sans risque pour la santé, …	L'une des innovations les plus importantes de la loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail est la mise en place des structures appropriées en matière de santé et sécurité au travail afin d'assurer une protection optimale du travailleur contre les nuisances. De façon générale, le Code du Travail vise, entre autres, à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, à assurer un service médical, à garantir un salaire minimum et à réglementer les conditions de travail. La loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n°015-2002 portant Code du travail protège la santé du travailleur en fixant la durée maximum du	La loi nationale satisfait cette exigence de la NES n°2.

Exigences de la NES n° 2	Dispositions nationales pertinentes	Observations
	travail à 45 heures par semaine et 8 heures par jour (Article 119). On notera aussi (i) l'Arrêté n°0017/73 du 6 février 1973 relatif à la sécurité sur les lieux de travail pour les travaux de terrassement, de fouille, ou d'excavation de toute espèce et les travaux de l'industrie du bâtiment. (ii) l'Arrêté départemental 0 0 6 9 / C A B / DEP MIN/73 15 novembre 1973 portant institution des comités de sécurité et d'hygiène dans les entreprises minières et leurs dépendances, (iii) l'Ordonnance n°74/098 du 06 juin 1974 relative à la protection de la main d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère, (iv) l'Arrêté départemental 78/004 bis du 03 janvier 1978 portant institution des comités d'hygiène et de sécurité dans les entreprises, (v) la loi n°2017-01 du 08 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance entre personnes physiques ou morales de droit privé et son Décret n°18/019 d'application. Elle vise à promouvoir les petites et moyennes entreprises à capitaux, à protéger la main d'œuvre nationale, (vi) le Décret n°18/17 du 22 mai 2018 portant fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti, des allocations familiales minima et de la contrevaleur du logement et Le Décret n° 25/22 du 30 mai 2025 en RDC fixe le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti «SMIG» dans les entreprises et établissements de toute nature en République Democratique du Congo	

Exigences de la NES n° 2	Dispositions nationales pertinentes	Observations
	Le projet devra veiller à faire respecter le Code du travail dans l'utilisation du personnel lors des travaux.	

NB : En cas de divergence entre les dispositions de la législation nationale du travail et celles de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2) de la Banque mondiale, les dispositions les plus protectrices des travailleurs s'appliqueront dans le cadre du projet AGREE.

L'UCM veillera à ce que ces dispositions soient effectivement mises en œuvre par l'ensemble des entreprises, prestataires et consultants intervenant dans le cadre du projet, notamment à travers les clauses contractuelles, les actions de supervision et les audits environnementaux et sociaux.

5. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.1. Sécurité et Santé au Travail (SST)

La matière relative à la sécurité et à la santé au travail est régie par le Code du Travail congolais et aussi **par la loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail.** Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des agents de l'État comme des travailleurs du secteur privé.

La responsabilité de la mise en œuvre des mesures de santé et sécurité au travail incombe en premier lieu aux entreprises et prestataires intervenant sur le projet. L'UCM assurera la supervision et le contrôle de la conformité des mesures SST, conformément aux exigences des présentes PGMO et de la NES 2.

En plus des deux textes fondamentaux qui régissent le secteur du travail en RDC, le pays a adhéré et / ou ratifié nombreux instruments internationaux sur la santé et la sécurité au travail.[3]

La loi n° 015-2002 portant Code de Travail en RDC met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir

[3] • La Convention (no 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 ;
• Convention N° 117 sur la politique sociale (objectifs et normes de base), de 1962 ratifiée le 05/09/1967;
• Convention N° 118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), de 1962 ratifiée le 01/11/1967;
• Convention N° 119 sur la protection des machines, de 1963 ratifiée le 50/09/1967;
• Convention N° 120 sur l'hygiène (commerce et bureaux), 164 de 19 ratifiée le 05/09/1967;
• Convention N° 121 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de 1964 (tableau I modifié en 1980) ratifiée le 05/09/1967;
Convention N° 138 sur l'âge minimum, de 1973 ratifiée le 20/06/2001. Age minimum spécifié : 14 ans
• Convention N°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, de 1976 ratifiée le 20/06/2001;
• Convention N°150 sur l'administration du travail, 1978, de 1978 ratifiée le 03/04/1987;
• Convention N° 182 sur les pires formes de travail des enfants, de 1999 ratifiée le 20/06/2001.
Au niveau national, Nous avons donc :
Chapitre II: DE LA SANTE AU TRAVAIL (articles 160 à 162)
Chapitre III DE LA SECURITE AU TRAVAIL (article 163 à166)
Chapitre IV DU COMITE DE SECURITE, D'HYGIENE ET D'EMBELLISSEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL (article 167 à 169). Loi n°16-009 du 15 Juillet fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale (Journal.Officiel . RDC.,28 juillet 2016, n° spécial, p.5).

le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Le Code fixe aux articles 167 à 169 du Chapitre IV (Du comité de Sécurité, d'hygiène et d'Embellissement des lieux de travail), les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité. En outre, l'article 160 fait obligation à toutes les entreprises ou tous les établissements de toute nature de s'assurer le concours des services de santé au travail assurés par un médecin du travail (article 161). Ils ont un rôle essentiellement préventif et ont pour mission d'assurer :

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

L'article 177 de la cette loi oblige toute entreprise ou établissement à assurer un service médical à ses travailleurs.

Tous les prestataires et / ou fournisseurs qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, incluant les installations sanitaires et les logements séparés des travailleurs, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques, et en veillant aux risques d'EAS/HS et de VCE au milieu de travail. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle. Ces consultations devraient aussi se tenir en groupe de sexe séparé pour le personnel féminin et masculin, dans des conditions sûres et confidentielles avec des facilitateurs de groupe du même sexe, afin de promouvoir un libre échange sur les différents risques et impacts des activités du projet dans le milieu de travail, y compris ceux liés à l'EAS/HS.

Des mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail seront appliquées au Projet conformément au Code du Travail et aux Directives ESS (Environnementale Sanitaire et Sécuritaire) du Groupe de la Banque mondiale, relatives à l'emploi et aux conditions de travail) et le cas échéant, aux Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et aux autres Bonnes Pratiques Internationales du Secteur d'Activité (BPISA). En ce qui concerne les risques liés à l'EAS/HS, les mesures relatives à ces risques devraient aussi englober l'application du code de bonne conduite à signer par les travailleurs, la mise en place des procédures appropriées pour la gestion d'une plainte d'EAS/HS ainsi qu'un protocole de réponse aux cas, et la formation et sensibilisation de ces travailleurs au sujet d'EAS/HS et aussi de mesures d'atténuation et de réponse.

Official Use Only

Les mesures Santé – Sécurité au Travail (SST) seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- Identification de dangers pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels, y compris les risques d'EAS/HS et de VCE ;
- Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses, y compris des mesures relatives aux risques d'EAS/HS telles que décrites ci-haut ;
- Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et
- Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

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

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels. Les installations sanitaires et logements des travailleurs féminins et masculins doivent être séparés, sécurisés (les portes à verrouiller de l'intérieur), et bien allumés, et doivent ainsi assurer l'intimité.

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et

santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

5.2. Des dispositions particulières en cas de complexité des travailleurs sur le site

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et de santé au travail ainsi que le cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre des méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. Le suivi-contrôle de la mise en œuvre de la loi est dévolue à l'Inspection Générale du travail (art. 187 du CT). Elle est composée de la Direction de l'inspection Générale du Travail au service central et des inspections provinciales et locales.

L'UCM suivra dès lors les mesures spécifiques prises par l'Organisation Mondiale de la Santé et reprises par le gouvernement de la République Démocratique du Congo[4].

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 sont essentiels à l'efficacité. L'OMS fait aussi savoir que les écrans faciaux ne sont pas considérés comme équivalents aux masques en ce qui concerne la protection respiratoire contre les gouttelettes ou le contrôle des sources. Dans les situations où un masque n'est pas disponible ou il y a des difficultés à porter un masque facial, cela peut s'avérer être une alternative inférieure.

Le projet consultera en permanence les nouvelles données et directives de l'OMS et également mettra en œuvre et suivra les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales de la Banque Mondiale[5].

[4] https://www.stopcoronavirusrdc.info/
[5] https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD2Am7&ContentCache=NONE&CACHE=NONE

Official Use Only

Outre les stratégies proposées par l'OMS, il existe 7 étapes pour améliorer la santé et la sécurité au travail[6]

Par ailleurs, suivant les Directives SFI, l'UCM fournira d'un côté à ses travailleurs un environnement de travail sûr et sain, compte tenu des risques inhérents à son secteur d'activité et aux dangers particuliers de ses espaces de travail, notamment les dangers physiques, chimiques. Et de l'autre côté, en se basant sur les Directives environnementales sanitaires et sécuritaires de couvrir des aspects pertinents et essentiels de la gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail. Ces aspects comprennent :

- 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. Ces programmes doivent comprendre des aspects concernant l'identification des risques, des procédures d'utilisation et de manutention des matières dans de bonnes conditions de sécurité, des méthodes de travail sûres, des procédures de base à suivre en cas d'urgence ainsi que les risques particuliers associés au travail des employés. Cette formation doit donner lieu à la présentation d'informations provenant des fiches techniques santé sécurité (FTSS) établies pour

[6]étapes pour améliorer la santé et la sécurité au travail (https://smallbusinessbc.ca/article/seven-steps-improving-health-and-safety/). Ces étapes sont détaillées dans les lignes qui suivent :

1. **Créer un plan pour améliorer la santé et la sécurité**

En tant qu'employeur, vous devez identifier les dangers dans votre milieu de travail et prendre des mesures pour les éliminer ou les minimiser. Élaborer un plan de sécurité. Dites à vos employés ce que vous allez faire pour assurer leur sécurité et ce que vous attendez d'eux. Assurez-vous que vos employés ont accès à une trousse de premiers soins.

Les dangers peuvent inclure : un nettoyeur travaillant avec des produits de nettoyage lourds, un mécanicien travaillant avec de grandes machines ou un gestionnaire d'entrepôt empilant des boîtes lourdes.

2. **Inspectez votre lieu de travail**

Vérifiez régulièrement tout l'équipement et les outils pour vous assurer qu'ils sont bien entretenus et sécuritaires à utiliser. Vérifiez également les aires d'entreposage et passez en revue les procédures de travail sécuritaires. Les boîtes de votre aire d'entreposage sont-elles empilées de façon sécuritaire ? Vos employés ont-ils reçu des instructions sur la façon de soulever des marchandises lourdes sans se blesser ? Vos employés savent-ils où se trouve la sortie de secours et où ils devraient se rassembler s'il y a un incendie ?

3. **Former vos employés**

Une formation adéquate est nécessaire pour tous les employés, surtout s'il y a un risque de blessures potentielles associées à un emploi. Fournir des instructions écrites et des procédures de travail sécuritaires afin qu'ils puissent vérifier par eux-mêmes s'ils ne sont pas certains d'une tâche ou s'ils ont oublié une partie de leur formation. Surveillez vos employés pour vous assurer qu'ils utilisent leur formation pour accomplir leur travail adéquatement et en toute sécurité. En ne fournissant pas la formation appropriée à vos employés, vous mettez non seulement en danger la sécurité de vos employés, mais vous serez tenu responsable de l'incident qui pourrait avoir de graves conséquences.

4. **Gardez un dialogue ouvert**

Rencontrez régulièrement votre personnel et discutez des questions de santé et de sécurité. Encouragez-les à partager leurs idées et leurs réflexions sur la façon d'améliorer la sécurité en milieu de travail. Vous pourriez même envisager d'offrir une formation en premiers soins au personnel afin qu'il soit prêt à faire face aux situations d'urgence.

5. **Enquêter sur les accidents**

Même si un incident n'entraîne pas de blessure grave, mener une enquête sur l'incident pour aider à déterminer pourquoi un incident s'est produit afin que vous puissiez prendre des mesures pour vous assurer qu'il ne se reproduira pas.

6. **Tenir des registres**

Tenir des registres de tous les traitements de premiers soins, inspections, enquêtes sur les incidents et activités de formation. Ces renseignements peuvent vous aider à cerner les tendances en matière de conditions ou de procédures de travail dangereuses. Vous trouverez un registre de santé et de sécurité sur le site Web de WorkSafeBC qui comprend des listes de vérification faciles à utiliser et des formulaires vierges.

7. **Faire de l'amélioration de la santé et de la sécurité un élément clé des activités**

La sécurité ne devrait pas être une réflexion après réflexion ; il est tout aussi important pour une entreprise prospère que le service à la clientèle, le contrôle des stocks et la planification financière. Un engagement envers la santé et la sécurité est sensé sur le plan des affaires parce que c'est la seule façon de protéger votre plus grande ressource à savoir vos employés.

Official Use Only

chaque matière dangereuse utilisée. Les employés doivent pouvoir accéder facilement à ces fiches techniques adaptées et rédigées dans leur langue locale ;

- 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 collective (EPC), et individuelle (EPI) adaptés (chaussures, masques, tenues de protection 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 ans.

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

5.3. Instruments internationaux sur la santé et la sécurité au travail ratifiés par la RDC

La RDC a ratifié les instruments internationaux suivants :

- Convention OIT n°14 du 17 novembre 1921 concernant l'application du repos hebdomadaire dans les établissements industriels ;
- Convention OIT n°18 du 10 juin 1925 concernant la réparation des maladies professionnelles ;
- Convention OIT n°19 du 05 juin 1925 concernant l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des accidents de travail ;
- Convention OIT du 23 juin 1037 concernant les prescriptions de sécurité dans l'industrie du bâtiment ;
- Convention OIT n°111 du 25 juin 1957 concernant l'abolition du travail forcé ; et
- Convention OIT du 25 mai 1968 sur la coopération technique dans le domaine de la santé publique.

Chaque entreprise et prestataire intervenant dans le cadre du projet sera tenu d'élaborer, mettre en œuvre et maintenir un Plan de Santé et Sécurité au Travail (PSST) spécifique à ses activités, proportionné aux risques identifiés, et validé par l'UCM avant le démarrage des travaux.

Official Use Only

6.ARRANGEMENT INSTITUTIONNEL : PERSONNEL ET ORGANES RESPONSABLES DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO

6.1. Personnes et organes responsables

Cette section identifie l'ensemble des personnes et des organes qui, au sein du projet, assurent des responsabilités précises en matière de recrutement et de gestion des agents et des contractuels, de formation des travailleurs, de santé et de sécurité au travail et de traitement des doléances.

La supervision du projet est assurée par le Gouvernement de la République Démocratique du Congo, à travers le Ministère des Ressources Hydrauliques et de l'Électricité, avec l'appui de la Banque mondiale. Il est institué un Comité de Pilotage chargé de veiller au bon fonctionnement du projet, d'assurer le suivi de sa mise en œuvre et de valider les choix stratégiques.

Suite à l'évaluation des capacités fiduciaires et techniques, l'Unité de Coordination et de Management (UCM) a été désignée agence en charge de la coordination générale et agence fiduciaire du projet.

6.2. Répartition actualisée post-restructuration :

Le projet d'Accès, de Gouvernance et de Réforme des secteurs de l'Electricité et de l'Eau (AGREE - P173506) est ancré au Ministère des Ressources Hydrauliques et de l'Electricité (MRHE), ministère de tutelle des secteurs de l'électricité et de l'eau. Le MRHE assure la supervision stratégique du projet et préside le Comité de Pilotage (Project Steering Committee - PSC). Le PSC est chargé de fournir l'orientation stratégique, d'approuver les Plans de Travail et Budgets Annuels (PTBA) et de faciliter la collaboration intersectorielle.

La mise en œuvre opérationnelle et fiduciaire est assurée par deux Unités d'Exécution :

- L'Unité de Coordination et de Management des Projets (UCM), agence fiduciaire principale pour le volet électricité et assurant la coordination générale de l'ensemble du projet. L'UCM capitalise l'expérience de l'exécution du projet EASE (P156208) clôturé le 30 juin 2024 et du sous-volet énergie du projet Kin Elenda (P171141) ;
- La Cellule d'Exécution des Projets Eau (CEP-O), agence fiduciaire pour le volet eau. La CEP-O assure la mise en œuvre du volet eau de Kin Elenda (P171141) et du Programme d'Accès à l'Eau et à l'Assainissement PASEA (P178389).

Sous la responsabilité fiduciaire de l'UCM et de la CEP-O, l'exécution technique est déléguée aux entités sectorielles suivantes, conformément au Memorandum of Understanding inter-agences signé en novembre 2021 et aux Protocoles d'Accord Spécifiques :

Official Use Only

- Le COPIREP (Comité de Pilotage de la Réforme des Entreprises Publiques) pour la Composante 1 - Gouvernance et performance des entreprises publiques ;
- l'ARE (Autorité de Régulation du secteur de l'Electricité) pour les aspects réglementaires des mini-réseaux ;
- l'ANSER (Agence Nationale d'Electrification et des Services Energétiques en milieux Rural et Péri-urbain) pour la mise en œuvre du Fonds Mwinda ;

La SNEL (Société Nationale d'Electricité) et la REGIDESO (Régie de Distribution d'Eau) participent en tant qu'entreprises publiques bénéficiaires et fournissent les inputs techniques pour les activités dont elles sont bénéficiaires. La signature du Protocole d'Accord Spécifique avec la REGIDESO reste une condition préalable à l'exécution de toute activité eau sous la sous-composante 4.2 à Kananga. Les Protocoles avec la SNEL (Composantes 1.2 et 4.1), le COPIREP (Composante 1), l'ARE et l'ANSER sont déjà signés.

Au niveau provincial, une antenne de supervision est établie à Kananga (Kasaï-Central) pour le suivi quotidien des travaux d'eau (Lot 1 réhabilitation usine existante, Lot 2 construction nouvelle usine 50 000 m³/j sur la Lulua, Lot 3 réseau et 16 000 branchements). Cette antenne est rattachée à la CEP-O.

Par ailleurs, la coordination avec l'Agence Française de Développement (AFD) est assurée pour le cofinancement de l'électrification de Kabinda (EUR 40 millions) sous la Composante 3.

6.3. Accords bilatéraux obligatoires UCM - Entités techniques

Conformément aux exigences de la restructuration et à l'ANO de la Banque mondiale du 11 novembre 2025 portant sur les Directives Opérationnelles du 13 octobre 2025, le Manuel des Procédures du 25 août 2025 et le Guide de soumission du Fonds Mwinda du 25 août 2025, des accords de collaboration bilatéraux obligatoires sont institués entre l'UCM et toutes les entités d'exécution techniques : CEP-O, ANSER, COPIREP et BCC.

a) Portée des accords bilatéraux en matière E&S et travail :

Conformément à l'ANO de la Banque mondiale du 11 novembre 2025, des accords de collaboration bilatéraux obligatoires sont institués entre l'UCM et chaque entité d'exécution technique (CEP-O, ANSER, COPIREP, BCC). Chaque accord comprend obligatoirement :

1. L'application intégrale des instruments E&S restructurés : PGMO, CGES, CPR, PEES, PMPP et PGES-Chantiers spécifiques ;

Official Use Only

2. L'application du SGES du Fonds Mwinda pour les sous-projets privés relevant des NES n°2 et n°9, tel que défini dans les Directives Opérationnelles (Section 18) et le Manuel des Procédures (Section 2.2.11) ;
3. L'intégration des clauses E&S et SST dans tous les DAO et contrats : clauses environnementales, sociales, d'hygiène, de santé et de sécurité, interdiction du travail des enfants et du travail forcé, Code de Conduite EAS/HS ;
4. Le protocole de gestion des incidents : notification 24h (flash report), rapport détaillé à 48h et rapport complet à 10 jours, avec le formulaire ESIRT comme unique formulaire de rapportage opposable ;
5. L'obligation de validation instruments par UCM et CEP-O avant tout Ordre de Service de démarrer les travaux ;
6. Les obligations en matière de ressources humaines E&S : désignation et maintien d'un Spécialiste Environnemental, d'un spécialiste en Santé et Sécurité dans le Travail (SST) et d'un Spécialiste Social qualifié au sein de chaque entité, avec transmission des CV pour ANO ;
7. Les obligations en matière de formation et de Code de Conduite : responsabilité de l'entité d'assurer la formation initiale et continue des travailleurs au Code de Conduite, aux procédures SST et à la prévention EAS/HS, avec signature obligatoire par 100% des travailleurs ;
8. Les obligations en matière de MGP et de remontée des plaintes : mise en œuvre du MGP travailleurs défini par l'UCM et, pour le Fonds Mwinda, du MGP spécifique géré par le Gestionnaire de Fonds, avec registre centralisé, délai de traitement <15 jours et reporting PowerBI ;
9. Les modalités de suivi, reporting et audit : rapports mensuels E&S, inspections conjointes UCM-Entité, droit de regard de la Banque mondiale et audits indépendants prévus dans les Directives Opérationnelles (Sections 19 à 21).

b) clarification des responsabilités

Tableau 5 clarification des responsabilités des partie prenantes en **Comparaison de la NES n°2 de la Banque et la loi sur l'emploi en RDC**

Entité	**Responsabilités en matière de main-d'œuvre**
UCM	Coordination générale ; validation des instruments E&S ; tenue du registre ESIRT et notification à la Banque mondiale ; supervision SST ; formation au Code de Conduite EAS/HS ; reporting à la Banque mondiale.
CEP-O	Supervision directe des travaux liés au volet eau ; validation des instruments E&S du volet eau, supervision SST ; contrôle des conditions de travail ; gestion du MGP travailleurs ; formation Code de Conduite ; notification des incidents à la Banque mondiale ; reporting à la Banque mondiale.

