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

Septembre 2026

Official Use Only

Table des matières

Liste des tableaux 5
I. INTRODUCTION 7
1.1. Contexte et objectif du Projet 7
1.2. Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) 10
1.3. Structure du rapport 11
2. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET 12
2.1. Caractéristiques des travailleurs dans le cadre du projet 12
2.2. Nombre de travailleurs du projet 13
2.3. Calendrier des besoins en main-d'œuvre 14
2.4. Type de travailleurs 14
a. Travailleurs directs 14
b. Travailleurs contractuels 15
c. Travailleurs communautaires 15
d. Employés des fournisseurs principaux 16
2.5. Nombre estimatif de la main d'œuvre créée par le projet 16
2.6. Recours au personnel de sécurité 18
3. EVALUATION DES RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE 20
3.1. Activités du projet 20
c) Risques sociaux et contextuels 23
d) Risques liés aux conditions de travail dans les bureaux 23
Composante 4.3 : Promotion du Capital Humain dans certaines villes sélectionnées : 42
3.3. Mesures d'atténuation des risques généraux 45
4. BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 60
4.1. Textes de référence 60
4.2. Dispositions spécifiques aux travailleurs du secteur privé et des contractuels du Projet 61
4.1.1. 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

Official Use Only

4.2.8. Comparaison entre la NES n°2 et la loi nationale en matière d'emploi en RDC 66
5. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 70
5.1. Sécurité et Santé au Travail (SST) 70
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 75
6. ARRANGEMENT INSTUTIONNEL : PERSONNEL ET ORGANES RESPONSABLES DELA MISE EN ŒUVRE DU PGMO 75
7.POLITIQUE ET PROCEDURE DE SST 94
8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAUX FORCES 96
8.1 Capacité de contacter en matière de travail 97
8.2. Travaux interdits aux enfants 98
8.3. Travail forcé 99
9. TERMES ET CONDITIONS GENERALES DES CONTRAT DE TRAVAIL 101
11. MECANISMES DE GESTION DES PLAINTES 109
12. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES 112
13.TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES 115
14. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX 116
15. ANNEXES 118
1.4. Code de conduite à adapter au projet AGREE 118
1.5. Code de conduite de l'entreprise 124
1.6. Code de conduite du gestionnaire 128
1.7. Code de conduite individuel 133
1.8. Annexe complémentaire 137

1.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
ESIRT	Environmental and Social Incident Response Toolkit

Official Use Only

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

Official Use Only

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

Liste des tableaux

Tableau 1 Estimation de la main d'œuvre..... 16

Tableau 2 Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre de la mise en œuvre du projet AGREE 25
Tableau 3 Mesures d'atténuation des risques 46
Tableau 4 Comparaison de la NES n°2 de la Banque et la loi sur l'emploi en RDC 66
Tableau 5 Comparaison de la NES n°2 de la Banque et la loi sur l'emploi en RDC 78
Tableau 6 Effectif du personnel recruté et en cours de recrutement du projet AGREE 80

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 quinze 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) : uniquement pour le mini-réseau 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, telles que présentées dans le tableau ci-après :

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 (Kananga, Mbuji-Mayi et Kabinda) ;
- 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.

Official Use Only

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) ;
- 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) ;

Official Use Only

- 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 ;
- 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 de douze (15) 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 lies a 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 Norme Environnementale et Sociale numéro 2 de la Banque mondiale.

Conformément à la Norme Environnementale et Sociale numéro 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 Norme Environnementale et Sociale numéro 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 13).

Le périmètre actif restructuré se concentre désormais sur :

Official Use Only

- **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)** : uniquement le mini-réseau cofinancé 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.

2.4. Type de travailleurs

Le projet engagera les catégories suivantes de travailleurs, telles que définies par la Norme Environnementale et Sociale numéro 2 :

a. Travailleurs directs

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) ;

Official Use Only

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 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 embauchés 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 numéro 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 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.

Official Use Only

d. Employés 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 et Développement, et AT pour Opérateurs	Consultants individuels	5	10	10	5	3	25 / 10
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**

Official Use Only

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 pic
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 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 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.*

Official Use Only

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

Official Use Only

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.