Official Use Only

ANSER	Tutelle technique du Fonds Mwinda ; supervision du Gestionnaire de Fonds via le Comité Technique ; supervision E&S des sous-projets.
Gestionnaire de Fonds Mwinda	Gestion opérationnelle du Fonds ; présélection des projets selon le Manuel des Procédures ; vérification des résultats et décaissements basés sur les résultats (RBF) ; supervision SST des sous-projets privés ; mise en œuvre du MGP et du SGES du Fonds ; Réaliser des audits périodiques des pratiques de gestion de la main-d'œuvre ; procéder à la vérification systématique de l'âge des travailleurs ; effectuer le contrôle de conformité des fournisseurs principaux ; veiller à l'application des mesures de protection des travailleurs migrants et garantir l'absence totale de représailles à l'encontre des travailleurs utilisant le MGP-T.
BCC	Gestion de la ligne de crédit et de l'ESMS du Fonds ; supervision conformité E&S des bénéficiaires ; rapports trimestriels consolidés vers l'UCM et l'ANSER.
COPIREP	Assure la réforme et gouvernance SNEL/REGIDESO)
REGIDESO / SNEL	Fourniture des inputs techniques et facilitation d'accès aux sites ; respect du Code de Conduite sur les sites d'intervention.
Mission de Contrôle (MdC)	Assurer, pour le compte de l'ingénieur/maître d'ouvrage, la surveillance et le contrôle quotidien de la conformité de l'ensemble des travaux de chaque sous-projet avec les instruments E&S applicables (PGES-C, PGMO, EIES, PGES, PAR, PPMP). Suivre spécifiquement le respect des droits et conditions de vie des travailleurs migrants, l'accessibilité et la fonctionnalité réelle du MGP-Travailleurs sur site, et encadrer la conformité légale et éthique du personnel de sécurité (vérification des antécédents, formation aux règles de conduite et usage proportionné de la force).
Entreprises	Mise en œuvre du PGES-Chantier ; toolbox meetings ; fourniture et contrôle des EPI ; signature du Code de Conduite par tous les travailleurs ; tenue du registre de main-d'œuvre ; notification des incidents selon la chaîne Entrepreneur → CEP-O/UCM → Banque mondiale. Garantir le bon fonctionnement opérationnel du MGP des Travailleurs au niveau du chantier ; Traiter avec diligence et confidentialité les plaintes sensibles liées à l'EAS/HS ; réaliser la vérification des conditions de travail et l'absence de pratiques abusives chez ses fournisseurs principaux ; appliquer une politique de tolérance zéro contre le travail des enfants et le travail forcé ;

Official Use Only

	assurer le suivi logistique décent et non discriminatoire des travailleurs migrants, et exercer un contrôle hiérarchique strict sur le personnel de sécurité privée déployé sur le site.

c) Mécanisme de remontée des plaintes :

L'UCM élaborera un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs conformément aux dispositions du MGP prévues dans le PGMO. Pour les chantiers actifs du projet (Kinshasa et Kananga), l'UCM mettra à la disposition de chaque entreprise ce mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs à appliquer dans son chantier. Le Mécanisme de Gestion des Plaintes des travailleurs est mis en œuvre directement par l'entité d'exécution en charge du site, sous la coordination de l'UCM et de la CEP-O

Concrètement, chaque chantier actif est doté d'un dispositif de proximité comprenant des boîtes à plaintes installées en des lieux accessibles et discrets, un numéro vert opérationnel, ainsi qu'un point focal désigné, dont un point focal féminin pour les plaintes sensibles liées à l'EAS/HS. Toute plainte, qu'elle soit anonyme ou nominative, est consignée dans un registre Excel centralisé tenu par l'UCM à Kinshasa, avec un délai de traitement maximal de quinze (15) jours ouvrables. Le suivi est assuré à travers un tableau de bord PowerBI permettant de désagréger les données par site, par type de plainte, par genre et par statut de traitement, et de produire le rapportage mensuel à destination de la Banque mondiale.

Ce mécanisme des travailleurs s'applique à l'ensemble des catégories de main-d'œuvre définies à la Section 2 du présent PGMO, à savoir les travailleurs directs de l'UCM et de la CEP-O, les travailleurs contractuels des entreprises de travaux et des missions de contrôle et de surveillance, ainsi que les employés des fournisseurs principaux. Chaque entreprise attributaire a l'obligation contractuelle d'adopter ce MGP, de le diffuser lors de la formation d'accueil de chaque travailleur, de faire signer le code de conduite et d'afficher en permanence sur chantier les coordonnées du point focal et du numéro vert. Le refus ou la non-application de ce mécanisme constitue un manquement contractuel pouvant entraîner une suspension des paiements.

En complément, pour le Fonds Mwinda, compte tenu de sa nature d'intermédiation financière faisant intervenir des opérateurs privés bénéficiaires du financement basé sur les résultats, le mécanisme est spécifique et adapté. Tel que défini dans les Directives Opérationnelles en sa Section 17 et dans le Manuel des Procédures en sa Section 2.2.11.5, documents ayant reçu l'avis de non-objection de la Banque mondiale le 11 novembre 2025, le MGP du Fonds Mwinda est géré au quotidien par le Gestionnaire de Fonds. Ce dernier assure la réception, l'enregistrement sur la plateforme numérique dédiée du Fonds, l'instruction et la résolution des plaintes émanant des travailleurs des sous-projets privés, des bénéficiaires et des communautés riveraines. Le

Official Use Only

Gestionnaire de Fonds est tenu de notifier à l'ANSER et à l'UCM toute plainte jugée sensible, en particulier celles liées à l'EAS/HS, dans un délai de 24 heures.

La supervision de ce mécanisme est assurée à deux niveaux de gouvernance du Fonds. Le Comité Technique en assure le suivi opérationnel régulier, valide les mesures correctives proposées par le Gestionnaire et veille à la mise à jour du registre centralisé. Le Conseil de Surveillance, organe de gouvernance stratégique du Fonds, en assure le contrôle global, examine les rapports trimestriels de performance E&S et statue sur les recours en cas de non-satisfaction du plaignant. Ce dispositif à double étage garantit ainsi aux travailleurs des sous-projets privés des protections équivalentes à celles prévues par le PGMO principal, conformément aux exigences des NES n°2 et n°9, et assure la traçabilité complète depuis le chantier du sous-projet jusqu'au niveau de l'UCM et de la Banque mondiale**.**

Le tableau ci-après donne les détails des ressources humaines à mobiliser ainsi que leur statut actuel. Il reprend l'effectif consolidé du projet AGREE pour les deux agences d'exécution après restructuration. L'effectif total à mobiliser est de 74 postes, dont 52 postes pour l'UCM basée à Kinshasa et 22 postes pour la CEP-O (Kinshasa et Kananga) pour le volet eau. Sur l'ensemble, 52 postes sont déjà pourvus avec contrats signés et agents en fonction, 13 postes sont en cours de recrutement et 3 postes de Jeunes Professionnels sont à amorcer, traduisant un taux de couverture de 70% à fin juillet 2026. Cette structure intègre les fonctions clés exigées par la NES n°2, notamment un Spécialiste VBG/EAS/HS, deux Spécialistes en Développement Social, un Spécialiste Environnemental et un Spécialiste en Santé et Sécurité au Travail pour chaque agence.

Tableau 6 effectif du personnel recruté et en cours de recrutement du projet AGREE

N°	Titre du poste	Nombre	Statut	Rôle et responsabilités	Lieu d'affectation
UCM					
COORDINATION					
1	Coordonnateur	1	Contrat signé et en fonction	Coordination générale du projet, supervision de l'ensemble des composantes, interface avec la Banque mondiale et le Gouvernement, garant du PEES et de l'atteinte des objectifs de développement.	Kinshasa
2	Coordonnateur Adjoint	1	Contrat signé et en fonction	Appui au Coordonnateur dans la gestion quotidienne, suivi opérationnel des composantes,	Kinshasa

Official Use Only

				coordination transversale des branches.	
3	Assistant technique du Coordonnateur	1	Contrat signé et en fonction	Appui technique et stratégique au Coordonnateur, analyse des dossiers, préparation des notes et rapports de haut niveau.	Kinshasa
4	Responsable des questions juridiques et transactionnelles	1	Contrat signé et en fonction	Gestion des aspects juridiques, revue des contrats, appui transactionnel et conformité légale des activités.	Kinshasa
5	Spécialiste en suivi-évaluation 1	1	Contrat signé et en fonction	Conception et mise en œuvre du système de suivi-évaluation, définition des indicateurs, mise à jour des tableaux de bord et contribution aux rapports.	Kinshasa
6	Spécialiste en suivi-évaluation 2	1	Contrat signé et en fonction	Conception et mise en œuvre du système de suivi-évaluation, définition des indicateurs, mise à jour des tableaux de bord et contribution aux rapports.	Kinshasa
7	Secrétaire Technique	1	Contrat signé et en fonction	Appui technique au secrétariat de la coordination, préparation des réunions techniques, classement et suivi des dossiers.	Kinshasa
8	Assistante Administrative du Coordonnateur	1	Contrat signé et en fonction	Gestion administrative du bureau du Coordonnateur, gestion de l'agenda, correspondance et archivage.	Kinshasa
9	Chargé de communication	1	Contrat signé et en fonction	Élaboration et mise en œuvre de la stratégie de communication, visibilité du projet et relations avec les parties prenantes.	Kinshasa
10	Juriste	1	Recrutement en cours	Appui juridique, revue des contrats, conseil sur la conformité au droit du travail congolais et aux exigences de la NES 2.	Kinshasa

Official Use Only

11	Réceptionniste et chargé des courriers	1	Contrat signé et en fonction	Accueil des visiteurs, gestion du courrier entrant et sortant, gestion du standard téléphonique.	Kinshasa
12	Informaticien Documentaliste	1	Contrat signé et en fonction	Gestion du système d'information, documentation, archivage numérique et tenue de la base de données de la main-d'œuvre.	Kinshasa
13	Auditeur interne	1	Contrat signé et en fonction	Audit interne des procédures fiduciaires, contrôle de conformité et prévention des risques.	Kinshasa
14	Infographe	1	Contrat signé et en fonction	Conception des supports visuels, cartes, infographies et mise en forme des rapports du projet.	Kinshasa
AGREE APPUI POUR LA PREPARATION DU COMPACT ENERGETIQUE					
15	Chargé du Compact	1	Contrat signé et en fonction	Coordination des activités liées au Compact Énergétique et alignement avec les composantes AGREE.	Kinshasa
16	Chargé de la planification	1	Recrutement en cours	Élaboration et suivi du Plan de Travail et Budget Annuel (PTBA), planification opérationnelle des activités.	Kinshasa
17	Chargé du partenariat	1	Recrutement en cours	Développement et gestion des partenariats avec les acteurs du secteur de l'énergie.	Kinshasa
18	Ingénieur en production	1	Contrat signé et en fonction	Supervision technique des activités liées à la production électrique.	Kinshasa
19	Ingénieur en transport et distribution	1	Recrutement en cours	Supervision des études et travaux d'extension et de densification du réseau SNEL, y compris les 110 000 compteurs prépayés.	Kinshasa
20	Ingénieur en planification des systèmes électriques	1	Recrutement en cours	Planification et modélisation des systèmes électriques provinciaux.	Kinshasa
21	Expert en cuisson propre	1	Recrutement en cours	Promotion des solutions de cuisson propre dans le cadre de l'amélioration de l'accès à l'énergie.	Kinshasa

Official Use Only

22	Spécialiste en réformes sectorielles	1	Recrutement en cours	Appui aux réformes du secteur de l'électricité et de l'eau, amélioration de la gouvernance de la SNEL et de la REGIDESO.	Kinshasa
23	Spécialiste secteur privé / financement	1	Recrutement en cours	Mobilisation du secteur privé, structuration des financements et appui opérationnel au Fonds Mwinda.	Kinshasa
24	Économiste senior	1	Recrutement en cours	Analyses économiques et financières, évaluation de la viabilité des investissements.	Kinshasa
POOL TECHNIQUE PROJET AGREE					
25	Chargé du projet AGREE	1	Contrat signé et en fonction	Gestion opérationnelle du projet AGREE, coordination des activités à Kinshasa, Kananga, Kabinda et via le Fonds Mwinda.	Kinshasa
26	Ingénieur en SIG	1	Recrutement en cours	Gestion du Système d'Information Géographique, cartographie des réseaux et appui à la planification eau à horizon 2050.	Kinshasa
27	Chargé de mini-réseaux	1	Recrutement en cours	Supervision des activités liées aux mini-réseaux, y compris le mini-réseau de Kabinda cofinancé par l'AFD.	Kinshasa
28	Chargé de subventions et financement - Fonds Mwinda	1	Recrutement en cours	Gestion des mécanismes de subvention du Fonds Mwinda, fenêtres de financement dédiées aux mini-réseaux et aux systèmes solaires domestiques.	Kinshasa
29	Ingénieur de projet	1	Contrat signé et en fonction	Supervision technique des travaux d'extension et de réhabilitation des réseaux d'électricité et d'eau.	Kinshasa
30	Ingénieur de projet	1	Contrat signé et en fonction	Supervision technique des travaux d'infrastructures électriques et hydrauliques, contrôle qualité des chantiers.	Kinshasa

Official Use Only

31	Ingénieur en génie civil	1	Contrat signé et en fonction	Supervision des travaux de génie civil, y compris les infrastructures d'eau et d'électricité du projet.	Kinshasa
SAUVEGARDES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES – NES n° 2					
32	Responsable sauvegardes E&S	1	Recrutement en cours	Coordination globale des mesures de sauvegardes environnementales et sociales, supervision et suivi du PEES, du PGMO et du Code de Conduite EAS/HS.	Kinshasa
33	Spécialiste en question environnementales	1	Contrat signé et en fonction	Élaboration et mise en œuvre des instruments environnementaux, suivi et rapportage environnemental.	Kinshasa
34	Spécialiste en Développement social 1	1	Contrat signé et en fonction	Élaboration et gestion des aspects sociaux liés au projet, mise en œuvre du PAR et du plan d'engagement des parties prenantes.	Kinshasa
35	Spécialiste en Développement social 2	1	Contrat signé et en fonction	Suivi des aspects sociaux, gestion de l'afflux de travailleurs, conditions de travail et suivi des fournisseurs conformément à la NES 2.	Kinshasa
36	Spécialiste VBG/EAS/HS	1	Contrat signé et en fonction	Prévention et réponse aux risques d'exploitation et abus sexuels et de harcèlement sexuel, mise en œuvre et suivi du Code de Conduite, gestion du MGP des travailleurs distincts du mécanisme communautaire.	Kinshasa
37	Spécialiste en sécurité et santé au travail	1	Recrutement en cours	Gestion de la santé et sécurité au travail sur les chantiers, formation, inspections et reporting SST.	Kinshasa
38	Spécialiste E&S à l'ANSER pour le Fonds Mwinda	1	En cours	Gestion aspects environnementaux et sociaux du fonds Mwinda	Kinshasa
PASSATION DES MARCHES					
39	Responsable de la Passation des marchés	1	Recrutement en cours	Coordination de l'ensemble des activités de passation des marchés	Kinshasa

				conformément au Règlement de la Banque mondiale.	
40	Spécialiste en passation des marchés 1	1	Contrat signé et en fonction	Préparation, lancement et suivi des processus de passation des marchés, revue des dossiers d'appel d'offres.	Kinshasa
41	Spécialiste en passation des marchés 2	1	Contrat signé et en fonction	Préparation et suivi des processus de passation, appui à l'évaluation des offres.	Kinshasa
42	Spécialiste en passation des marchés AGREE-Ruzizi	1	Recrutement en cours	Gestion des marchés liés au projet AGREE et à la préparation du projet Ruzizi III, en remplacement de l'ACPM.	Kinshasa
43	Assistant en passation des marchés	1	Contrat signé et en fonction	Appui administratif et technique au processus de passation des marchés.	Kinshasa
44	Assistante Administrative à la passation des marchés	1	Contrat signé et en fonction	Support administratif à l'unité de passation des marchés, gestion de la correspondance et classement.	Kinshasa
45	Secrétaire d'appui à la passation des marchés	1	Contrat signé et en fonction	Secrétariat, archivage physique et numérique des dossiers de marchés.	Kinshasa
46	Jeune Professionnel - Ingénieur électricien	1	Recrutement à amorcer	Appui technique junior sous supervision, participation aux études et au suivi des travaux électriques, renforcement de capacités.	Kinshasa
47	Jeune Professionnel - Ingénieur électromécanicien	1	Recrutement à amorcer	Appui technique junior en électromécanique.	Kinshasa
48	Jeune Professionnel - Ingénieur constructions	1	Recrutement à amorcer	Appui technique junior en génie civil et suivi des chantiers.	Kinshasa
ADMINISTRATION ET FINANCES – UCM					
49	Responsable Administratif et Financier	1	Contrat signé et en fonction	Supervision de la gestion administrative, financière et	Kinshasa

Official Use Only

				comptable de l'UCM, garant des procédures fiduciaires.	
50	Comptable AGREE	1	Contrat signé et en fonction	Tenue de la comptabilité spécifique du projet AGREE, suivi des décaissements, préparation des Rapports de Suivi Financier.	Kinshasa
51	Assistant administratif et financier	1	Contrat signé et en fonction	Appui à la gestion administrative, financière et logistique de l'UCM.	Kinshasa
52	Chauffeur coursier AGREE	5	Contrat signé et en fonction	Transport du personnel, distribution du courrier, appui logistique sur le terrain pour Kinshasa, Kananga et Kabinda.	Kinshasa
CEP-O - VOLET EAU					
53	Coordonnateur National	1	Contrat signé et en fonction	Coordination générale du volet Eau du projet AGREE (Composante 4.2 Kananga), supervision des activités de réhabilitation et construction usines traitement eau, extension réseau et branchements, interface avec REGIDESO, UCM, Banque mondiale, ACE et Gouvernement Provincial Kasaï-Central.	Kinshasa
54	Ingénieur Responsable des Opérations	1	Contrat signé et en fonction	Supervision technique globale des opérations eau à Kananga : Lot 1 réhabilitation usine existante, Lot 2 construction nouvelle usine 50 000 m3/j sur Lulua, Lot 3 réhabilitation/extension réseau distribution et stockage pour 16 000 branchements y compris démantèlement 42 km amiante-ciment selon Note Banque mondiale 2022. Validation APS/APD/DAO, contrôle surveillance travaux, gestion interface entreprises.	Kinshasa

Official Use Only

55	Responsable Administratif et Financier	1	Contrat signé et en fonction	Supervision gestion administrative, financière et comptable CEP-O volet Eau, suivi budget, décaissements, rapports financiers, respect procédures fiduciaires Banque mondiale.	Kinshasa
56	Responsable de Passation des Marchés	1	Contrat signé et en fonction	Coordination passation marchés volet Eau : DAO, contrôle REGIDESO, centre formation Kananga, biens ENF. Conformité Règlement Banque mondiale, suivi STEP, archivage.	Kinshasa
57	Responsable Suivi-Evaluation & Communication	1	Contrat signé et en fonction	Conception système suivi-évaluation volet Eau, indicateurs accès eau Kananga, tableaux bord, rapports trimestriels, stratégie communication communautaire sur coupures eau, attribution branchements, gestion plaintes communautaires liées à l'eau.	Kinshasa
58	Responsable Environnement et Social	1	Contrat signé et en fonction	Coordination sauvegardes E&S volet Eau Kananga, mise en œuvre PEES	Kinshasa
59	Spécialiste en Passation des Marchés	1	Contrat signé et en fonction	Préparation et suivi processus passation marchés volet Eau, revue DAO, évaluation offres, appui Responsable Passation.	Kinshasa
60	Spécialiste en Suivi & Evaluation 2	1	Contrat signé et en fonction	Conception système suivi-évaluation volet Eau, indicateurs accès eau Kananga, tableaux bord, rapports trimestriels, stratégie communication communautaire sur coupures eau, attribution branchements, gestion plaintes communautaires liées à l'eau.	Kinshasa
61	Ingénieur des Opérations	1	Contrat signé et en fonction	Supervision technique : réhabilitation usine existante et construction nouvelle usine traitement eau Kananga, pose conduites adduction et stockage,	Kinshasa

Official Use Only

				contrôle qualité béton, gestion risques espace confiné, chlore gazeux, noyade bassin	
62	Ingénieur des Opérations	1	Contrat signé et en fonction	Supervision technique : réhabilitation usine existante et construction nouvelle usine traitement eau Kananga, pose conduites adduction et stockage, contrôle qualité béton, gestion risques espace confiné, chlore gazeux, noyade bassin	Kinshasa
63	Ingénieur des Opérations/Kananga	1	Contrat signé et en fonction	Présence permanente à Kananga, supervision quotidienne chantiers péri-urbains Nganza/Katoka/Lukonga, suivi main-d'œuvre journalière locale, interface autorités locales, chefferies, REGIDESO Kananga.	Kananga
64	Spécialiste en développement social	1	Contrat signé et en fonction	Gestion aspects sociaux volet Eau Kananga	Kinshasa
65	Spécialiste Environnemental et Social	1	En cours	Gestion aspects environnementaux et sociaux volet Eau Kananga	Kananga
66	Assistant du Coordonnateur	1	Contrat signé et en fonction	Appui technique et administratif au Coordonnateur National CEP-O, préparation réunions, notes, suivi dossiers, interface UCM.	Kinshasa
67	Assistant Administratif	1	Contrat signé et en fonction	Gestion administrative bureau CEP-O Kinshasa et antenne Kananga, gestion courrier, fournitures, logistique missions.	Kinshasa
68	Comptable	1	Contrat signé et en fonction	Tenue comptabilité volet Eau, suivi décaissements Lot 1-3, préparation RSF, contrôle factures entreprises eau, vérification paie journaliers Kananga.	Kinshasa

Official Use Only

69	Caissier	1	Contrat signé et en fonction	Gestion caisse menue dépenses CEP-O, avance missions terrain Kananga, suivi justificatifs.	Kinshasa
70	Archiviste-Informaticien	1	Contrat signé et en fonction	Gestion système information CEP-O, archivage physique et numérique	Kinshasa
71	Assistante en Passation des Marchés	1	Contrat signé et en fonction	Support administratif passation marchés CEP-O, classement STEP, correspondance.	Kinshasa
72	Chauffeur Coursier	1	Contrat signé et en fonction	Transport personnel CEP-O, distribution courrier Kinshasa, appui logistique missions, entretien véhicule.	Kinshasa et Kananga
73	Chauffeurs	4	Contrat signé et en fonction	Transport du personnel et les bien du projet	
74	Spécialiste en Santé et sécurité au travail	1	En cours	Gestion de la santé et sécurité au travail sur les chantiers, formation, inspections et reporting SST.	Kinshasa

Source : Liste du personnel UCM au 31 juillet 2026.

Sur la base de cet effectif, l'UCM assure la gestion quotidienne du projet AGREE en collaboration avec la CEP-O, la SNEL, la REGIDESO, l'ANSER et l'ARE. A ce titre, elle assure la coordination des activités, la supervision de la mise en œuvre, l'examen et l'approbation des PTBA et des rapports d'activités, ainsi que le suivi-évaluation et le suivi de la mise en œuvre des mesures environnementales et sociales, y compris le plan d'action VBG/EAS/HS.

Le recrutement et la gestion des travailleurs directs du projet sont assurés par l'UCM et la CEP-O, conformément aux procédures de la Banque mondiale et aux exigences de la NES n°2. Les experts de sauvegarde environnementale et sociale de l'UCM et de la CEP-O (Spécialiste Environnemental, Spécialiste en Développement Social, Spécialiste VBG/EAS/HS, Spécialiste SST), appuyés par les consultants et les environnementalistes des entreprises, sont responsables de la formation en Hygiène, Santé et Sécurité au travail et au Code de Conduite.

6.4. Dispositions transitoires pendant la vacance des postes E&S et gestion DAO

Conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) actualisé et publié en juin 2026, les dispositions transitoires suivantes sont strictement applicables et opposables jusqu'au pourvoi

Official Use Only

effectif et à l'entrée en fonction de l'ensemble des postes E&S et SST prévus dans l'organigramme du projet :

a) Supervision directe temporaire et gestion de l'intérim SST et Social

Pendant la période transitoire de vacances, la continuité de la supervision directe de la mise en œuvre des mesures de gestion des risques environnementaux, sociaux, sanitaires et sécuritaires est assurée par le personnel en place selon la répartition suivante :

- Pour l'UCM (Kinshasa) : Quatre (04) spécialistes déjà en poste (deux Spécialistes en Développement Social, un Spécialiste en Environnement et une Spécialiste en VBG) assurent la supervision globale. En l'attente le recrutement du Spécialiste en Santé et Sécurité au Travail (SST), les deux Spécialistes en Développement Social ainsi que la spécialiste en VBG assument la responsabilité transitoire du suivi du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) des travailleurs et des communautés, ainsi que de la prévention des VBG/EAS-HS. La supervision technique courante des aspects SST est provisoirement déléguée au Spécialiste en Environnement, en étroite coordination avec les ingénieurs de l'UCM.
- Pour la CEP-O (Kinshasa et Kananga) : Le Spécialiste en Développement Social et le Spécialiste en Environnement basés à Kinshasa assurent formellement l'intérim et la couverture technique de toutes les activités "Eau" à Kanang, jusqu'à l'installation effective du Spécialiste Environnemental et SST qui sera basé à Kananga. Ils effectuent des missions de terrain bimensuelles pour pallier l'absence locale de personnel.
- Dispositions spécifiques pour la gestion transitoire de la SST (Réponse à l'orientation de la Banque mondiale) : Pour les sous-projets déjà en cours de mise en œuvre (notamment les travaux de réhabilitation et d'extension du réseau électrique de la SNEL à Gbadolite) où les Spécialistes SST des unités d'exécution (UCM/CEP-O) ne sont pas encore en poste, la responsabilité de la surveillance quotidienne des plans de SST (composantes clés des PGES-C) est intégralement transférée à la Mission de Contrôle (MdC). Le Spécialiste en Environnement de la Mission de Contrôle, en collaboration étroite avec celui de l'Entreprise, est tenu de couvrir les tâches de sécurité sur chaque site pour valider les analyses de risques quotidiennes (toolbox talks), contrôler le port effectif des EPI et faire respecter rigoureusement les procédures de sécurité.

  L'UCM et la CEP-O effectuent un contrôle sur pièces systématique des rapports hebdomadaires SST transmis par la MdC.

b) Recours à un consultant individuel E&S/SST à court terme

En cas de nécessité impérieuse pour garantir la conformité à la NES n°2, et si les délais de recrutement initialement fixés dans le PEES actualisé sont dépassés de plus de quatre-vingt-dix (90) jours, l'UCM et la CEP-O sont autorisées à recourir à un consultant individuel expert en E&S ou en SST à court terme.

- Modalités : Le contrat est d'une durée de trois (03) mois, renouvelable une seule fois.

Official Use Only

- Financement : Cette assistance technique d'urgence est financée sur les coûts opérationnels du projet (Composante 2.4).
- Approbation : Ce recrutement transitoire est soumis à une demande d'Avis de Non-Objection (ANO) simplifiée auprès de la Banque mondiale.

c) Conditions préalables liées à la gestion des DAO et au lancement des travaux

Pour garantir qu'aucune faille de sauvegarde ne survienne durant cette phase transitoire, les règles de conditionnalité suivantes sont instaurées :

1. Validation des DAO : Aucun Dossier d'Appel d'Offres (DAO) présentant un risque environnemental et social substantiel ou élevé ne peut être publié sans l'intégration préalable des clauses E&S/SST révisées et validées par l'équipe E&S de l'UCM.
2. Validation des PGES-C et Ordres de Service : Aucun Ordre de Service (OS) autorisant le démarrage effectif de travaux à haut risque ne sera notifié à une entreprise sans la validation technique préalable de son Plan de Gestion Environnementale et Sociale de Chantier (PGES-C) incluant obligatoirement le Plan de SST par les spécialistes E&S qualifiés de l'UCM ou de la CEP-O, s'appuyant sur le rapport de revue de la Mission de Contrôle (MdC).
3. Condition de décaissement : Le respect strict de cette chaîne de validation et la transmission de la preuve de validation du PGES-C constituent une condition préalable obligatoire au premier décaissement de chaque contrat de travaux, conformément aux engagements du PEES et aux règles de gestion des sauvegardes du Manuel d'Exécution du Projet (MEP) validé par la Banque mondiale.

Par ailleurs, un Manuel d'Exécution du Projet (MEP) a été élaboré par l'UCM et validé en 2023 par la Banque Mondiale avant la mise en vigueur du projet AGREE en tant que recueil de procédures pour la mise en œuvre, comprenant les Procédures Administratives, Fiduciaires, de Suivi-évaluation et en matière de Sauvegardes environnementale et sociale.

Personnel clé de l'Entreprise

- Un Chef ou responsable du bureau d'étude
- Un Ingénieur des projets
- Un Site Manager
- Un Projet Manager
- Un conducteur des travaux pour chaque spécialité (lignes, réseaux, routes, etc. …)
- Un génie civiliste
- Un environnementaliste
- Un sociologue
- Equipe d'exécution (Chef de chantier, chef d'équipe, monteurs…)

Pour l'ingénieur-conseil

- Un Chef des Projets ou Directeur des projets
- Un chef de mission

Official Use Only

- Des contrôleurs des travaux selon l'envergure des travaux à réaliser (lignes, réseaux, Postes HT/MT, etc.)
- Personnel d'appui technique (ça peut être des consultants ponctuels pour des prestations spécifiques)
- Un environnementaliste ;
- Un sociologue

La mise en œuvre des présentes Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) repose sur une répartition claire des rôles et responsabilités, comme suit :

- L'Unité de Coordination et de Management des Projets (UCM) est responsable de la supervision globale de la mise en œuvre du PGMO, du suivi de la conformité des entreprises et prestataires, ainsi que du reporting environnemental et social à la Banque mondiale.
- Les entreprises, prestataires et consultants sont responsables de l'application quotidienne des dispositions du PGMO, y compris les mesures de santé et sécurité au travail, la prévention des risques d'EAS/HS, la gestion des plaintes des travailleurs et le respect des conditions de travail.
- Les spécialistes environnementaux et sociaux de l'UCM assurent le suivi technique, la sensibilisation, le contrôle sur le terrain et l'appui aux entreprises pour la mise en œuvre effective du PGMO.

6.5. Dispositions spécifiques pour les travailleurs des sous-projets du Fonds Mwinda (SC 3.2) - NES n°2 et NES n°9

Conformément à l'Avis de Non-Objection favorable de la Banque mondiale du 11 novembre 2025 portant sur les Directives Opérationnelles du Fonds Mwinda du 13 octobre 2025, le Manuel des Procédures du 25 août 2025 et le Guide de soumission du 25 août 2025, et faisant suite à la restructuration qui porte le Fonds Mwinda (SC 3.2) à 124 M USD, les dispositions suivantes s'appliquent aux travailleurs des sous-projets privés. Le Fonds Mwinda relevant d'une intermédiation financière, la NES n°9 - Intermédiaires Financiers est nouvellement déclenchée, en complément de la NES n°2.

Le Système de Gestion Environnementale et Sociale (SGES) du Fonds Mwinda, dénommé SGESSS de l'ANSER dans les Directives Opérationnelles (Section 18), a été soumis et a reçu l'Avis de Non-Objection (ANO) favorable de la Banque mondiale le 11 novembre 2025. Il constitue le dispositif opérationnel de mise en œuvre E&S au niveau institutionnel.

a) Catégorisation des travailleurs des sous-projets privés

Conformément à la Section 18.6 des Directives Opérationnelles (Plan de Gestion de la Main-d'Œuvre), les travailleurs des sous-projets financés par le Fonds Mwinda sont catégorisés comme suit :

1. Travailleurs directs du Gestionnaire de Fonds et de l'ANSER : personnel du Gestionnaire (GreenMax Capital Advisors) chargé de la présélection, de la vérification des résultats RBF et de la supervision ;

Official Use Only

2. Travailleurs contractuels des opérateurs privés bénéficiaires : employés directs des entreprises de mini-réseaux (environ 30 travailleurs par mini-réseau) et de Systèmes Solaires Domestiques - SSD (environ 10 travailleurs par projet) : techniciens, installateurs, commerciaux ;

3. Travailleurs contractuels des sous-traitants : installateurs journaliers, maçons, électriciens recrutés localement pour les travaux de génie civil mineurs ;

4. Employés des fournisseurs principaux : fournisseurs de panneaux, batteries, compteurs intelligents, dont la conformité est vérifiée par le Gestionnaire. Ces travailleurs sont comptabilisés dans le Tableau 1 comme 600 emplois indirects cumulés avec un pic de 300 travailleurs mobiles (sous-composante 3.2).

b) Exigences minimales en matière de conditions de travail, HST et code de conduite

Tout accord de financement signé entre le Gestionnaire de Fonds et l'opérateur privé intègre obligatoirement, conformément à la Section 18.6 et à l'Article 6 des Directives Opérationnelles (Prise en compte des aspects ESSS), les exigences suivantes :

Les conditions de travail : contrat écrit obligatoire, respect du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) congolais, interdiction du travail des enfants (moins de 18 ans pour les travaux dangereux et moins de 16 ans pour tout emploi) et du travail forcé, respect de la liberté d'association, de la non-discrimination et de l'égalité des chances, conformément au critère genre défini à la Section 2.2.12 du Manuel.

La santé et sécurité au travail (SST) : port obligatoire des équipements de protection individuelle (EPI), mise en place de procédures d'urgence, suivi médical, formation SST préalable au démarrage des travaux, clôture et signalisation des chantiers, et mise en œuvre de mesures de sécurité routière, le PGES-Chantier devant être prêt au moins 30 jours avant le début des travaux.

Le code de conduite obligatoire : signature par 100% des travailleurs, interdisant toute forme d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel (EAS/HS), avec formation initiale et continue.

Le non-respect de ces exigences constitue un manquement contractuel pouvant entraîner la suspension des décaissements basés sur les résultats (RBF).

c) Mécanismes de supervision par le Gestionnaire du Fonds

Conformément aux Sections 18.3, 18.4 et 19 des Directives Opérationnelles, à la Section 2.2.11.4 du Manuel des Procédures et aux exigences de la NES n°2 et de la NES n°9, le Gestionnaire de Fonds (GreenMax Capital Advisors) exerce un contrôle rigoureux et systématique sur les opérateurs privés. Le dispositif de supervision opérationnelle et de diligence raisonnable est structuré comme suit :

Le screening, la classification et l'exclusion des sous-projets : Chaque sous-projet fait l'objet d'un criblage (screening) environnemental et social obligatoire via le formulaire standardisé du SGES. Les projets classés à « risque élevé » ou impliquant des impacts E&S critiques (tels que la réinstallation physique involontaire) sont formellement exclus du financement, conformément à la Section 18.7 des Directives.

La vérification de conformité liée au RBF : Aucun décaissement basé sur les résultats (RBF) n'est validé ou ordonné par le Gestionnaire de Fonds sans une vérification technique préalable de la conformité E&S et SST. Cette vérification s'appuie sur la revue des rapports périodiques des promoteurs, des missions de vérification indépendante (IVE) et des audits de terrain.

Official Use Only

Les audits périodiques des pratiques de gestion de la main-d'œuvre (i) : Le Gestionnaire de Fonds, en coordination avec l'ANSER, réalise des audits de conformité sociale semestriels sur un échantillon représentatif d'opérateurs de mini-réseaux et de distributeurs de Systèmes Solaires Domestiques (SSD). Ces audits vérifient l'existence et l'application effective de contrats de travail écrits, le respect du SMIG, le paiement des heures supplémentaires et l'affiliation à la CNSS.

La vérification de l'âge et la prévention du travail des enfants (ii) : Le Gestionnaire de Fonds impose aux opérateurs privés l'intégration d'une procédure stricte de vérification de l'âge lors du recrutement (direct ou via sous-traitants).

Obligations : Exigence d'une pièce d'identité officielle (carte d'électeur ou passeport) avant toute embauche, tenue obligatoire d'un registre du personnel mentionnant les dates de naissance, et interdiction absolue de recruter des mineurs (moins de 18 ans pour les tâches dangereuses telles que le travail en hauteur ou l'électricité, et moins de 16 ans pour tout autre emploi).

Contrôle : Le Gestionnaire effectue des vérifications visuelles inopinées sur les sites lors de ses missions de supervision.

Le mécanisme de diligence raisonnable applicable aux fournisseurs principaux (iii) : Pour les composants critiques importés ou achetés en masse (panneaux photovoltaïques, batteries au lithium, compteurs intelligents), le Gestionnaire de Fonds met en œuvre une procédure de diligence raisonnable (*due diligence*) obligatoire.

Obligations : Les opérateurs privés doivent soumettre les profils de leurs fournisseurs principaux. Le Gestionnaire de Fonds évalue le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants sur la chaîne d'approvisionnement (notamment pour la production des cellules solaires et le traitement du silicium/lithium).

Contrôle : L'insertion de clauses contractuelles d'interdiction du travail forcé et l'obtention de certificats de conformité internationale (ou de déclarations d'origine traçables) sont des conditions préalables à l'éligibilité du fournisseur.

Les mesures de protection des travailleurs migrants (iv) : Pour les projets situés dans des zones isolées nécessitant le déplacement de main-d'œuvre (migrants nationaux ou expatriés), le Gestionnaire de Fonds contrôle l'application de mesures de protection spécifiques.

Obligations : Interdiction formelle de retenir les documents d'identité originaux (passeports, cartes d'électeur) ; fourniture de conditions de logement décentes, sûres et hygiéniques conformes aux standards de la NES n°2 (espace minimal, ventilation, moustiquaires, eau potable et sanitaires séparés par genre) ; et garantie de l'égalité de rémunération et de traitement pour un travail de valeur égale.

Les garanties du MGP-T : Confidentialité et absence de représailles (v) : Le Gestionnaire de Fonds s'assure que chaque opérateur privé déploie un Mécanisme de Gestion des Plaintes dédié aux Travailleurs (MGP-T) fonctionnel, accessible aux employés directs, sous-traitants et journaliers.

Garanties : Le mécanisme doit obligatoirement intégrer des canaux de dépôt anonymes et sécurisés (boîtes à plaintes verrouillées, ligne téléphonique dédiée). Le traitement des plaintes est soumis à une stricte clause de confidentialité.

Protection : Tout acte de menace, de harcèlement, de rétrogradation, de licenciement ou de modification punitive des conditions de travail à l'encontre d'un travailleur ayant utilisé le MGP-T ou participant à

Official Use Only

une organisation professionnelle est formellement interdit. Le non-respect de cette clause de non-représailles entraîne le gel immédiat des paiements RBF à l'opérateur concerné.

Le reporting consolidé : L'ANSER, sur la base des données centralisées par le Gestionnaire de Fonds, élabore et transmet un rapport consolidé semestriel sur la performance E&S et la gestion de la main-d'œuvre à destination de la Banque mondiale, tandis que le Gestionnaire transmet ses rapports de performance trimestriels à l'UCM et à l'ANSER.

d) Articulation avec le SGES du Fonds Mwinda

Le SGES du Fonds Mwinda est structuré en trois niveaux complémentaires. Le premier niveau correspond au CGES du Projet AGREE, qui constitue le cadre de référence général applicable à l'ensemble du projet. Le deuxième niveau est le SGESSS de l'ANSER, qui représente le dispositif institutionnel opérationnel du Fonds. Défini à la Section 18.2 des Directives Opérationnelles, il précise les rôles et responsabilités des acteurs, les procédures de suivi, les fiches de screening E&S ainsi que les modèles de PGES et d'EIES. Le troisième niveau concerne les PGES-Chantier élaborés par les opérateurs privés pour chaque sous-projet financé.

S'agissant du Mécanisme de Gestion des Plaintes spécifique aux travailleurs du Fonds Mwinda, celui-ci est défini à la Section 17 des Directives Opérationnelles et à la Section 2.2.11.5 du Manuel de Procédures. Sa gestion quotidienne est assurée par le Gestionnaire de Fonds via une plateforme numérique dédiée. Le Gestionnaire réceptionne, enregistre, instruit et résout les plaintes dans un délai maximal de quinze jours ouvrables. Pour les plaintes sensibles, notamment celles liées à l'EAS/HS, une notification est transmise à l'ANSER et à l'UCM dans un délai de vingt-quatre heures.

La supervision du mécanisme est assurée à deux niveaux. Le Comité Technique assure le suivi opérationnel et valide les mesures correctives proposées par le Gestionnaire. Le Conseil de Surveillance assure quant à lui le contrôle stratégique, examine les rapports trimestriels de performance E&S et statue sur les recours en cas de non-satisfaction du plaignant. L'ensemble des plaintes est consigné dans un registre centralisé PowerBI, avec un reporting mensuel à destination de l'UCM et de la Banque mondiale.

7.POLITIQUE ET PROCEDURE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

Cette section présente des informations sur la santé et la sécurité au travail, décrit en outre les politiques et procédures qui réglementent les accidents de travail, les maladies professionnelles, la prévention de violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel (EAS/HS), les violences contre les enfants (VCE), ainsi que la réparation des risques professionnels conformément à la NES n°2 (paras 24 à 30), aux Directives EHS générales et sectorielles du Groupe Banque mondiale et à la législation nationale RDC.

Les politiques et procédures décrites dans le présent chapitre sont mises en œuvre à travers des mesures concrètes comprenant notamment : (i) la diffusion des règles applicables à tous les travailleurs du projet, (ii) la formation et la sensibilisation régulières des travailleurs et des superviseurs, (iii) la tenue de registres relatifs à la gestion de la main-d'œuvre et de la SST, et (iv) le suivi, le contrôle, l'audit et le reporting par l'UCM et la CEP-O avec supervision des entrepreneurs, sous-traitants et fournisseurs principaux. Le champ d'application couvre tous les travailleurs : travailleurs directs (UCM, CEP-O),

Official Use Only

travailleurs contractuels (entreprises, missions de contrôle MdC, ONG facilitatrices, bureaux d'études), travailleurs communautaires (enquêteurs, guides locaux, comités locaux, journaliers) et travailleurs des fournisseurs principaux.

7.1 Cadre légal national

- La Loi n° 16-009 du 15 juillet 2016, fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale, abroge et remplace la Loi n° 77-11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle constitue désormais la seule base légale applicable en matière de réparation et de prévention des risques professionnels en République Démocratique du Congo. Ses dispositions essentielles, pertinentes pour le projet AGREE, sont les suivantes :
- **Art. 61 Obligation de prévention :** L'employeur est tenu d'élaborer et de mettre en œuvre un programme de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ce programme comprend l'évaluation des risques, un plan d'action, la formation et l'information des travailleurs. Il est annexé au Plan de Gestion Environnementale et Sociale de Chantier (PGES-C) et doit être approuvé par la Mission de Contrôle et par l'UCM/CEP-O avant tout démarrage des travaux. Il est mis à jour à chaque changement de méthode de travail ou à la suite d'un accident grave.
- **Art. 64 Principe de la réparation :** La réparation des risques professionnels consiste à fournir au travailleur victime d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'une maladie d'origine professionnelle, des prestations en nature ou en espèces. Les prestations en nature comprennent les soins médicaux intégraux, les médicaments, l'hospitalisation, la rééducation fonctionnelle, la réadaptation et la reconversion professionnelle. Les prestations en espèces comprennent les indemnités journalières, les rentes d'incapacité, les allocations d'incapacité, les rentes de survivants et l'allocation pour frais funéraires.
- **Art. 65 Déclaration des accidents et maladies professionnelles :** L'employeur est tenu de déclarer à l'établissement public (Caisse Nationale de Sécurité Sociale - CNSS), dans un délai de soixante (60) jours, tout accident du travail et, dans un délai de cent vingt (120) jours, toute maladie professionnelle dont est victime un salarié occupé dans l'entreprise. Il doit en réserver une copie à l'Inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort ainsi qu'à la victime. En cas de carence ou d'impossibilité dans le chef de l'employeur, la déclaration peut être faite par la victime elle-même, par ses représentants ou par ses ayants droit, jusqu'à l'expiration d'un délai de deux (2) ans suivant la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle.
- **Art. 66 Assimilation et maladies à apparition tardive :** Les maladies qui se déclarent après la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque ouvrent droit aux prestations si leurs délais d'apparition sont conformes à ceux prévus par la liste des maladies professionnelles annexée à la loi. Les dispositions relatives à la déclaration, à la prise en charge et à la réparation des accidents

Official Use Only

du travail sont applicables aux maladies professionnelles. La date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

- **Art. 69 Fourniture des soins médicaux :** Les soins médicaux sont fournis par l'établissement public ou par les établissements médicaux sélectionnés par lui parmi les formations sanitaires publiques et privées agréées par l'autorité compétente. Les prestations sont rémunérées ou remboursées par l'établissement public sur la base d'un tarif forfaitaire fixé de commun accord entre les 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 ci-dessus, les frais exposés auprès d'un établissement médical non sélectionné.
- **Art. 73 Droit à rente ou allocation d'incapacité :** 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 (15 %) ; 2) une allocation d'incapacité versée en une seule fois lorsque le degré d'incapacité est inférieur à quinze pour cent (15 %).
- **Art. 74 Détermination du taux d'incapacité :** Le degré de l'incapacité permanente est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que ses aptitudes et qualifications professionnelles, sur la base d'un barème indicatif d'invalidité établi par arrêté interministériel des ministres ayant la sécurité sociale et la santé dans leurs attributions.
- **Art. 76 Droit des survivants :** 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 (conjoint survivant, enfants à charge jusqu'à vingt-cinq ans, ascendants à charge) ont droit aux rentes de survivants.
- **Art. 77 Allocation pour frais funéraires :** Lorsque l'accident du travail entraîne le décès de la victime, une allocation pour frais funéraires est versée à la personne physique ou morale 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. 77 bis Application du Décret n° 25/22 du 30 mai 2025 (mise à jour SMIG) :** Conformément au Décret n° 25/22 du 30 mai 2025 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement, le taux journalier du SMIG applicable au manœuvre ordinaire sur l'ensemble du territoire national est fixé à vingt et un mille cinq cents francs congolais (21 500 FC) par jour depuis janvier 2026. En application de ce taux, le montant plafond de l'allocation pour frais funéraires prévue à l'article 77 s'élève à un million neuf cent trente-cinq mille francs congolais (1 935 000 FC), sur la base de 90 × 21 500 FC. Ce décret encadre également de manière stricte les allocations familiales minima, calculées à hauteur d'un

Official Use Only

vingt-septième (1/27e) du SMIG journalier par enfant à charge, ainsi que la contre-valeur minimale du logement, garantissant ainsi un socle de protection sociale pour l'ensemble des travailleurs contractuels et journaliers du projet.

- **Art. 78 Répartition des rentes de survivants :** Les rentes de survivants sont fixées en pourcentage de la rémunération servant au calcul de la rente d'incapacité permanente et sont allouées selon la répartition prévue aux articles 99 et 100 de la présente loi, à savoir : cinquante pour cent (50 %) pour le conjoint survivant et vingt pour cent (20 %) pour chaque enfant à charge, sans que le total cumulé ne puisse excéder quatre-vingt-cinq pour cent (85 %). La réparation accordée à la victime ou à ses ayants droit comprend : 1° Des indemnités : a) l'indemnité journalière versée à la victime pendant la période d'incapacité temporaire, à raison de cent pour cent (100 %) du salaire journalier dès le premier jour ; b) la rente ou l'allocation d'incapacité versée à la victime en cas d'incapacité permanente totale ou partielle ; c) l'allocation pour 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 Frais de transport en cas de déplacement :** Le travailleur victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'il a été déplacé dans les conditions prévues par le Code du 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 Rente en cas d'incapacité permanente totale :** 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 correspond à la moyenne arithmétique des salaires définie conformément aux dispositions de l'article 22 de la présente loi, soit la moyenne des trois derniers mois. Les articles 24 à 31 précisent les modalités de paiement des réparations ainsi que les droits des ayants droit.

7.2 Dispositions spécifiques de protection sociale (VBG / EAS / HS / VCE) et Genre

Au-delà de la seule réparation physique des risques professionnels, le projet déploie une politique de tolérance zéro absolue en matière d'atteintes à l'intégrité humaine. Cette approche est rigoureusement alignée sur le paragraphe 13 de la NES n°2, sur la Note de bonnes pratiques de la Banque mondiale relative à la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel (EAS/HS) - 4e édition, octobre 2022. Ces dispositions s'imposent impérativement à l'ensemble de la main-d'œuvre, y compris au personnel de sécurité privée et aux employés des fournisseurs principaux.

a) Code de conduite individuel et obligations contractuelles

La signature d'un Code de conduite individuel constitue une condition préalable et obligatoire à toute prise de poste pour chaque travailleur, qu'il soit direct, contractuel, communautaire ou rattaché à un fournisseur principal. Ce document interdit de manière stricte et sans équivoque :

Official Use Only

Tout acte d'Exploitation ou d'Abus Sexuel (EAS), y compris le maintien de relations sexuelles avec des mineurs de moins de 18 ans, le consentement de ces derniers ne constituant en aucun cas une circonstance atténuante ;

Tout Harcèlement Sexuel (HS), incluant les avances verbales ou physiques non désirées et les comportements intimidants ;

Le recours à la prostitution ou l'incitation à celle-ci au sein des bases-vie du projet ;

Toute forme de discrimination fondée sur le genre, le handicap ou l'origine, ainsi que tout acte de violence contre les enfants (VCE).

Le non-respect de ces engagements déclenche l'application immédiate d'un régime de sanctions graduées pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute lourde, sans indemnités, assorti d'un référencement judiciaire systématique auprès des autorités compétentes, conformément aux dispositions du Code pénal congolais.

b) Dispositions opérationnelles de prévention et de réponse EAS/HS

Le plan de prévention repose sur un continuum d'actions de formation, d'aménagement technique et de sensibilisation :

Renforcement des capacités : l'ensemble du personnel bénéficie d'une formation initiale obligatoire de huit (8) heures avant le déploiement sur site, complétée par des sessions de recyclage semestrielles, afin d'ancrer la maîtrise du Code de conduite et des mécanismes de recours ;

Aménagements matériels sécurisés : les chantiers et bases-vie disposent d'infrastructures sanitaires (vestiaires, douches et latrines) obligatoirement séparées par genre, éclairées en permanence, clairement signalées et verrouillables de l'intérieur, afin de garantir la sécurité et l'intimité des travailleuses ;

Sensibilisation continue : des campagnes mensuelles d'information, d'éducation et de communication (IEC) sont menées sur les sites, complétées par la distribution gratuite et confidentielle de préservatifs et par un affichage visible des règles de conduite.

c) Mécanisme de gestion des plaintes EAS/HS centré sur la survivante

Pour garantir une prise en charge éthique, le projet instaurera un circuit de plaintes EAS/HS totalement distinct et autonome du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGP-T) ordinaire. Ce mécanisme sera confié à une organisation non gouvernementale spécialisée et indépendante, dotée d'une référente féminine, offrant des canaux d'accès multiples et sécurisés : numéro vert gratuit, ligne WhatsApp confidentielle, boîte à plaintes verrouillée et adresse électronique sécurisée,etc.

Le traitement des requêtes repose sur les principes cardinaux de confidentialité absolue, de consentement éclairé, d'approche centrée sur la dignité de la survivante et d'absence totale de représailles.

Protocole d'urgence : dès l'émission d'un accusé de réception sous vingt-quatre (24) heures, le projet active un protocole de prise en charge médicale d'urgence. Ce protocole garantit l'accès à la prophylaxie post-exposition (PEP) sous soixante-douze (72) heures, à la contraception d'urgence et à la gestion clinique du survivant(e) ;

Accompagnement holistique : la victime bénéficie d'un soutien psychologique continu pendant un minimum de trois (3) mois ainsi que d'une assistance juridique si elle le souhaite, dispensés par le biais

Official Use Only

des structures de santé de la zone et des Hôpitaux Généraux de Référence (HGR). L'intégralité de ces frais est directement et intégralement prise en charge par le budget du projet.

d) Protection contre le travail des enfants et les violences infantiles

Conformément à la Loi n° 09/001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant en République Démocratique du Congo et au paragraphe 18 de la NES n°2, le travail des enfants de moins de 18 ans est strictement interdit sur l'ensemble des chantiers du projet.

Cadre dérogatoire strict : l'emploi de mineurs âgés de 16 à 17 ans révolus ne peut être toléré que pour l'exécution exclusive de travaux légers, en dehors de tout périmètre de chantier, hors de tout facteur de risque pour la santé et la sécurité au travail, en dehors des horaires scolaires, et sous réserve d'une autorisation parentale formalisée et d'une validation préalable par l'Inspection du Travail ;

Le processus de recrutement impose la vérification systématique de l'âge légal par l'entreprise via l'examen obligatoire de la carte d'électeur ou de l'acte de naissance. Les copies de ces pièces sont archivées dans le registre légal de la main-d'œuvre, dont la conformité est validée en premier niveau par la Mission de contrôle (MDC), puis supervisée par l'UCM et la CEP-O lors d'audits inopinés trimestriels. Tout acte de violence ou comportement abusif perpétré par un travailleur à l'encontre d'un enfant des communautés environnantes entraîne l'application d'une sanction de licenciement immédiat et l'ouverture de poursuites judiciaires.

e) Pilotage des indicateurs et rapportage confidentiel

L'UCM et la CEP-O assurent le pilotage dynamique de la performance sociale du projet par le suivi mensuel des indicateurs clés suivants : le nombre de sessions de formation dispensées, le pourcentage de couverture du personnel formé (cible : 100 %), le volume de plaintes EAS/HS enregistrées, qualifiées et traitées, le délai moyen de prise en charge, la typologie des sanctions appliquées ainsi que l'évaluation des campagnes de sensibilisation menées.

Toutes les données relatives aux incidents et aux sanctions sont consignées dans un registre confidentiel sécurisé à accès restreint. En cas de survenue d'un cas avéré, l'UCM génère une notification officielle à destination de la Banque mondiale via le mécanisme d'alerte ESIRT dans les délais requis.

f) Égalité de genre, inclusion et équité salariale

Le projet s'engage activement en faveur de l'autonomisation économique des femmes et de l'inclusion des personnes vulnérables à travers le déploiement de mesures structurelles positives :

Quotas d'accès à l'emploi : instauration d'un quota de recrutement minimal obligatoire de trente pour cent (30 %) de femmes et de cinq pour cent (5 %) de personnes vivant avec un handicap, applicable tant aux postes qualifiés que non qualifiés ;

Équité de rémunération : application d'une grille salariale transparente et strictement égalitaire garantissant une rémunération identique pour un même poste, à compétences et ancienneté équivalentes, adossée au respect des paliers du SMIG légal en vigueur en République Démocratique du Congo, conformément au Décret n° 25/22 du 30 mai 2025, soit quatorze mille cinq cents francs congolais (14 500 FC) par jour, indexé à vingt et un mille cinq cents francs congolais (21 500 FC) par jour à compter de janvier 2026. La conformité de cette grille fait l'objet d'audits de rémunération semestriels menés par le Spécialiste Genre du projet ;

Official Use Only

Aménagements et conciliation : mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) ajustés aux morphologies féminines, aménagement de vestiaires séparés et mise en œuvre de mesures d'accommodement du temps de travail, telles que des horaires flexibles, afin de faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et la gestion de la vie familiale.

7.3 Mécanismes de contrôle, d'audit et de suivi des performances SST

Afin d'assurer une conformité complète avec la NES n°2, le projet AGREE prévoit déployer un dispositif structuré de contrôle, d'audit et de suivi des performances en matière de santé et sécurité au travail. Ce dispositif précise les rôles, les responsabilités, les fréquences et les modalités de reporting, et couvre la supervision des entrepreneurs, des sous-traitants et des fournisseurs principaux.

7.3.1 Inspections régulières des lieux de travail

Les inspections sont organisées à cinq niveaux complémentaires afin de garantir une détection précoce des écarts et une correction immédiate tel que résumé dans le tableau ci-dessous :

Tableau 7 des niveaux complémentaires des inspections SST

Type inspection	Fréquence	Responsable (Réalise)	Supervision / Validation (Approuve)	Reporting / Outil / Preuve
Inspection quotidienne pré-démarrage (blindage tranchée >1,5m, échafaudage garde-corps plinthes, consignation électrique LOTO &VAT, EPI, état engins)	Quotidienne 6h30 avant démarrage	Superviseur SST Entreprise	MdC revue hebdomadaire	Fiche inspection journalière signée & photos, archivée chantier et transmise MdC
Toolbox talk sécurité	Quotidienne 15 min	Chef d'équipe	SST Entreprise	Fiche toolbox thème ; Liste présence
Inspection hebdomadaire conjointe avec check-list (EHS général & sectoriel)	Hebdomadaire chaque lundi 9h	MdC & SST Entreprise et Représentant travailleurs	UCM/CEP-O Spécialistes SST revue mensuelle	Checklist standardisée, notification écarts avec délai correction : - Immédiat risque mortel (arrêt travaux), - 48h défaut balisage/éclairage, - 7j mise à jour documentaire, photos avant/après
Inspection mensuelle supervision UCM/CEP-O	Mensuelle	Spécialistes SST & Environnement UCM/CEP-O	Coordonnateur UCM/CEP-O	Rapport mensuel avec photos, notation conformité, registre des actions correctives et préventives

Official Use Only

Inspection inopinée UCM/CEP-O/CNSS/Inspection Travail	Trimestrielle + inopinée sans préavis	UCM/CEP-O + Inspection Générale Travail + CNSS	Banque mondiale via rapports trimestriels	PV inspection, entretiens confidentiels travailleurs sans présence encadrement (vérification des contrats, âge des travailleurs à travers leurs cartes d'identité (électeur, passeport), affiliation à la CNSS, port des EPI, existence d'un MGP-T, le respect du SMIG, etc.
Inspection fournisseurs principaux (ciment, poteaux, transformateurs, compteurs, tuyaux, panneaux, batteries)	Trimestrielle inopinée	Spécialiste Social & SST UCM-CEP-O & Spécialiste VBG	Coordonnateur UCM	Clause audit contractuelle, vérification de l'âge, contrats, affiliation à la CNSS, le port des EPI, MGP accessible aux fournisseurs, rapport avec plan action correctif, etc.

7.3.2 Audits périodiques de conformité SST

Des audits formels du système de gestion de la sécurité seront organisés chaque trimestre par l'équipe de l'UCM et de la CEP-O, ou par un auditeur SST indépendant certifié ISO 45001. Ces audits porteront sur deux volets :

La revue documentaire : registres des accidents, certificats d'étalonnage des détecteurs quatre gaz (O_2/H_2S/CO/LIE), vérificateurs d'absence de tension (VAT) vérifiés avant et après usage, sonomètre, extincteurs à poudre ABC de 6 kg et à CO_2 de 2 kg vérifiés annuellement, habilitations électriques B1/B2/H1/H2 valides un an, certificats des élingues textiles et chaînes avec charge maximale d'utilisation (CMU) visible, rapports de vérification semestrielle des harnais conformes aux normes EN 361/EN 355 avec points d'ancrage de 12 kN, rapports annuels de l'électricien agréé pour les installations électriques avec levée des réserves, visites techniques des engins ;

La vérification de la conformité physique sur le terrain par rapport au PGES-C et au Plan de santé et sécurité au travail (Plan SST) approuvés.

Un audit annuel externe et indépendant sera également réalisé. Chaque audit donnera lieu à un rapport comprenant une notation, l'identification des non-conformités majeures et mineures, un plan d'action, le suivi des actions correctives et préventives (CAPA) et un taux de clôture cible supérieur à 90 %.

7.3.3 Indicateurs clés de performance SST et leur suivi

Les performances SST du projet seront mesurées mensuellement à l'aide des indicateurs quantitatifs et qualitatifs suivants, centralisés dans un tableau de bord PowerBI partagé entre l'UCM, la CEP-O et la Banque mondiale :

Tableau 8 de suivi des indicateurs de performance SST

Catégorie	Indicateur	Formule / Définition	Cible conforme NES N°2	Fréquence / Responsable
	Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF)	(Nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 000)	0 décès, TF < 5	Mensuel - UCM

Accidentalité		/ Nombre total d'heures travaillées		
	Taux de gravité (TG)	(Nombre de jours perdus x 1 000) / Nombre total d'heures travaillées	TG < 0,5	Mensuel - UCM
	Accidents de trajet, premiers soins et presque-accidents (near-misses)	Comptage du nombre d'événements	Nombre de near-misses supérieur au nombre d'accidents (culture de signalement)	Mensuel - Entreprise → MdC → UCM
Prévention	Pourcentage de travailleurs ayant signé le Code de conduite EAS/HS	Nombre de signataires ; Effectif total	100 %	Mensuel - SST Entreprise
	Pourcentage de toolbox talks réalisés	Nombres réalisés ; Nombre planifiés	100 %	Hebdomadaire - Chef d'équipe
	Taux de port conforme des EPI observé sur chantier	- Nombre de ports conformes observés ; -Nombre total d'observations	95 %	Quotidien - Inspections
	Pourcentage d'inspections quotidiennes réalisées	Nombre réalisé ; Nombre prévu	100 %	Mensuel - MdC
	Pourcentage de formations SST initiales et recyclages réalisés	-Nombre de travailleurs formés ; -Effectif total	100 % avant prise de poste + recyclage annuel	Mensuel - SST
Santé au travail	Pourcentage de visites médicales réalisées (embauche, annuelles et reprise après >21 jours d'absence)	-Visites réalisées ; - Visites dues	100 %	Trimestriel - Médecin du travail
	Cas de maladies professionnelles suspectés et déclarés à la CNSS dans un délai de 120 jours	Nombre de cas déclarés	100 % de déclaration	Mensuel - Entreprise
	Audiométries pour les travailleurs exposés au bruit >85 dB et radiographies pulmonaires pour poussières/amiante	Nombre d'examens réalisés	100 % annuels pour les exposés	Annuel - Médecin du travail
Social / Genre	Pourcentage du personnel formé à l'EAS/HS	-Nombres formés ; -Effectif total	100 % à l'embauche + rappel semestriel	Mensuel - Spécialiste VBG
	Plaintes et délai moyen de traitement	-Délai moyen entre réception et réponse	Accusé 48h, Résolution cible 14j, max 30j motivé. EAS/HS : Prise en charge <72h via protocole confidentiel. 0 représailles	Mensuel - Point focal indépendant
	Pourcentage d'actions correctives et préventives (CAPA) clôturées dans les délais	CAPA clôturées ; CAPA dues		Mensuel - UCM

Official Use Only

Fournisseurs principaux	Pourcentage de fournisseurs audités et pourcentage de non-conformités majeures clôturées	Nombres audités ; Nombre total	100 % audités trimestriellement, clôture sous 30 jours	Trimestriel - UCM

7.3.4 Procédures d'enquête sur les incidents et accidents

Tout incident, accident du travail, incident environnemental ou plainte EAS/HS fera l'objet d'une enquête systématique et d'une notification via le système ESIRT (Environmental and Social Incident Response Toolkit), conformément à la Directive ESIRT de la Banque mondiale de novembre 2018 révisée en 2022. Le PGMO prévoit une classification et des délais impératifs qui seront strictement appliqués après la restructuration du projet AGREE.

a) Classification ESIRT et délais de notification

Tableau 9 de classification ESIRT et délai de notification des cas

Catégorie ESIRT	Définition applicable au projet AGREE	Délai de notification	Délai rapport d'enquête approfondie
Incident Grave ou fatal (Severe)	Décès lié au travail Accident avec blessés graves ou plus en même temps, acte EAS/HS confirmé avec mineur ou par personnel de sécurité ; enlèvement ; décès d'enfant lié au projet ; effondrement majeur tranchée supérieure à 1,5m, explosion, électrocution grave	24 heures maximum par l'UCM au Task Team Leader (TTL) et Spécialistes E&S de la Banque à travers un mail et remplissage du formulaire	10 jours ouvrés
Incident Sérieux (Serious)	Hospitalisation supérieure à 24h, amputation, fracture majeure, chute de hauteur supérieure à 2m avec harnais, perte de connaissance, incident électrique avec VAT, EAS/HS allégué sur adulte, grève/émeute, pollution majeure, travail d'enfants, etc.	48 heures maximum formulaire ESIRT	15 jours ouvrés
Incident Indicatif (Indicative)	Accident avec premiers soins, presque-accident à haut potentiel (near-miss) : chute d'objet en zone exclue, défaut LOTO, blindage non conforme, harnais non attaché, plainte MGP-T non résolue, non-port EPI répété	72 heures (3 jours) via ESIRT et rapport trimestriel	30 jours

b) Procédure opérationnelle à appliquer

Étape 1 Sécurisation immédiate et préservation des preuves : Dès la survenance, les travaux dans la zone seront arrêtés, la zone sera sécurisée et balisée, les premiers secours seront administrés et la victime sera évacuée vers la structure sanitaire la plus proche (HGR). Les preuves matérielles (EPI, outils, photos avant déplacement, registre LOTO) seront préservées. Pour les cas EAS/HS, l'approche centrée sur la survivante primera : confidentialité absolue, consentement éclairé, pas d'interrogatoire, prise en charge PEP <72h.

Étape 2 Notification interne et ESIRT : L'Entreprise notifiera la Mission de Contrôle (MdC) sous 2 heures. La MdC notifiera l'UCM/CEP-O sous 6 heures. L'UCM notifiera la Banque mondiale dans les délais ci-dessus (24h/48h/72h) selon la classification de cas, avec fiche initiale : date, lieu, description factuelle sans présomption de responsabilité, nombre de victimes, mesures immédiates, catégorie proposée. Parallèlement, la déclaration légale à la CNSS interviendra dans un délai de 60 jours pour les accidents et de 120 jours pour les maladies professionnelles conformément à la Loi n°16-009.

Étape 3 Enquête sur les causes profondes (RCA) : Une commission d'enquête sera constituée sous 24 heures pour les incidents Graves ou fatal /Sérieux, composée du responsable SST de l'Entreprise, de l'ingénieur résident de la MdC, du Spécialiste SST et du Spécialiste Genre/Social de l'UCM/CEP-O, d'un représentant élu des travailleurs et, pour les cas EAS/HS, de l'ONG spécialisée indépendante. L'analyse utilisera la méthode de l'Arbre des causes ou des 5 Pourquoi afin d'identifier les causes immédiates, les facteurs contributifs et les défaillances systémiques du système de gestion.

Étape 4 Rapport d'enquête et Safety Alert : Un rapport d'enquête conforme au template ESIRT sera produit sous 10 jours pour les incidents Graves, 15 jours pour les Sérieux et 30 jours pour les Indicatifs. Il comprendra : chronologie détaillée, témoignages anonymisés, analyse des causes profondes, non-conformités par rapport au PGES-C/Plan SST/Code de conduite, plan d'actions correctives et préventives (CAPA) avec responsables, budget, délais et indicateurs de vérification. Les leçons apprises feront l'objet d'un Safety Alert anonyme diffusé à tous les chantiers du projet AGREE.

Étape 5 Suivi CAPA et clôture ESIRT : Les actions correctives seront inscrites dans le registre centralisé CAPA suivi dans PowerBI. Leur mise en œuvre sera vérifiée sur le terrain par la MdC et validée par l'UCM. Aucun incident Grave ou Sérieux ne sera clôturé dans le système ESIRT sans validation écrite de la Banque mondiale confirmant la mise en œuvre effective des CAPA et un taux de clôture supérieur à 90%.

7.3.5 Suivi mise en œuvre mesures correctives (CAPA) et supervision entrepreneurs, sous-traitants et fournisseurs principaux

Les conclusions de chaque inspection, audit ou rapport d'enquête sur incident sont obligatoirement transcrites dans un Registre centralisé des actions correctives et préventives (CAPA). Ce registre, géré par l'UCM via une solution Excel/PowerBI, attribue à chaque entrée un numéro unique et consigne les informations suivantes : l'origine de l'écart (inspection, audit, enquête ou plainte issue du MGP-T), la description de la non-conformité, son niveau de gravité, l'entité responsable, le budget alloué, le délai d'exécution et les preuves de clôture requises (telles que des photographies avant/après ou des livrables documentaires).

Les niveaux de gravité et les délais stricts associés sont définis comme suit :

Official Use Only

- Écart critique (danger mortel ou imminent) : application d'un délai de traitement immédiat avec arrêt instantané des travaux ;
- écart majeur (non-conformité légale ou réglementaire) : application d'un délai maximal de 48 heures pour les défauts de balisage ou d'éclairage, et de 7 jours pour les mises à jour documentaires ;
- Écart mineur (opportunité d'amélioration) : application d'un délai maximal de 30 jours, notamment pour les non-conformités administratives chez un fournisseur principal.

a) Procédure de clôture et régime de sanctions

La Mission de contrôle (MdC) est tenue de vérifier sur le terrain l'effectivité des mesures correctives et de prononcer la clôture formelle de l'action dans le registre. L'UCM valide mensuellement le tableau de bord CAPA, l'objectif du projet étant de maintenir un taux de clôture supérieur à 90 %.

En cas de retard non justifié dans la levée des réserves, l'UCM ou CEP-O appliquera un régime de sanctions graduées suivantes :

1. Notification : envoi d'une mise en demeure formelle de 48 heures.
2. Pénalités financières : application d'une pénalité de 1 % du montant du décompte mensuel par jour de retard pour les risques mortels, ou d'une retenue conservatoire de 5 % du décompte.
3. Mesures conservatoires : suspension immédiate des travaux sur la zone concernée ou gel du paiement des décomptes jusqu'à la levée totale de la non-conformité.
4. Résiliation : rupture immédiate du contrat, sans préjudice des poursuites judiciaires, en cas de récidive ou de manquement grave avéré (recours au travail des enfants de moins de 18 ans, travail forcé, rétention de pièces d'identité ou cas avéré d'EAS/HS).

b) **Mécanisme de supervision des fournisseurs principaux**

Conformément aux exigences de la NES n°2, le Gestionnaire de fonds, l'ANSER, l'UCM et CEP-O exercent un droit de regard strict sur la chaîne d'approvisionnement (fournisseurs de ciment, poteaux, transformateurs, tuyaux, compteurs et batteries, etc.). Chaque contrat de fourniture doit intégrer obligatoirement :

- un droit d'audit inopiné : inclusion d'une clause contractuelle permettant aux équipes du projet de contrôler les sites de production du fournisseur sans préavis ;
- des vérifications sociales de base : contrôle systématique de l'âge des travailleurs (sur présentation de la carte d'électeur ou du passeport), vérification de l'existence de contrats de

Official Use Only

travail écrits, de l'affiliation à la CNSS, de la gratuité des EPI et leur conformité ainsi que de la mise à disposition d'un MGP local.

- le respect du SMIG légal : obligation de rémunérer les travailleurs conformément aux paliers d'indexation officiels en RDC (fixant le taux journalier minimal à 21 500 FC).

Si un audit révèle une non-conformité majeure chez un fournisseur principal, ce dernier dispose d'un délai maximal de 30 jours pour mettre en œuvre un plan d'action correctif. L'absence de régularisation dans ce délai entraîne la suspension immédiate de son agrément ou la résiliation de son contrat de fourniture. L'UCM ou CEP-O compilent ces indicateurs dans un rapport trimestriel transmis à la Banque mondiale.

7.4 Rôles, responsabilités, fréquences et modalités de reporting

Afin d'assurer une prévisibilité et une conformité aux exigences de la NES N°2, les délais de traitement du Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGP-T) ordinaire s'applique à l'ensemble des travailleurs du projet AGREE :
Toute plainte doit faire l'objet d'un accusé de réception dans les 48 heures. Elle est instruite et résolue dans un délai cible de 14 jours calendaires. Lorsque sa complexité exige des vérifications complémentaires, ce délai peut être porté à 30 jours, sous réserve d'en informer le plaignant par écrit et de consigner les motifs de la prolongation dans le registre sécurisé.

Les plaintes EAS/HS suivent exclusivement le protocole confidentiel spécifique décrit au point 7.2 c), avec référencement vers les services compétents dans un délai maximal de 72 heures. Ce circuit est distinct et ne peut en aucun cas être confondu avec le MGP-T ordinaire.

La mise en œuvre du PGES-C et du Plan SST reposera sur une répartition claire des rôles. L'UCM/CEP-O assurera la redevabilité globale (Accountable), l'Entreprise et ses sous-traitants assureront l'exécution (Responsible), la Mission de Contrôle assurera la revue et le contrôle technique (Review/Control), et les travailleurs seront informés et responsables du signalement des dangers.

Tableau 10 Réparttion des rôles, réssponsabilités, fréquence et modalités de reporting

Activité SST	UCM/CEP-O	Entreprise / Sous-traitant	MdC (Mission de Contrôle)	Travailleurs	Reporting / Fréquence / Preuve
Élaboration et approbation du PHS/PGES-C/Plan de retrait amiante	Approuver avant démarrage, valider la conformité en NES N°2	Élaborer, mettre en œuvre et mettre à jour	Revoir, valider techniquement et recommander l'approbation	Prendre connaissance via affichage pictogrammes	Avant démarrage, révision si changement de méthode ou accident grave

Affiliation CNSS + déclaration Déclaration d'Accident du Travail et maldaies Professionnelles et notification à l'Inspection du Travail	Vérifier l'affiliation et la déclaration, exiger les preuves	S'affilier, déclarer à la CNSS sous 60j/120j, payer les cotisations, informer la victime et transmettre la copie	Vérifier les récépissés et l'effectivité de l'affiliation	Recevoir la copie, exercer un recours sous 2 ans en cas de carence	Déclaration CNSS + récépissé + copie Inspection du Travail
Inspections quotidiennes + toolbox talks 15 min	Superviser, analyser les tendances, consolider dans PowerBI	Réaliser les inspections quotidiennes, animer les toolbox, documenter et archiver	Revoir hebdomadairement, valider, ordonner les actions correctives	Signaler les dangers et near-misses via MGP-T sans crainte de représailles	Fiche journalière signée ; Fiche toolbox avec liste de présence
Inspections hebdomadaires 50 points + mensuelles UCM/CEP-O	Réaliser l'inspection mensuelle, analyser PowerBI, notifier les écarts	Participer à l'inspection hebdomadaire, corriger les écarts dans les délais impartis	Réaliser l'inspection hebdomadaire conjointe, documenter avec photos avant/après	Participer sur invitation, alerter sur les risques résiduels	Rapport mensuel avec photos avant/après ; Registre CAPA ; PowerBI
Audits trimestriels + audit annuel externe indépendant	Réaliser les audits trimestriels, mandater l'audit annuel externe certifié ISO 45001	Participer, allouer le budget, mettre en œuvre les CAPA	Participer à l'audit, vérifier la mise en œuvre	Être consultés lors des entretiens confidentiels	Rapport d'audit avec notation ; Plan d'action ; Suivi CAPA >90%
Formations SST/EAS/HS initiales 8h + recyclages + spécifiques	Valider le programme, vérifier l'atteinte de 100% de formés	Organiser les formations avant prise de poste, assurer les recyclages annuels et les habilitations B1/B2/H1/H2	Vérifier les registres et l'efficacité de la formation	Participer, se soumettre à l'évaluation de compréhension	Registre ; Attestations ; Fiches d'évaluation
Dotation des EPI gratuits adaptés	Vérifier la dotation, la disponibilité et la conformité	Fournir gratuitement, entretenir, remplacer les défectueux, tenir le registre à jour	Vérifier le port effectif, mesurer le taux de port >95%	Porter obligatoirement, entretenir, signaler tout EPI défectueux	Registre EPI avec taille, date, signature et observations
Enquête accident/incident + notification ESIRT	Coordonner les cas graves, notifier la Banque mondiale via ESIRT dans le délai de 24h, suivre la clôture	Sécuriser la zone, préserver les preuves, participer à l'enquête, mettre en œuvre les correctifs	Co-enquêter, valider l'analyse des causes, suivre les CAPA	Témoigner de manière anonyme et confidentielle	Rapport + notification ESIRT préliminaire 24h + complet 7j
MGP-T et MGP-EAS/HS confidentiel, anonyme, sans représailles	Gérer via point focal indépendant de la hiérarchie, assurer la	Afficher la procédure en françaisn en lingala, en Tshiluba et en langues	Vérifier la fonctionnalité, l'accessibilité et l'absence de représailles	Utiliser le mécanisme, signaler les abus, bénéficier de	Registre sécurisé accès restreint. MGP-T : accusé 48h, résolution 14j

Official Use Only

	confidentialité, produire le rapport mensuel de tendances	locales, informer lors de l'induction, garantir l'absence de représailles		la protection lanceur d'alerte	cible, extension à 30j motivée. **EAS/HS** : protocole confidentiel distinct <72h, ONG spécialisée.
Supervision des fournisseurs principaux, audits trimestriels inopinés	Auditer trimestriellement de manière inopinée, exiger le plan d'action, suspendre en cas de faute grave	Intégrer les clauses d'audit dans les contrats, auditer ses fournisseurs, mettre en œuvre le plan sous 30j	Vérifier la mise en œuvre des plans d'action fournisseurs	Prendre connaissance du code de conduite fournisseur	Rapport trimestriel ; Plan d'action 30j; suspension si travail d'enfants/travail forcé/EAS/HS
Visites médicales embauche/périodiques/ reprise	Vérifier la réalisation, exiger les certificats d'aptitude	Organiser les visites, conserver les dossiers médicaux 10 ans, tenir le registre d'exposition	Vérifier les certificats et registres	Se présenter aux visites médicales obligatoires	Dossier médical + certificats d'aptitude + audiométrie + radio pulmonaire
Suivi de la Paie et le respect du SMIG	Réaliser des audits de paie mensuels inopinés avec entretiens confidentiels sans présence de l'encadrement	Payer au plus tard le 5 du mois suivant, appliquer le SMIG, payer les heures supplémentaires, délivrer le bulletin, assurer la traçabilité Mobile Money, tenir le registre de pointage	Vérifier les bulletins, les registres et la conformité SMIG	Recevoir le bulletin, vérifier le salaire, réclamer via MGP-T sous 7j en cas d'écart	Registre de paie + bulletins + rapports d'audits + captures Mobile Money

8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAUX FORCES

8.1 Capacité de contracter en matière de travail

La loi modifiante et complétant la loi n° 015-2002 portant code du travail a modifié l'âge de la capacité de contracter en matière du travail en le portant de 16 à 18 ans.

L'article 6 de la même loi stipule que la capacité d'une personne d'engager ses services est régie par la loi du pays auquel elle appartient, ou à défaut de nationalité connue, par la loi congolaise.

Dans tous les cas, vue les travaux complexes à haut risque qui pourraient être occasionnés par le projet, celui-ci n'emploiera pas en principe des personnes âgées de moins de 18 ans.

Official Use Only

Néanmoins, le Projet pourra engager[7] une personne âgée de moins de 18 ans sous les réserves suivantes, mais si et seulement les conditions énumérées au paragraphe de la NES N°2 sont respectées :

e. Une personne (enfant) âgée de 15 ans (enfant) ne peut être engagée ou maintenue en service, même comme apprentie, que moyennant dérogation expresse du Président du Tribunal de paix, après avis psycho-médical d'un expert et de l'inspecteur du travail ;

f. Une personne (enfant) âgée de 16 à moins de 18 ans ne peut être engagée ou maintenue en service que pour l'exécution des travaux légers et salubres prévus par un arrêté du Ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions.

A ce propos, il importe de noter les dispositions pertinentes suivantes :

g. L'article 133 de la Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail stipule que les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise même comme apprentis, avant l'âge de 15 ans sauf dérogation expresse de l'Inspecteur du Travail du ressort et de l'autorité parentale ou tutélaire. En aucun cas, l'autorisation expresse de l'Inspecteur du Travail du ressort et de l'autorité parentale ou tutélaire ne doit être accordée en dessous de 15 ans.

h. L'article 1er de l'Arrêter ministériel N° 12/CAB.MIN/TPSI/045 /08 du 08 août 2008 fixant les conditions de travail des enfants dispose qu'il est interdit à tout employeur, personne physique ou morale d'occuper des enfants à des travaux excédant leurs forces, les exposant à des risques professionnels élevés, ou qui par leur nature ou par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité.

i. L'article 2 de cet arrêté précise que l'expression « enfant » désigne toute personne âgée de moins de 18 ans.

j. Suivant l'article 7, le travail de nuit est interdit à tout enfant âgé de moins de 18 ans

Des consultations publiques réalisées dans la zone du Projet, il est ressorti que les secteurs d'électricité, d'adduction d'eau potable et d'assainissement auxquels s'intéresse le projet figurent au nombre des secteurs présentant un niveau de dangerosité élevé pour les enfants (enfants portant de lourdes charges sur la tête ou enfant exposés aux différentes nuisances (mauvaises odeurs, bruits, poussières, vibrations de machines) aux risques de blessures et lésions corporelles).

Avant tout engagement, l'âge des travailleurs sera vérifié sur la base de documents officiels d'identification valides (carte d'identité, acte de naissance, passeport ou tout autre document reconnu

[7] Ces conditions sont qu'une évaluation appropriée des risques doit être effectuée avant que son travail commence et le suivi régulier par le projet de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES N°2 .
Néanmoins il sied toujours de noter qu'un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé dans le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, et compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social .

Official Use Only

par la législation nationale). Aucun travailleur âgé de moins de dix-huit (18) ans ne sera employé dans le cadre des activités du projet.

8.2. Travaux interdits aux enfants

L'ensemble des travaux interdits aux enfants selon l'article 13 de l'Arrêté ministériel N° 12/CAB.MIN/TPSI/045 /08 du 08 août 2008 sont :

1. Contrôle, graissage, nettoyage ou réparation des machines ou mécanismes en marche ;
2. Travaux nécessitant la présence ou le passage dans un local où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur mécanique, des moteurs, transmissions et mécanismes dont les parties dangereuses ne sont point couvertes d'organes protecteurs appropriés ;
3. Conduite ou manœuvre d'appareil de levage ou de manutention ;
4. Equarrissage et travail des abattoirs, boyauderies et tanneries ;
5. Conduite de moteurs, véhicules et engins mécaniques ;
6. Travail moteur au moyen de pédales, roues, manivelles, leviers, manœuvres de jig et tables à secousses à la main ou au pied ;
7. Usage et manipulation des scies circulaires ou ruban ou à lames multiples, travail sur cisaille ou lames tranchantes mécaniques ou sur meules ;
8. Fabrication, manipulation ou transport de substances explosives ou inflammables ;
9. Travaux de fabrication ou de réparation des accumulateurs électriques ;
10. Travaux de peinture industrielle comportant l'usage de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments ;
11. Travaux dans des locaux fermés du service électrique ;
12. Travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ;
13. Travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ;
14. Travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de manipuler ou porter de lourdes charges ;
15. Travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer des enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé ;
16. Travaux qui s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple, pendant de longues heures, ou la nuit, ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur ;
17. Et généralement, tous travaux interdits, en raison de leur caractère dangereux ou insalubre, par l'Inspecteur du Travail du ressort.

Official Use Only

Dans le cadre du Projet, il sera strictement interdit de confier aux enfants l'un des travaux énumérés ci-dessus. Afin d'assurer le respect de cette interdiction, un mécanisme de surveillance permanente de l'âge des travailleurs sera mis en place à trois niveaux :

1. **Au niveau de l'Entreprise et de ses sous-traitants :** L'Entreprise sera tenue, en tant que responsable de l'exécution, de tenir à jour un registre nominatif de toutes les personnes âgées de moins de dix-huit ans qu'elle emploierait le cas échéant, avec pour chacune d'elles l'indication de ses noms, prénoms, date de naissance, emploi occupé et certificat d'aptitude au travail, conformément à l'article 18 de l'Arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/TPSI/045/08 du 08 août 2008. Une copie de cette liste sera adressée, dans les huit jours de l'embauchage, à l'Inspecteur du Travail du ressort.
2. **Au niveau de la Mission de Contrôle :** La Mission de Contrôle vérifiera, lors de ses inspections hebdomadaires, l'existence et la conformité de ce registre, la validité des pièces d'identité et l'absence de mineurs sur les chantiers à risque. Elle notifiera immédiatement à l'Unité de Coordination et de Management toute non-conformité.
3. **Au niveau de l'Unité de Coordination et de Management et de la Cellule d'Exécution du Projet :** La responsabilité globale de la supervision, du suivi et du rapportage seront assurés par les spécialistes en Sauvegardes Sociales et des VBG de l'UCM et CEP-O appuyés par le Spécialiste en Santé et Sécurité au Travail. Ces spécialistes consolideront les vérifications dans le rapport mensuel PowerBI et saisiront le Mécanisme de Gestion des Plaintes en cas de cas avéré.

Arrangement transitoire : Dans l'attente de la mobilisation effective des Spécialistes en Santé et Sécurité au Travail de l'UCM et de la CEP-O, dont le processus de recrutement est en cours, la responsabilité transitoire de la supervision, du suivi et du rapportage des aspects liés à l'âge des travailleurs sera assurée par les Spécialistes en Développement Social des Unités de Coordination du Projet, déjà en poste, avec l'appui des spécialistes en VBG. Pendant cette période transitoire, les rapports hebdomadaires de la Mission de Contrôle seront transmis directement aux Spécialistes en Développement Social, qui en assureront la revue, la consolidation dans le rapport mensuel et, le cas échéant, la notification à la Banque mondiale via le système ESIRT. Dès leur prise de fonction, les Spécialistes en Santé et Sécurité au Travail reprendront l'intégralité de ces responsabilités, sans période de vacances.

Les PGMO met l'accent sur le travail des enfants et l'âge minimum conformément à NES n°2.

Les mesures de mitigation pour les travaux forcés des enfants seront mises en place pour éviter les abus des enfants. A cet effet, les entreprises recrutées seront formées et informées dans cette matière de travaux forcés des enfants, sur les bonnes conduites et sur le MGP ;

Tout au long du projet, les communautés riveraines seront formées et informées sur les travaux des enfants qui ne sont pas scolarisés.

Official Use Only

Tout recours avéré au travail des enfants dans le cadre du projet constituera une violation grave des dispositions du présent PGMO et entraînera des sanctions immédiates à l'encontre de l'entreprise ou du prestataire concerné, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat, sans préjudice des poursuites prévues par la législation nationale.

8.3. Travail forcé

Est interdit en République Démocratique du Congo toute forme de travail forcé ou obligatoire, tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ainsi toutes les pires formes de travail des enfants[8].

Selon l'article 2 du code de travail, le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire 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 son plein gré. Le travail forcé ou obligatoire est interdit. Le code travail interdit également tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. En rappel, la RDC a ratifié la Convention N° 29 sur le travail forcé et la Convention N° 105 sur l'abolition du travail forcé, de 1957 de 1930 respectivement le 20/09/1960 et le 20/06/2001.

Selon la Convention N° 29 sur le travail forcé et la Convention N° 105 sur l'abolition du travail forcé, le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne 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. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

1. Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
2. Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
3. Mesure de discipline au travail ;
4. Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
5. Punition pour avoir participé à des grèves.

Aucune forme de travail forcé ou obligatoire ne sera tolérée dans le cadre du projet AGREE. Les travailleurs ne pourront être contraints à travailler sous la menace d'une sanction, d'une retenue de salaire, de la confiscation de documents d'identité ou de toute autre forme de coercition.

[8] Article 2 de la loi n 015/ 2002 du 16 Octobre 2002 portant code de travail en République Démocratique du Congo et est libellé en ces termes : « Le travail est pour chacun un droit et un devoir. Il constitue une obligation morale pour tous ceux qui n'en sont pas empêchés par l'âge ou l'inaptitude au travail constatée par un médecin.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit.
Tombe également sous le coup de l'interdiction, tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

9. TERMES ET CONDITIONS GENERALES DES CONTRATS DE TRAVAIL

L'article 61 de la loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail prévoit que tout contrat de travail peut être résilié à l'initiative soit de l'employeur, soit du travailleur ; et l'article 62 dispose en outre que « le contrat à durée indéterminée ne peut être résilié à l'initiative de l'employeur que pour motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur sur les lieux de travail dans l'exercice de ses fonctions ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ». Pour ainsi dire, le salarié peut démissionner, à tout moment, sans avoir à justifier sa décision, et l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat de travail que pour un motif valable.

Les termes et conditions d'emploi applicables aux travailleurs du projet seront équitables, transparents et conformes à la législation nationale ainsi qu'aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2) de la Banque mondiale. Les travailleurs bénéficieront d'un traitement non discriminatoire en matière de recrutement, de rémunération, de conditions de travail, d'accès à la formation et de fin de contrat.

Cependant, le contrat de travail diffère des autres formes de contrats parce qu'il consiste à régler des rapports des hommes entre eux et il a quelque chose de commun avec les autres contrats en ce qu'il reste un accord de volonté qui fait appel à l'observation et au respect par les deux parties de certains éléments, dès la conception à la vie, sans lesquels l'existence desdits rapports devient impossible. C'est ainsi que la relation de travail est appelée à s'étendre sur une certaine période, aussi brève soit-elle, sous une confiance mutuelle et, partant, comporte pour chacune des parties une part d'attente.

En effet, l'employeur compte tout d'abord sur le salarié pour s'acquitter de sa mission, ou à tout le moins dans les termes par eux convenus. Le salarié, soumis au pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur, peut également craindre un abus dans l'usage des prérogatives dont est titulaire le créancier de la prestation de travail.

Dans ce cadre, la confiance que place chacun dans son cocontractant est déterminante, présente avant même la naissance du contrat de travail auquel elle concourt, elle demeure une nécessité lorsque le contrat doit être exécuté. Les manifestations de la confiance, ou les conséquences de son absence, sont nombreuses et jalonnent la vie du contrat, un « lien de confiance réciproque devant nécessairement unir l'employeur et ses salariés ». Sur ce, la confiance est supposée être omniprésente dans la relation de travail.

A. Causes d'extinction communes à tous les contrats de travail

En principe, le contrat de travail peut prendre fin par consentement mutuel, par le décès du travailleur, la force majeure et la faute lourde du travailleur.

a. L'extinction par le consentement

Il convient de signaler que les deux parties au contrat, l'employeur et le travailleur, peuvent convenir mutuelle de mettre fin à leur relation contractuelle de travail. Pour cela, il faut le consentement mutuel de ces deux parties se fondant sur base de l'article 33 du CCCL III.

Toutefois, le code du travail fait mention de la résiliation du contrat de travail par consentement mutuel de façon subtile à l'article 149, alinéa 3, point 3.

b. L'extinction pour cause de décès

Il sied de souligner que le travailleur a l'obligation d'exécuter personnellement son travail dans les conditions, au temps et au lieu convenu. Cette obligation de faire ne peut être exécutée par un tiers contre le gré du créancier lorsque ce dernier a intérêt qu'elle soit remplie par le débiteur lui-même.

Cette règle ne vaut pas pour l'employeur à cause de l'article 80 du code du travail.

En réalité, le code du travail ne cite pas expressis verbis la mort comme cause de rupture du contrat de travail. C'est l'article 37 du Décret du 25 juin 1949 sur le contrat d'emploi au Congo Belge, déjà abrogé, qui prévoyait la mort comme cause de la cessation du contrat.

Néanmoins, la doctrine soutient que le décès de l'employeur n'entraîne pas en principe la rupture du contrat. Mais celui du travailleur entraîne automatiquement la rupture du contrat de travail étant donné que le caractère intuitu personae du contrat est absolu à l'égard du travailleur.

c. L'extinction par force majeure

Pour constituer une cause propre de rupture du contrat de travail, le fait invoqué comme force majeure par l'une des parties doit être imprévisible, irrésistible et insurmontable faisant définitivement obstacle à l'exécution du contrat de travail.

d. L'extinction pour faute lourde

Tout contrat de travail peut être résilié immédiatement sans préavis, pour faute lourde.

B. Effets d'extinction communs à tous les contrats de travail

Après la rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, les parties sont soumises à certaines formalités administratives. L'employeur est ainsi tenu, notamment, à la délivrance du certificat de travail au travailleur, à la déclaration de départ, à l'établissement du décompte final (reçu pour solde de tout compte) et le travailleur, lui, est éventuellement tenu à l'obligation de non-concurrence.

Official Use Only

a. Reçu pour solde de tout compte

Il s'agit d'une simple quittance. Le législateur n'a prévu aucune formalité pour sa validité, d'où on se réfère à la pratique.

En effet, lors de la rupture du contrat de travail, les parties procèdent à un règlement de comptes, parfois complexe, et à la liquidation des créances nées de divers chefs : arriérés de salaire et accessoires, indemnités de congés payés, de préavis, de licenciement, gratifications, primes et divers, prévus par la loi, la convention collective ou le contrat individuel de travail.

Tous les comptes doivent être réglés dans les deux jours ouvrables d'après la résiliation du contrat du travail.

b. Certificat de fin des services

L'employeur est tenu, lorsque le contrat prend fin pour quelque cause que ce soit, de délivrer au travailleur un certificat attestant la nature et la durée des services prestés, la date du début et de la fin des prestations ainsi que son numéro d'immatriculation à l'Institut National de Sécurité Sociale (INSS).

Ce certificat doit être remis au plus tard deux jours ouvrables après la fin du contrat à tout salarié quittant l'entreprise, que ce soit par démission, licenciement ou départ en retraite.

c. Déclaration de départ

Toute personne physique ou morale, publique ou privée qui embauche un travailleur, au sens défini par l'article 7 de la loi 015/2002 précitée, est tenue d'en faire la déclaration dans les quarante-huit heures de l'embauchage à l'inspection du travail et à l'Office national de l'emploi (ONEM).

Tout départ de travailleur pour quelque cause que ce soit doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions. C'est aussi une obligation subséquente à la rupture du travail incombant à l'employeur.

d. Clause de non-concurrence

Lorsque le contrat a été résilié à la suite d'une faute lourde du travailleur ou lorsque celui-ci y a mis fin sans qu'il ait faute lourde de l'employeur, l'interdiction légale est faite au travailleur d'exploiter une entreprise personnelle, de s'associer en vue de l'exploitation d'une entreprise ou de s'engager chez d'autres employeurs pour autant que le travailleur ait de la clientèle ou des secrets d'affaires de son employeur ou encore une connaissance telle qu'il puisse lui nuire gravement en exerçant les mêmes activités que le travailleur exerçait chez l'employeur dans le délai d'une année à compter de fin du contrat.

Official Use Only

Néanmoins, le travailleur dont le contrat a pris fin peut postuler un emploi dans n'importe quelle entreprise, fût-elle concurrente de celle qu'il vient de quitter. Le législateur veille à ce que les clauses de "non-concurrence" ou de "non-réembauchage" par lesquelles les chefs d'entreprise cherchent à se prémunir contre le danger d'un passage ultérieur de leurs travailleurs au service d'une entreprise rivale, ne constituent un obstacle trop gênant pour le reclassement des travailleurs renvoyés.

e. Obligation de rapatriement

Il convient de noter que le rapatriement fait référence au voyage retour défini par le législateur comme le parcours, à l'expiration du contrat ou d'une période de services, de la distance du lieu d'exécution du travail au lieu d'acceptation de l'engagement ou de la promesse d'engagement.

Ainsi, le droit au voyage retour est acquis au travailleur et à sa famille, au cours de la période d'essai, même lorsque le contrat est résilié pour faute lourde imputable au travailleur, lorsque le contrat prend fin du fait de l'employeur avant l'expiration de la deuxième année des services et, à la famille du travailleur, lorsque ce dernier décède avant la fin du contrat.

f. Restitution du matériel du travail.

En fin de contrat, le travailleur est tenu de restituer à l'employeur le matériel mis à sa disposition en vue d'exécuter la prestation de travail.

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

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

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

Official Use Only

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

Le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune. Le projet sera mis en œuvre conformément à l'Arrêté ministériel n°048/CAB/VPM/METPS/ 2015 du 08 octobre 2015 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054/ du 12 octobre 2004 fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature.

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

Les modalités de rémunération de ces travailleurs sont régies par la législation nationale du travail qui permet de traiter les travailleurs sans discrimination. La rémunération est définie au sens du code du travail comme étant la somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en espèce et fixés par un accord ou par les dispositions légales ou réglementaires qui sont dus en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur.[9]

[9] Article 7 du code de travail litera H. En effet la rémunération est constituée de plusieurs éléments. Ainsi la rémunération comprend : le salaire ou traitement ; - les commissions ; - l'indemnité de vie chère ; - les primes ; - la participation aux bénéfices ; - les sommes versées à titre de gratification ou de mois complémentaires ; - les sommes versées pour prestations supplémentaires ; - la valeur des avantages en nature ; - l'allocation de congé ou l'indemnité compensatoire de congé ; - les sommes payées par l'employeur pendant l'incapacité de travail et pendant la période précédant et suivant l'accouchement.
Notons qu'il y a des éléments qui ne font pas partie de la rémunération à savoir : les soins de santé ; - l'indemnité de logement ou le logement en nature ; - les allocations familiales légales ; - l'indemnité de transport ; - les frais de voyage ainsi que les avantages accordés exclusivement en vue de faciliter au travailleur l'accomplissement de ses fonctions.
Le paiement de la rémunération doit être fait dans le délais légal c'est-à-dire qu'il doit être effectué à des intervalles réguliers n'excédant pas un mois précisément dans au plus tard dans les six jours suivant la période à laquelle il se rapporte.

En ce qui concerne le paiement d'un mineur travaillant dans le projet, l'article 102 du code de travail congolais est suffisamment clair en ces termes : « L'employeur remet valablement au mineur la rémunération de son travail. Toutefois, la personne qui exerce sur le mineur l'autorité parentale ou tutélaire peut s'opposer à la remise au mineur de la rémunération de son travail. Dans pareil cas, Le tribunal compétent peut lever cette opposition si les circonstances ou l'équité le justifient.

Official Use Only

Se référant à la note d'orientation de la NES N°2, la rémunération et les autres avantages peuvent inclure le versement périodique d'une rémunération au travailleur, le fait qu'une telle rémunération constitue la seule ou la principale source de revenu du travailleur, l'allocation d'indemnités en nature, comme de la nourriture, un logement, ou des moyens de transport , la reconnaissance de certains droits comme des jours de repos hebdomadaire et des congés annuels, le paiement par la partie requérant le travail d'indemnités de voyages entrepris par le travailleur pour effectuer ledit travail , ou l'absence de risque financier pour le travailleur.

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. La responsabilité de ce système sera assurée par l'entité qui emploie l'agent : l'UCM et la CEP-O pour les agents affectés aux unités de coordination, la Mission de Contrôle pour ses agents, et l'Entreprise pour les siens. La supervision globale sera assurée par les Spécialistes en Développement Social de l'UCM et de la CEP-O déjà en poste, dans l'attente de la finalisation du recrutement des Spécialistes en Santé et Sécurité au Travail.

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

Les contrats de travail préciseront notamment : la durée du travail et les périodes de repos, la rémunération et les modalités de paiement, les congés et absences autorisées, les mesures de santé et sécurité au travail, ainsi que les procédures disciplinaires applicables. Ces informations seront communiquées aux travailleurs dans une langue qu'ils comprennent. Les agents de l'Etat affectés au projet, au même titre que l'ensemble des travailleurs du projet, auront accès au Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs. Ce mécanisme garantira la confidentialité des plaintes, la possibilité de les soumettre de manière anonyme, l'absence de représailles à l'encontre des plaignants, ainsi que le suivi et le traitement de chaque plainte jusqu'à sa résolution et sa clôture, conformément aux exigences de la NES n°2.

10.PROTOCOLE DE NOTIFICATION DES INCIDENTS LIÉS AU PROJET

a) Protocole de notification à trois niveaux :

Tout incident ou accident du travail, qu'il soit mineur ou majeur, est soumis à un protocole de notification progressif afin de garantir une prise en charge rapide et une analyse approfondie :

Official Use Only

- **Notification verbale sous 24 heures :** Dès la survenance d'un incident (décès, blessure avec arrêt de travail, chute de hauteur, électrocution, effondrement, cas de VBG/EAS-HS, déversement de produits dangereux, ou tout incident affectant la communauté), le responsable HSE de l'Entreprise informe immédiatement par téléphone et message écrit le Spécialiste en Sauvegardes Environnementales et Sociales de l'Unité de Coordination et de Management (UCM) et le Chef de Projet de l'entité concernée. Cette notification s'ajoute à l'obligation légale de la victime d'informer immédiatement l'employeur.
- **Rapport complet sous 48 heures :** Un rapport circonstancié est transmis dans les 48 heures suivant l'incident. Ce rapport est établi selon le formulaire standard **ESIRT (Environmental and Social Incident Reporting Toolkit)**, qui constitue le formulaire officiel et unique de rapportage des incidents environnementaux et sociaux du projet. Il comprend la date, l'heure, le lieu exact, la description factuelle, le nombre de personnes affectées, les mesures immédiates prises et les premiers témoignages.
- **Analyse des causes profondes :** Une analyse approfondie des causes selon la méthode des 5 Pourquoi doit être conduite par l'Entreprise avec l'appui de l'UCM. Elle est transmise sous 10 jours calendaires avec un Plan d'Actions Correctives (PAC) définissant les mesures de prévention de la récidive, les responsables et les délais de mise en œuvre.

b) Chaîne de rapportage obligatoire pour tous les sites actifs :

Afin d'assurer la traçabilité et la réactivité, la chaîne de rapportage suivante est obligatoire pour tous les sites actifs du projet :

Entrepreneur (Responsable HSE) → Unité de Gestion Provinciale / Entité d'exécution (Spécialiste E&S CEP-O pour Kananga et Spécialiste E&S UCM pour Kinshasa) → UCM (Coordination Nationale E&S) → Banque Mondiale

L'Entrepreneur assure la notification de niveau 1 et 2. L'Unité de Gestion Provinciale vérifie les informations factuelles sur le terrain dans les 12 heures et transmet à l'UCM dans les 24 heures. L'UCM assure la validation, la consolidation dans le registre centralisé des incidents tenu à Kinshasa, et la transmission du rapport ESIRT dans les délais requis. Le registre centralisé est mis à jour de manière continue et joint au rapport mensuel E&S.

c) Conséquences contractuelles pour les entreprises en cas de non-notification :

Le respect du protocole 24h / 48h / 10j et de la chaîne de rapportage est une obligation contractuelle intégrée dans tous les Dossiers d'Appel d'Offres (DAO) et contrats de travaux et de supervision. Le non-respect entraîne l'application de mesures progressives :

1. Premier manquement constaté : Avertissement formel écrit adressé par l'UCM à l'Entreprise avec inscription dans le registre de performance E&S de l'Entreprise ;

2. Deuxième manquement ou non-transmission du rapport ESIRT dans les 48h : Retenue financière sur le décompte suivant, suspension temporaire de l'activité concernée jusqu'à mise en conformité et obligation de session de formation de rattrapage en SST à la charge de l'Entreprise ;
3. Manquement répété ou dissimulation d'un incident grave : Considéré comme non-conformité majeure pouvant entraîner la suspension des décaissements pour le contrat concerné jusqu'à la mise en œuvre satisfaisante du Plan d'Actions Correctives.

d) Formulaire standard de rapportage :

Le formulaire **ESIRT** est le formulaire standard de référence pour tout rapportage d'incident dans le cadre du projet. Il est annexé aux présentes PGMO et remis à chaque Entreprise lors de la réunion de démarrage. Aucun autre format de rapport ne peut se substituer au rapport ESIRT pour satisfaire à l'obligation de rapportage sous 48 heures. Il sert de base pour le suivi, l'analyse statistique des accidents et la définition des actions de prévention.

Etant donné les nombreux contacts avec la population et les communautés : Toute personne travaillant pour le projet devra s'engager à respecter le Code de Conduite présent à l'Annexe I.

Cette section sera mise à jour et modifiée au besoin, après l'attribution des contrats aux différents postes de l'Unité de Coordination.

Chaque politique et procédure définie dans le cadre des présentes PGMO est associée à un responsable de mise en œuvre clairement identifié. L'UCM assurera le suivi de l'application effective de ces politiques et procédures et prendra les mesures correctives nécessaires en cas de non-conformité.

11. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGP-T), Y COMPRIS LES PLAINTES SENSIBLES AUX VBG/EAS/HS

Conformément à la NES n°2 de la Banque mondiale, le présent mécanisme de gestion des plaintes est spécifiquement dédié aux travailleurs du projet AGREE. Il est distinct du mécanisme de gestion des plaintes mis en place pour les communautés affectées par le projet.

La RDC ne dispose pas d'un mécanisme de gestion des plaintes différent de celui présent dans le code du Travail. Il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail.

Le règlement à l'amiable : Les litiges individuels ne sont pas recevables devant le Tribunal du Travail s'ils n'ont été préalablement soumis à la procédure de conciliation, à l'initiative de l'une des parties, devant l'Inspecteur du Travail du ressort comme l'indique l'article 298 du Code du Travail. La procédure y relative est expliquée en détails aux articles suivants[10].

[10] Voir à partir des articles 299 du code et suivant.

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

Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs repose sur les principes suivants : (i) accessibilité pour tous les travailleurs du projet, (ii) confidentialité et respect de la vie privée, (iii) absence de représailles, (iv) gratuité, et (v) traitement rapide et équitable des plaintes.

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

Tous les travailleurs auront accès aux mécanismes de gestion des plaintes qui seront mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

L'Inspection du travail est régie par les articles 9, 10 et 11 de l'Arrêté ministériel 030/CAB/MINETAT/MTEPS/FBK/01/2018 du 24/03/2018 portant fonctionnement, fixation et détermination des sièges et ressorts territoriaux des services de l'inspection générale du travail.

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

L'Inspection Générale du Travail est chargée de l'application de la législation sociale y compris celle relative à la santé et sécurité au travail ainsi qu'à promouvoir les rapports harmonieux entre employeurs et travailleurs. L'Inspection Générale est divisée en 26 provinces. Il est, des lors, possible pour toute personne d'avoir recours à l'Inspection Générale du Travail (IGT) dans sa propre province sans se déplacer jusqu'à Kinshasa.

Le mécanisme de règlement des griefs des travailleurs sera basé sur le Code du Travail congolais ; néanmoins il comprendra également :

Official Use Only

k. Une procédure de réception des griefs, tels qu'un formulaire de commentaire / plainte, des boîtes à suggestions, un courrier électronique, une ligne téléphonique ;
l. Un département responsable pour recevoir, enregistrer et suivre le règlement des litiges.

Concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur les articles 8, 9 et 10 en règlent la procédure. Le travailleur par le truchement de son conseil doit adresser une requête à l'inspecteur du travail de son ressort ou il expose les faits.

En raison de la spécificité du projet, l'UCM, par l'entremise de son spécialiste des questions sociales, élaborera et mettra en œuvre un mécanisme de règlement des doléances qui permettra de régler les préoccupations de tous les travailleurs directs et contractuels. La mise en place de ce mécanisme de règlement des doléances fait partie à part entière du projet. Ce mécanisme sera présenté à l'Inspection Générale du Travail.

Le spécialiste surveillera l'enregistrement et le règlement des doléances des travailleurs et en fera cas à l'UCM dans ses rapports d'étape mensuels. Le processus sera suivi par le point focal et le spécialiste des questions sociales qui sera responsable du GRM du projet.

Les plaintes liées à l'EAS/HS seront enregistrées par des personnes / institutions identifiées comme 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 VBG suivant le protocole de réponse qui fera partie du plan d'action EAS/HS élaboré par le projet. Des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes d'EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respecte des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.

Les plaintes peuvent être déposées par différentes moyens possibles (courrier formel ; appel téléphonique ; envoi d'un sms ; réseaux sociaux ; courrier électronique ; contact via site internet du projet ; via les boites à suggestions ; boites a 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 et sûres :

m. Les doléances anonymes seront traitées de la même façon que les autres doléances, dont l'origine est connue.
n. 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 VBG de qualité en temps opportun et de manière éthique.

L'information sur l'existence du mécanisme de gestion des plaintes (MGP-T) sera facilement accessible à tous les travailleurs du Projet (directs et contractuels) au moyen de tableaux d'affichage, de boîtes à suggestions et à plaintes et d'autres moyens au besoin.

Official Use Only

L'information sur l'existence du Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGP-T) sera facilement accessible à tous les travailleurs du Projet, directs et contractuels, au moyen de tableaux d'affichage, de boîtes à plaintes sécurisées installées sur les chantiers et dans les bureaux de l'UCM et de la CEP-O, d'appels téléphoniques ou de messages WhatsApp au numéro dédié au MGP-T, d'une adresse e-mail dédiée, d'entretiens verbaux auprès des Spécialistes en Développement Social, et de la soumission via le registre du MGP-T tenu sur chaque chantier. Le mécanisme permettra également le dépôt de plaintes anonymes, sans obligation d'identification du plaignant, tout en garantissant la confidentialité, l'absence de représailles et le traitement jusqu'à la clôture.

Les plaintes des travailleurs pourront être soumises de manière verbale ou écrite, directement auprès de l'entreprise, du superviseur du chantier ou de l'UCM. Elles seront enregistrées dans un registre dédié et traitées selon les étapes suivantes : (i) accusé de réception dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, (ii) analyse et proposition de solution dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, et (iii) communication de la décision au plaignant.

En cas d'insatisfaction, le plaignant pourra recourir à un niveau supérieur de traitement auprès de l'UCM, sans préjudice de son droit de saisir les juridictions compétentes.

Un canal spécifique, confidentiel et sécurisé du Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs sera dédié aux plaintes relatives à l'Exploitation et Abus Sexuels et au Harcèlement Sexuel (EAS/HS). Le signalement se fera de manière confidentielle et anonyme à travers des canaux dédiés du MGP-T : boîtes à plaintes sécurisées réservées aux plaintes EAS/HS, numéro de téléphone et WhatsApp dédié géré par une Spécialiste en VBG, adresse e-mail dédiée, ou entretien confidentiel à la demande de la survivante ou du survivant. Seule la Spécialiste en VBG de l'UCM ou de la CEP-O, formée à l'approche centrée sur les survivant(e)s, aura accès à ces plaintes.

Le traitement sera centré sur les survivant(e)s, garantira la confidentialité, l'absence de représailles et le respect du consentement éclairé. Dès réception, la survivante ou le survivant sera immédiatement orienté(e), s'il ou elle le souhaite, vers les prestataires de services spécialisés identifiés dans la cartographie des services VBG du projet pour une prise en charge médicale, psychosociale et juridique.

Les délais de traitement applicables sont ceux prévus dans le Plan d'Action de Prévention et de Réponse aux VBG/EAS/HS du projet AGREE, à savoir : accusé de réception dans les 24 heures, référencement immédiat des cas vers les services dans les 72 heures, et traitement administratif dans le respect de la confidentialité, sans enquête sur l'incident au niveau du projet.

En ce qui concerne les responsabilités institutionnelles, la Spécialiste en VBG de l'UCM ou de la CEP-O assurera la réception confidentielle des plaintes, leur référencement et le suivi du soutien. Le Chef de Projet du Projet AGREE, les Coordonnateurs de l'UCM et de la CEP-O ainsi que la Banque mondiale sont informés de manière anonymisée et sans données identifiantes.

Official Use Only

L'Entreprise est tenue d'appliquer les mesures de protection contre les représailles, de coopérer aux mesures disciplinaires prévues dans le Code de Conduite et d'informer immédiatement la Mission de Contrôle de tout cas de VBG/EAS/HS survenu sur son chantier en lien avec les activités du projet.

La Mission de Contrôle est tenue de : (i) veiller au respect par l'Entreprise des mesures de protection contre les représailles et de l'application du Code de Conduite ; (ii) informer sans délai l'UCM ou la CEP-O de tout cas de VBG/EAS/HS porté à sa connaissance ; (iii) assurer la supervision du respect des exigences en matière de SST et de VBG/EAS/HS sur le chantier ; et (iv) coopérer avec les Spécialistes en VBG de l'UCM et de la CEP-O pour le suivi des mesures prises, tout en respectant strictement la confidentialité et l'anonymat des survivant(e)s.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'articulation du MGP-T avec le mécanisme spécifique EAS/HS, le MGP-T constitue la porte d'entrée générale accessible à tous les travailleurs, tandis que les canaux EAS/HS dédiés assurent un traitement séparé, sécurisé et adapté, garantissant un accès sûr et confidentiel aux survivant(e)s, conformément aux exigences de la NES N°2 et du Plan d'Action VBG/EAS/HS du projet AGREE.

12. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Les fournisseurs, prestataires et sous-traitants intervenant dans le cadre du projet AGREE sont tenus de se conformer aux dispositions du présent Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO), ainsi qu'aux exigences de la NES n°2 de la Banque mondiale. L'UCM utilisera 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.

Il est important de souligner que l'UCM doit s'assurer que l'entrepreneur qui embauchera des travailleurs contractuels est une entité légitime et fiable et est en mesure de se conformer aux exigences pertinentes du PGMO.

Cette section, en se référant aux standards des Dossiers types de passation de marchés (Bank's 2018), explique les procédures des appels d'offres et les contrats. Le processus de sélection se fera en deux phases :

1. La passation des marchés : sélection et recrutement des entrepreneurs et fournisseurs par avis et appels d'offres en respectant le processus de recrutement ;
2. La signature des contrats : à la charge du département technique.

Les appels d'offres préciseront les procédures à suivre selon qu'il s'agit :

- d'appels d'offres internationaux pour les grands travaux ;
- d'appels d'offres nationaux pour les petits travaux ;

Official Use Only

- d'appels d'offres nationaux pour les fournitures ; et
- d'appels d'offres nationaux pour les petites fournitures.

En ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur est tenu de respecter la législation en la matière en RDC et de prendre toutes les mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Les documents obligatoires à soumettre par les entreprises ou fournisseurs seront entre autres : le Code de Conduite, le Plan de Gestion de la Main-d'œuvre, le Règlement Intérieur, le Plan de Gestion Environnementale et Sociale de Chantier (PGES-C) et le Plan d'Hygiène, Santé et Sécurité au Travail (PHSST).

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et de traitement équitable prescrit par les Conventions internationales du travail n°100 sur l'égalité de rémunération (1951) et n°111 concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958 de l'Organisation Internationale du Travail ratifiées par la RDC, et les paragraphes 13 à 15 de la NES n°2.

Le projet mettra en place tout mécanisme nécessaire afin de s'assurer qu'il n'y ait aucune discrimination dans tout aspect de la relation de travail : recrutement et embauche, traitement, rémunération (salaires et avantages sociaux), conditions de travail et modalités d'emploi, accès à la formation et à l'information, missions du poste, promotion, licenciement ou mesures disciplinaires.

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 en vigueur et aux dispositions du présent PGMO. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou du PGMO, et les travailleurs seront informés des conditions de ces retenues. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel, de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et du PGMO.

Le PGMO décrit les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation et la discrimination en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, l'exploitation et les abus/sévices sexuels (articles 73 à 76 du Code du travail), principalement contre les enfants.

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. Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées et les travailleurs migrants.

Official Use Only

Les personnes vulnérables parmi le groupe des travailleurs seront formellement identifiées : femmes, personnes en situation de handicap, minorités/migrants, enfants en âge de travailler selon les dispositions du présent PGMO. L'évaluation des risques de vulnérabilité par rapport aux activités du projet sera formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance seront définies et exécutées de façon participative.

Le droit national reconnaissant le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes sera respecté, et les informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations, le projet n'empêchera pas les travailleurs de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits.

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

12.1. Diligence raisonnable pour les fournisseurs principaux

Conformément aux paragraphes 39 à 42 de la NES n°2, l'UCM appliquera des mesures de diligence raisonnable pour les fournisseurs principaux. Ces mesures comprendront : (a) des procédures de vérification préalable relatives au travail des enfants et au travail forcé ; (b) la vérification de l'absence d'exploitation de la main-d'œuvre, y compris le respect de l'âge minimum et des conditions de travail ; (c) la vérification du respect des conditions de travail et des exigences de Santé et Sécurité au Travail (SST) ; (d) en cas de risque significatif identifié, l'UCM exigera du fournisseur des mesures correctives dans un délai raisonnable et, à défaut de mise en œuvre, procédera au remplacement du fournisseur.

12.2. Dispositions spécifiques relatives aux travailleurs migrants

Conformément à la NES n°2, le projet prévoit les mesures de protection suivantes pour les travailleurs migrants, qu'ils soient migrants internes ou étrangers :

i) Non-discrimination en matière de recrutement, rémunération, conditions de travail et promotion ;

ii) Interdiction de facturer des frais de recrutement aux travailleurs ; tous les frais sont à la charge de l'employeur ;

iii) Interdiction stricte de la rétention, confiscation ou destruction des pièces d'identité et passeports ;

iv) Garantie de la liberté de mobilité sans restriction injustifiée ;

v) Lorsque le logement est fourni par l'employeur, respect des normes minimales d'habitabilité, de sécurité, d'hygiène, d'accès à l'eau potable et à l'assainissement ;

vi) Contrats rédigés dans une langue comprise par le travailleur, précisant clairement les conditions d'emploi et de rapatriement le cas échéant.

Official Use Only

12.3. Accès au mécanisme de plaintes

Les travailleurs des fournisseurs principaux auront accès au Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGP-T) du projet ou à un mécanisme équivalent mis en place par le fournisseur offrant les mêmes garanties : confidentialité, possibilité de plainte anonyme, absence de représailles, et suivi jusqu'à la résolution et la clôture de la plainte, y compris pour les plaintes EAS/HS.

12.4. Suivi, audits périodiques et mesures correctives

L'UCM et la CEP-O se réservent le droit de superviser, contrôler et auditer la conformité des fournisseurs et prestataires aux dispositions du présent PGMO. Les modalités de suivi comprendront : (i) des contrôles documentaires trimestriels sur les contrats de travail, les fiches de paie et les attestations SST ;

(ii) des audits de chantier semestriels réalisés par les Spécialistes en Sauvegardes Environnementales et Sociales de l'UCM et de la CEP-O avec la Mission de Contrôle ;

(iii) des visites inopinées en cas de signalement via le MGP-T.

En cas de non-conformité constatée, un plan d'actions correctives avec échéances sera notifié au fournisseur. Selon la gravité, les mesures pourront inclure : mise en demeure, suspension des paiements jusqu'à mise en conformité, application de pénalités contractuelles, formation obligatoire du personnel, et en dernier recours, résiliation du contrat et inscription sur la liste de non-éligibilité du projet.

13.TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le Projet appliquera les dispositions pertinentes qui définiront entre-autres les activités auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ainsi que la nature des risques et effets potentiels desdites activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés. Le projet favorisera le recrutement des ouvriers pour la réalisation de certaines tâches ordinaires afin de leur permettre de tirer profit des avantages sociaux et économiques du Projet.

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales (associations de villages ou de quartier ou encore de territoire ou provinciales) fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Ils peuvent concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail. Le document stipulant ces conditions fera partie intégrante des annexes du présent document.

Official Use Only

Le Projet autorisera à l'entrepreneur d'engager la main d'œuvre extérieure à la zone de travail. De ce fait, l'entrepreneur pourra maximiser l'emploi des personnes issues des populations voisines du chantier en établissant des règles de conduite à savoir :

- Établir des procédures d'embauche et de licenciement transparentes ;
- Établir une politique de communication et d'information explicitant ces procédures d'embauche et de débauche. Cette politique de communication s'adressera aux populations et aux diverses autorités administratives ;
- S'assurer que les conditions d'embauche et de débauche soient parfaitement comprises et acceptées ;
- Appliquer avec un soin particulier au personnel sans qualification recruté temporairement les mesures de sécurité et de santé en vigueur sur le chantier.

Les spécialistes en question environnementales et en développement social détermineront s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Les spécialistes en question environnementales et en développement social et l'expert en VBG détermineront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et préciseront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du Projet. Les présentes PGMO sera au besoin actualisé par l'UGP au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque.

Le spécialiste en développement social évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du projet. Il déterminera les risques de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main -d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le Projet prendra les mesures appropriées pour y remédier.

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

Le recours aux travailleurs communautaires dans le cadre du projet AGREE sera fondé sur le volontariat et ne donnera lieu à aucune forme de travail forcé ou obligatoire. Les modalités de participation, les tâches à réaliser, la durée des activités, ainsi que les mesures de santé et sécurité au travail applicables seront clairement définies et communiquées aux personnes concernées.

Official Use Only

Les travailleurs communautaires auront accès au mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs du projet, conformément aux dispositions du Chapitre 10 des présentes PGMO.

14. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Les employés des fournisseurs principaux intervenant dans le cadre du projet AGREE sont considérés comme des travailleurs couverts par les dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale. À ce titre, des mesures appropriées seront mises en place afin de s'assurer que leurs conditions de travail, de santé et de sécurité sont conformes aux exigences applicables.

14.1. Procédure de diligence raisonnable des fournisseurs principaux

Conformément aux paragraphes 39 à 42 de la NES n°2, l'UCM appliquera une procédure formelle de diligence raisonnable aux fournisseurs principaux pour identifier et gérer les risques liés au travail des enfants, au travail forcé et aux graves problèmes de sécurité. Cette procédure comprendra :

- Critères de présélection E&S : intégration dans les Dossiers d'Appel d'Offres de critères d'éligibilité sociale incluant l'engagement écrit à respecter la NES n°2, l'absence de recours au travail des enfants et au travail forcé, et le respect des exigences SST et VBG/EAS/HS ;
- Vérifications préalables : contrôle des documents légaux de l'entreprise, du code de conduite, du règlement intérieur, des attestations de conformité sociale et des références ;
- Audits documentaires et de terrain : vérification trimestrielle des contrats de travail, registres de présence, fiches de paie, certificats d'âge, et visites de sites des fournisseurs ;
- Fréquence des contrôles périodiques : contrôles documentaires trimestriels et audits de terrain semestriels par l'UCM et la CEP-O avec la Mission de Contrôle, plus des audits inopinés en cas d'alerte ;
- Responsabilités institutionnelles : L'UCM est responsable de la présélection et de la supervision globale pour le volet Électricité, et la CEP-O pour le volet Eau. La Mission de Contrôle assure la vérification quotidienne sur les chantiers, et les Spécialistes en Sauvegardes Environnementales et Sociales de l'UCM et de la CEP-O assurent l'évaluation des risques et le suivi de la mise en œuvre des mesures E&S dans leurs volets respectifs.
- Mécanismes de suivi et gestion des non-conformités : registre de suivi des fournisseurs, plan d'actions correctives avec échéances, et application de sanctions graduées.

Dans l'hypothèse où la mise en œuvre du projet pourrait engendrer des risques de travail des enfants, de travail forcé ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux, le projet procédera à l'identification de ces risques à travers cette procédure et mettra en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

Official Use Only

14.2. Conditions de travail et accès au MGP-T

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet, conformément au présent PGMO et à la législation nationale en vigueur.

Conformément à la NES N°2, les travailleurs des fournisseurs principaux auront accès au Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGP-T) du projet ou à un dispositif équivalent mis en place par le fournisseur offrant les mêmes garanties. Ce mécanisme sera : accessible à tous via affichage, boîtes sécurisées, numéro téléphone/WhatsApp dédié, e-mail et entretien verbal ; confidentiel et exempt de représailles ; permettant le dépôt de plaintes anonymes ; prévoyant des procédures sécurisées et centrées sur les survivant(e)s pour les plaintes liées à la VBG/EAS/HS avec canal dédié géré par la Spécialiste en VBG ; garantissant l'enregistrement, le suivi, la résolution et la clôture documentée des plaintes dans des délais clairement définis (accusé de réception sous 48h pour les plaintes générales et 24h pour EAS/HS, traitement sous 15 jours et 30 jours maximum selon complexité, référencement EAS/HS sous 72h).

14.3. Prévention des risques E&S et SST

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement et par la législation y relative en RDC de prendre toutes les mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. Conformément à l'article 167 du Code du travail de la RDC, toute entreprise occupant des travailleurs a l'obligation de constituer un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

L'UCM et la CEP-O veilleront chacune en ce qui la concerne à ce que les fournisseurs principaux prennent des mesures raisonnables pour prévenir et atténuer les risques liés au travail des enfants, au travail forcé, aux conditions de travail dangereuses et aux risques d'Exploitation et Abus Sexuels et de Harcèlement Sexuel (EAS/HS), à travers la procédure de diligence raisonnable décrite en 14.1, incluant présélection E&S, audits documentaires et de terrain, vérifications périodiques et mécanismes de suivi et de mise en conformité.

14.4. Mesures correctives en cas de non-conformité

En cas de non-conformité constatée, l'UCM exigera la mise en œuvre de mesures correctives appropriées. Les mesures correctives potentielles, graduées selon la gravité, comprendront : (i) notification écrite et mise en demeure avec plan d'actions correctives assorti de délais ; (ii) formation et sensibilisation obligatoires du personnel du fournisseur sur les exigences NES n°2, SST et VBG/EAS/HS ; (iii) suspension des paiements jusqu'à mise en conformité effective ; (iv) remplacement du personnel fautif ou renforcement de la supervision ; (v) suspension temporaire des activités du

Official Use Only

fournisseur ; et (vi) en cas de non-conformité majeure persistante ou récurrente, résiliation du contrat et inscription sur la liste de non-éligibilité du projet, conformément aux dispositions contractuelles et aux paragraphes 39 à 42 de la NES n°2.

Official Use Only

1. ANNEXES

Annexe I : Codes 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

Code de conduite à adapter au projet AGREE

Les Codes de conduite présentés en annexe des présentes Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) sont juridiquement contraignants. Leur signature et leur respect constituent une condition préalable à tout engagement ou maintien en fonction des travailleurs, des gestionnaires, des entreprises, des prestataires et des fournisseurs intervenant dans le cadre du projet AGREE.

Généralités

Le but des présents *Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention de l'Exploitation et l'Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et les violences contre les enfants (VCE)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

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

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

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

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

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

harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

Définitions

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

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

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

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »[11]. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
    - ***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

[11] Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

Official Use Only

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).

- ***Exploitation* sexuelle** : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6)[12].
- ***Atteinte* sexuelle (Abuse sexuelle)** : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5[13]).
- ***Faveurs sexuelles*** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.

- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services :** privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne[14], qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation

[12] https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20French_1.pdf
[13] Idem
[14] L'exposition à la VBG est aussi considéréé comme la VCE.

Official Use Only

de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail[15], de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Sollicitation malintentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur[16].

Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur : 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 du Chantier (PGES-C) du projet.

Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur[17]. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

---

[15] L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

[16] Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

[17] Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (http://tinyurl.com/vu-

Official Use Only

Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

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

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

Procédure d'allégation d'incidents d'EAS/HS et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.

Code de conduite concernant l'EAS/HS et les VCE : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG et les VCE.

Équipe de conformité EAS/HS et la VCE (EC) : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions d'EAS/HS et VCE.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP-EAS/HS) : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes, y compris celles liées à l'EAS/HS

Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Auteur : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes d'EAS/HS ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

---

consent). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

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.

Codes de conduite

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser, juridiquement contraignants et intégrés aux contrats de travail et aux contrats des entreprises, prestataires et fournisseurs :

- Code de conduite de l'Entreprise : engage l'Entreprise à mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de Sécurité au Travail (HST), à respecter les dispositions du PGMO, du PGES-C et du PHSST, et à aborder les questions de VBG/EAS/HS et de VCE ;
- Code de conduite du Gestionnaire : Engage les gestionnaires à mettre en œuvre et à faire respecter le code de conduite de l'Entreprise, y compris les codes individuels signés, à assurer la mise en œuvre effective des normes ESHS et HST sur le chantier et à prévenir les risques VBG/EAS/HS et VCE ;
- Code de conduite individuel : Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires, engageant chaque travailleur à respecter les normes ESHS et HST, les procédures du PGMO, et à s'abstenir de tout acte de VBG/EAS/HS et de VCE.

Ces trois Codes constituent une condition préalable à tout engagement ou maintien en fonction et leur violation entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et à la résiliation du contrat.

Official Use Only

Code de conduite de l'entreprise

Mise en œuvre des normes ESHS et HST et prévention des violences basées sur le genre et des violences contre les enfants

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

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

Généralités

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

Official Use Only

Hygiène et sécurité

8. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'Hygiène et de la Sécurité au Travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
9. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Equipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
10. L'entreprise :
    i. Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;
    ii. Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
11. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

Exploitation et Abus Sexuel, et Harcèlement Sexuel et violences contre les enfants

12. Les actes d'EAS/HS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes d'EAS/HS et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.
    i. Harcèlement sexuel, par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles non désirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
    ii. Faveurs sexuelles par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
    iii. **Exploitation sexuelle** notamment ceux de rapports sexuels monnayés, de proposition de rapports sexuels monnayés et de relation d'exploitation à caractère sexuel.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. À moins qu'il n'y ait consentement[18] sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce

[18] Le **consentement** se définit comme le choix libre 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

Official Use Only

soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

16. Outre les sanctions appliquées par l'Entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes d'EAS/HS ou de VCE seront engagées, le cas échéant. Les mesures disciplinaires potentiellement applicables, graduées selon la gravité des faits, comprennent : (i) l'avertissement écrit ; (ii) la formation corrective obligatoire sur le Code de Conduite, les VBG/EAS/HS et la protection de l'enfant ; (iii) la suspension sans solde ; (iv) la mutation ou le retrait du chantier ; (v) le licenciement pour faute grave avec inscription au dossier ; et (vi) la dénonciation aux autorités judiciaires compétentes. Toutes les sanctions prises feront l'objet d'une documentation confidentielle, avec enregistrement dans le registre des sanctions tenu par le Point Focal de l'Entreprise et par l'UCM/CEP-O, dans le respect de la confidentialité et des droits des survivant(e)s, et d'un suivi par l'Equipe de Conformité (EC).
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels d'EAS/HS et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes d'EAS/HS et de VCE du projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés d'EAS/HS et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

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

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant l'EAS/HS ou les VCE.
21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.

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 prevoit 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.

Official Use Only

22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions d'EAS/HS et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
24. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
    i. La Procédure d'allégation des incidents d'EAS/HS et de VCE pour signaler les incidents d'EAS/HS et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes (Section 4.3 Plan d'action) ;
    ii. Les mesures de responsabilité et confidentialité pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et
    iii. Le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs d'EAS/HS et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).
25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action EAS/HS et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés, y compris les travailleurs directs, contractuels, journaliers, sous-traitants, fournisseurs et personnel de supervision, doivent suivre un session d'orientation obligatoire avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'Entreprise à l'égard des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité et de sécurité au travail (HST), ainsi que des codes de conduite sur l'EAS/HS et les Violences contre les Enfants (VCE) du projet, y compris le MGP-T et son canal EAS/HS dédié.
27. Tous les employés doivent suivre une session de formation obligatoire et de recyclage une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes environnementales, santé et sécurité au Travail du projet, de la VBG/EAS/HS et du Code de conduite. Ces formations concernent toutes les catégories de travailleurs : personnel d'encadrement, ouvriers qualifiés et non qualifiés, chauffeurs, agents de sécurité, personnel de cantine et de nettoyage, sous-traitants et fournisseurs. La participation sera documentée par des listes de présence signées, des attestations de formation et des photos, et consignée dans la base de données de formation du projet. La responsabilité de l'organisation et du suivi incombe à l'Employeur principal et à chaque sous-traitant/fournisseur pour son personnel, sous la supervision de la Mission de

Official Use Only

Contrôle et le contrôle de l'UCM pour le volet Électricité et de la CEP-O pour le volet Eau, qui vérifieront mensuellement ou trimestriellement la tenue effective des formations.

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

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Official Use Only

Code de conduite du gestionnaire

Mise en œuvre des normes ESHS et HST et prévention de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel (EAS/HS) et des violences contre les enfants (VCE)

1. Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'Hygiène et de Sécurité au Travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face à l'EAS/HS et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir l'EAS/HS et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de Gestion Environnementale et Sociale du Chantier (PGES-C)

et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur l'EAS/HS et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans EAS/HS et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

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

Official Use Only

iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
   a) Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
   b) Signaler en toute confidentialité les incidents liés à l'EAS/HS ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes sensibles à l'EAS/HS

v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, à l'EAS/HS ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.

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

Official Use Only

La formation

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

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
16. En ce qui concerne l'EAS/HS et la VCE :
    i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations d'EAS/HS et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final EAS/HS et VCE approuvé ;

ii. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action EAS/HS et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de EAS/HS et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;

iii. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque d'EAS/HS ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;

iv. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;

v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivante(e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;

vi. Veiller à ce que toute question liée à l'EAS/HS ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.

17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés à l'EAS/HS et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives à l'EAS/HS et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :

    i. L'avertissement informel ;
    ii. L'avertissement formel ;
    iii. La formation complémentaire ;
    iv. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
    v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
    vi. Le licenciement.

18. En fin, le fait que les gestionnaires de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes Environnementales et Sociales, d'Hygiène et de Santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre à l'EAS/HS et aux violences contre les

enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Code de conduite individuel

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST et prévention de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel (EAS/HS) et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir l'Exploitation et l'Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité (ESHS) et des exigences d'Hygiène et de Sécurité au Travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre l'exploitation et l'abus sexuel, et le harcèlement sexuel ainsi que les Violences Contre les Enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs d'EAS/HS ou de VCE, le cas échéant.

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, à l'EAS/HS et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de Gestion Environnementale et Sociale des Chantiers (PGES-C) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;

Official Use Only

8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes 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.) ;
    iv. Ne pas m'engager dans des actes d'exploitation et abus sexuel, ainsi que de faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels –de rapports sexuels monnayés, de proposition de rapports sexuels monnayés et de relation d'exploitation à caractère sexuel, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
10. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
11. A moins d'obtenir le plein consentement[19] de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
12. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

13. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
14. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;

[19] Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. 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 prévoit 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.

Official Use Only

15. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
16. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
17. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
18. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;

Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

Sanctions

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

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;

Official Use Only

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

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe : 2 ***Cadre OMS WHA60.26 – Plan d'action mondial pour la santé des travailleurs et mesures de prévention EAS/HS***

La résolution WHA60.26 de l'Assemblée mondiale de la Santé, « Workers' Health:Health : Global Plan of Action », exhorte les États membres à « œuvrer à une couverture complète de tous les travailleurs, en particulier ceux du secteur informel, de l'agriculture, des petites entreprises et des travailleurs migrants, avec des interventions essentielles et des services de santé au travail de base pour la prévention primaire des maladies et des blessures professionnelles et professionnelles ».

La stratégie proposée par l'OMS pour améliorer la couverture sanitaire des travailleurs, y compris ceux qui travaillent dans les petites entreprises et le secteur informel, consiste à travailler avec les pays dans les orientations stratégiques suivantes :

a. Accroître les compétences des fournisseurs de soins primaires – médecins généralistes, infirmières, techniciens en santé environnementale et publique et agents de santé communautaire – pour fournir des services de santé au travail de base tels que des conseils sur l'amélioration des conditions de travail, le suivi de l'état de santé des travailleurs et la détection des maladies professionnelles les plus courantes chez les travailleurs des petites entreprises, des zones rurales, des fermes, du secteur informel et des migrants.
b. Étendre la couverture et améliorer la qualité des services spécialisés de santé au travail dans les grandes et moyennes entreprises et les zones industrielles, en se concentrer sur l'évaluation et la réduction des risques professionnels; la surveillance et l'amélioration de l'environnement de travail, de l'organisation du travail, des machines et de l'équipement; dépistage précoce et réadaptation des maladies professionnelles; promotion de la santé; et la fourniture de premiers soins sur le lieu de travail.
c. Établir des liens entre les services de santé au travail et les centres de soins primaires afin de faciliter les soins aux travailleurs souffrant de maladies chroniques et leur retour au travail après une absence de longue durée en raison d'une maladie.
d. Élaborer des initiatives, des outils et des méthodes de santé au travail pour donner aux entreprises et aux autres milieux de travail les moyens de mieux prendre soin de la santé, sans dépendre indûment des services de santé professionnels.
e. Inclure la santé au travail dans la formation préalable et en service de tous les fournisseurs de soins de santé de première ligne et de certains médecins spécialistes traitant du cancer, de la peau, des maladies respiratoires et neurologiques et des troubles musculosquelettiques.

Official Use Only

f. Élaborer des feuilles de route pour renforcer l'accès des travailleurs aux interventions et services essentiels, tels que définis à l'échelle nationale, pour la prévention et le contrôle des maladies professionnelles.

Il s'agit notamment de surveiller la couverture et d'établir des objectifs réalistes en fonction des ressources humaines et financières disponibles pour la santé et les traditions locales.

De son côté, l'OMS s'engage pour éviter la recrudescence de l'épidémie à intervenir mieux et plus rapidement dans les situations d'urgence humanitaire. Elle a pour de ce fait crée un programme de gestion des situations d'urgence sanitaire qui intervient aux trois niveaux de l'Organisation. L'OMS s'attache avant tout à guetter les tous premiers signes d'alerte et à aider les pays à se préparer, et à apporter de l'aide au bon endroit et au bon moment.

Tout manquement aux dispositions des Codes de conduite, notamment en matière d'Exploitation et Abus Sexuels et de Harcèlement Sexuel (EAS/HS), entraînera l'application de sanctions disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement, à la résiliation du contrat ou au signalement aux autorités compétentes, conformément à la législation nationale et aux exigences de la Banque mondiale.

Annexe 3 : Formulaire ESIRT de la Banque mondiale

Partie B : À remplir par l'emprunteur dans les 24 heures

B1 : Détails de l'incident			
Date de l'incident :	**Heure :**	**Date de signalement à l'UEP :**	**Date de signalement à la BM :**
Signalement à l'UEP par :	**Signalé à la BM par** :	**Type de signalement par** :	
Nom complet du principal contractant :		**Nom complet du sous-traitant**	

B2 : **Type d'incident (veuillez cocher toutes les cases pertinentes)**[1]
Décès ☐ Accident avec arrêt de travail ☐ Déplacement sans procédure régulière ☐ Travail des enfants ☐ Actes de violence/protestation ☐ Crises épidémiques ☐ Travail forcé ☐ Impacts non anticipés sur les ressources patrimoniales ☐ Impacts non anticipés sur la biodiversité ☐ Incident de pollution environnementale ☐ Rupture de barrage ☐ Autres ☐

[1] Voir les définitions à l'annexe 1

B3 : Description/récit de l'incident
I. En quoi consiste l'incident ? II. Quelles étaient les conditions ou les circonstances dans lesquelles l'incident s'est produit (si elles sont connues) III. Les faits essentiels concernant l'incident sont clairs et incontestés, il n'existe pas des versions contradictoires IV. L'incident se poursuit-il ou est-il maîtrisé V. Les autorités compétentes ont-elles été informées

B4 : Mesures prises pour maîtriser l'incident			
Brève description de la mesure	**Partie responsable**	**Date prévue**	**État d'avancement**

Pour les incidents impliquant un maître d'œuvre :
Les travaux ont-ils été suspendus (par exemple, dans le cadre de la clause GCC8.9 du contrat de travaux)? Oui ☐; Non ☐;
Nom commercial du maitre d'œuvre (s'il est différent de B1) :
Veuillez joindre une copie de l'instruction suspendant les travaux : (Voir l'Annexe 2)

B5 : Quel soutien a été apporté aux personnes touchées ?

Annexe 1 : Types d'incidents

Les types d'incidents suivants doivent être signalés dans le cadre de la procédure de réponse aux incidents environnementaux et sociaux :

Décès : Décès d'une ou plusieurs personnes survenant dans l'année qui suit un accident/incident, y compris à la suite d'une maladie professionnelle (p. ex., à la suite d'une exposition à des produits chimiques/toxines).

Accidents avec arrêt de travail : Dommages corporels ou maladie professionnelle (p. ex., à la suite d'une exposition à des produits chimiques ou à des toxines) nécessitant un arrêt de travail de trois jours ou plus, ou dommage corporel ou rejet de substances (p. ex., produits chimiques ou toxines) nécessitant un traitement médical pour un membre de la communauté.

Actes de violence/protestation : Toute utilisation intentionnelle de la force physique, sous forme de menace ou réelle, contre soi-même, contre une autre personne ou contre un groupe ou une communauté, qui entraîne ou risque fortement d'entraîner des dommages corporels, la mort, des dommages psychologiques, des privations pour les travailleurs ou les bénéficiaires du projet, ou qui affecte négativement la sécurité du fonctionnement d'un site de travail du projet.

Crises épidémiques : Apparition d'une maladie au-delà de l'espérance normale du nombre de cas. La maladie peut être transmissible ou résulter de causes inconnues.

Déplacement sans procédure régulière : Le déplacement permanent ou temporaire, contre leur gré, d'individus, de familles et/ou de communautés de leurs maisons et/ou des terres qu'ils occupent, sans qu'ils aient accès à des formes appropriées de protection juridique ou autre et/ou d'une manière qui ne soit pas conforme à un plan d'action de réinstallation approuvé.

Travail des enfants : On parle de travail des enfants i) lorsqu'un enfant de moins de 14 ans (ou d'un âge plus élevé pour l'emploi spécifié par la législation nationale) est employé ou engagé dans le cadre d'un projet, et/ou ii) lorsqu'un enfant ayant dépassé l'âge minimum spécifié au point i) et âgé de moins de 18 ans est employé ou engagé dans le cadre d'un projet d'une manière susceptible d'être dangereuse ou d'interférer avec l'éducation de l'enfant, ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Travail forcé : Il y a travail forcé lorsqu'un travail ou un service non volontaire est exigé d'un individu sous la menace d'une force ou d'une sanction dans le cadre d'un projet, y compris tout type de travail involontaire ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des accords de sous-traitance similaires. Cela inclut également les cas où des victimes de la traite sont employées dans le cadre d'un projet.

Impacts non anticipés sur les ressources patrimoniales : Un impact sur une zone légalement protégée et/ou internationalement reconnue pour son patrimoine culturel ou sa valeur archéologique, y compris les sites classés au patrimoine mondial ou les zones protégées au niveau national, qui n'a pas été prévu ou prédit dans le cadre de la conception du projet ou de l'évaluation environnementale ou sociale.

Impacts non anticipés sur la biodiversité : Un impact sur une zone légalement protégée et/ou internationalement reconnue pour sa grande valeur en termes de biodiversité, sur un habitat critique ou sur une espèce en danger critique d'extinction ou en voie de disparition (telle qu'elle figure sur la liste rouge de l'UICN des espèces menacées ou dans des stratégies nationales équivalentes) qui n'a pas été prévu ou prédit dans le cadre de la conception du projet ou de l'évaluation environnementale et sociale. Cela inclut le braconnage ou le trafic d'espèces en danger critique ou menacées d'extinction.

Incident de pollution environnementale : Dépassements des normes d'émission dans le sol, l'eau ou l'air (par exemple, pour les produits chimiques/toxines) qui ont persisté pendant plus de 24 heures ou qui ont causé des dommages à l'environnement.

Rupture de barrage : Libération soudaine, rapide et incontrôlée de l'eau ou de matériaux retenus à cause d'un débordement ou d'une rupture de la structure du barrage.

Autres : Tout autre incident ou accident susceptible d'avoir un effet négatif important sur l'environnement, les communautés concernées, le public ou les travailleurs, qu'il y ait eu ou non préjudice. Toute transgression répétée

Official Use Only

ou tout incident mineur récurrent suggérant des défaillances systémiques qui, de l'avis de l'équipe de travail, requièrent l'attention de la direction de la Banque.

Partie C : À remplir par l'emprunteur (après enquête)

C1 : Conclusions de l'enquête
I. Le lieu et la date de l'incident
II. Qui était impliqué et combien de personnes/ménages ont été touchés
III. Ce qui s'est passé et quelles conditions et actions ont influencé l'incident
IV. Quelles étaient les procédures de travail prévues et ont-elles été respectées ?
V. Organisation ou la répartition du travail a-t-elle eu une influence sur l'incident
VI. La formation et les personnes compétentes pour le travail étaient-elles suffisantes, et l'équipement nécessaire et approprié était-il disponible
VII. *Quelles étaient les causes sous-jacentes ; Les mesures de contrôle des risques étaient-elles absentes ou y a-t-il eu des défaillances du système ?*
Les mesures de contrôle des risques étaient-elles absentes ?
3. Y a-t-il eu des défaillances du système ?

C2 : Mesures correctives à mettre en œuvre à la suite de l'enquête (à décrire en détail dans le plan d'actions correctives)

Partie C (suite): À remplir par l'emprunteur (après enquête)

C3a : Informations sur décès/dommages corporels avec arrêt de travail

Cause immédiate du décès/des dommages corporels concernant un travailleur ou un membre du public (veuillez cocher toutes les cases correspondantes) [2] **:**

1. Coincé dans ou entre des objets ☐ 2. Chute d'objets ☐ 3. Marcher sur des objets, les heurter ou être heurté par eux ☐ 4. Noyade ☐ 5. Exposition à des substances chimiques, biochimiques ou à des matériaux ☐ 6. Chutes, trébuchements, glissades ☐ 7. Incendie et explosion ☐ 8. Électrocution ☐ 9. Homicide ☐ 10. Problème médical ☐ 11. Suicide ☐ 12. Autres ☐

Circulation des véhicules : 13. Voyage officiel à bord d'un véhicule du projet ☐ 14. Voyage officiel à bord d'un véhicule autre que ceux du projet ☐ 15. Navette quotidienne à bord d'un véhicule du projet ☐ 16. Navette quotidienne à bord d'un véhicule autre que ceux du projet ☐ 17. Accident de la circulation (réservé au public) ☐

Nom	**Age/date de naissance**	**Date du décès/des dommages**	**Genre**	**Nationalité**	**Cause du décès/des dommages corporels**	**Travailleur (employeur)/Public**

[2]Voir annexe 2 pour les définitions

C3b : Soutien financier/types d'indemnisation (à décrire en détail dans le modèle de plan d'actions correctives) **1. Maitre d'œuvre direct ☐ 2. Assurance des entrepreneurs ☐ 3. Indemnisation des accidents du travail/assurance nationale ☐ 4. Procédure judiciaire déterminée par la Cour ☐ 5. Autres ☒ 6. Aucune indemnisation n'est exigée ☐**			
Nom	**Type d'indemnisation**	**Montant (USD)**	**Partie responsable**

C4 : Exposé supplémentaire

Annexe 2 : Définition des causes immédiates des décès/dommages corporels

1. **Coincé dans ou entre des objets :** coincé dans un objet/équipement ; coincé entre un objet fixe et un objet en mouvement ; coincé entre des objets en mouvement (à l'exception des objets qui volent ou qui tombent).
2. **Chute d'objets :** glissements et effondrements (terre, rochers, pierres, neige, etc.) ; effondrements (bâtiments, murs, échafaudages, échelles, etc.) ; chute d'objets lors de la manutention ; chute d'objets.
3. **Marcher sur des objets, les heurter ou être heurté par eux :** marcher sur des objets ; heurter des objets fixes (à l'exception des impacts dus à une chute antérieure) ; heurter des objets en mouvement ; être heurté par des objets en mouvement (y compris des fragments et des particules volants), à l'exclusion des chutes d'objets.
4. **Noyade :** insuffisance respiratoire due à la submersion ou à l'immersion dans un liquide.
5. **Exposition à des substances chimiques, biochimiques ou à des matériaux :** exposition ou contact avec des substances ou des radiations toxiques.
6. **Chutes, trébuchements, glissades :** chutes de personnes en hauteur (arbres, bâtiments, échafaudages, échelles, etc.) et en profondeur (puits, fossés, excavations, trous, etc.) ou chutes de personnes au même niveau.
7. **Incendie et explosion :** exposition ou contact avec des incendies ou des explosions.
8. **Électrocution :** exposition ou contact avec le courant électrique.
9. **Homicide :** meurtre d'un être humain par un autre.
10. **Problème médical :** trouble physique ou maladie chronique.
11. **Suicide :** acte ou fait de mettre fin à ses jours volontairement et intentionnellement.

12. **Autres :** toute autre cause ayant entraîné la mort ou des dommages corporels pour les travailleurs ou les membres du public.

Circulation des véhicules

13. **Voyage officiel à bord d'un véhicule du projet :** accident de la circulation dans lequel le travailleur du projet, utilisant un véhicule du projet, est impliqué pendant les heures de travail et qui survient dans le cadre d'un travail rémunéré.
14. **Voyage officiel à bord d'un véhicule autre que ceux du projet :** accident de la circulation dans lequel le travailleur du projet, utilisant un véhicule autre que ceux du projet, est impliqué pendant les heures de travail et qui survient dans le cadre d'un travail rémunéré.
15. **Navette quotidienne à bord d'un véhicule du projet :** accident de la circulation dans lequel le travailleur du projet, utilisant un véhicule du projet, est impliqué en se rendant i) à sa résidence principale ou secondaire ; ii) au lieu où il prend habituellement ses repas ; ou iii) au lieu où il reçoit habituellement sa rémunération.
16. **Navette quotidienne à bord d'un véhicule autre que ceux du projet :** accident de la circulation dans lequel le travailleur du projet, utilisant un véhicule non lié au projet, est impliqué en se rendant i) à sa résidence principale ou secondaire ; ii) au lieu où il prend habituellement ses repas ; ou iii) au lieu où il reçoit habituellement sa rémunération.
17. **Accident de la circulation (réservé au public) :** accidents de la circulation dans lesquels des travailleurs n'appartenant pas au projet ou des membres du public sont impliqués lors d'un déplacement pour une raison quelconque.

Official Use Only