Official Use Only

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 Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 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, CEPO et SG MRHE à Kinshasa ;
- Mise en œuvre du programme de mini-réseaux verts dans les villes de Kabinda, Kananga en RDC ;
- 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 et Gbadolite ;
- Elaboration des APS, APD et DAO -DKC-DKO-DKE et Gbadolite ;
- Actualisation des études d'assainissement et réhabilitation, et Elaboration étude de mise en conformité DKC-DKO-DKE ;
- Subvention de capital pour l'électrification de Kananga ;
- 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 ;
- Subvention RBF pour les opérateurs privés de mini-réseaux électriques (Kananga) ;
- 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 ;

Official Use Only

- 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 ;
- 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 ;

Official Use Only

- 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)

- 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 ;
- 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 ;

Official Use Only

- 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.

Official Use Only

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.

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 :

(i) les risques de santé et de sécurité au travail (accidents, électrocution, chutes de hauteur, exposition aux nuisances physiques et chimiques) ;
(ii) les risques d'Exploitation et d'Abus Sexuels et de Harcèlement Sexuel (EAS/HS) ;
(iii) les risques de recours au travail des enfants ou au travail forcé ;
(iv) les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre et aux interactions avec les communautés locales ;
(v) 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 dans le cadre de la mise en œuvre du projet AGREE

Composante (en toutes lettres)	Sous-composante / Description détaillée des activités actives	Analyse exhaustive des risques liés à la main-d'œuvre
Composante 1 : Amélioration de la performance et de la gouvernance de la Société Nationale d'Électricité (Société Nationale d'Électricité) et de la Régie de Distribution d'Eau (Régie de Distribution d'Eau)	**Sous-composante 1.1 : Amélioration de la gouvernance de la Société Nationale d'Électricité :** - 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	- Risque discrimination l'embauche (genre, handicap, origine ethnique, statut socio-économique) lors du recrutement des consultants pour le cadre MTF, l'audit IO/AD et l'inventaire des actifs SNEL ; - Risque lié à la capacité locale limitée à la suite d'une assistance technique - 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) pour les consultants MTF et audit consommation eau/électricité ; - 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 (burnout), troubles anxieux et dépressifs liés au

Official Use Only

	l'analyse des dossiers tarifaires soumis par les opérateurs privés (Mini-réseaux).	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 pour la conception du cadre MTF et la classification des actifs ; - Risque de troubles visuels et fatigue oculaire ; - Risque de chutes de plain-pied (câbles au sol) et chutes d'objets (archives) dans les bureaux UCM-CEP-O ; - Risque d'accident de trajet domicile-travail (taxis-motos) ; - Risque d'incendie lié à la surcharge des installations électriques de bureau.
	Sous-composante 1.2: Amélioration de la gestion de performance de la Société Nationale d'Électricité à Kinshasa : - Appuyer la préparation DAO PGI - Implantation d'un progiciel de gestion intégré ;	- Risque de discrimination et de favoritisme dans le recrutement des consultants PGI et des auditeurs externes SNEL exercices 2022-2024 ; - Risque de précarité contractuelle pour les développeurs du 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.	- Risque de stress et d'épuisement professionnel lié à la charge mentale de la préparation du DAO PGI, de la conception/fourniture/intégration du PGI et de l'analyse de la dette SNEL ; - Risque lié à la capacité locale limitée à la suite d'une assistance technique - Risque de troubles musculo-squelettiques et visuels dus au travail prolongé sur écran pour l'implantation du PGI ; - Risque 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 pour le PGI, limitant le développement des compétences locales ; - Risque d'accident de trajet lors des missions d'audit SNEL à Kinshasa ; - Risque Violences Basées sur le Genre (VBG-EAS-HS) ; - Risque d'absence de formation adéquate sur le nouveau PGI pour la main-d'œuvre SNEL

Official Use Only

	Sous-composante 1.3: Amélioration de la gouvernance et la performance de la REGIDESO : - Appuyer la formation de renforcement des capacités à la REGIDESO SA ; - Apporter une assistance technique pour la digitalisation de la REGIDESO et ENF - Appuyer 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 de la REGIDESO ; - Risque de précarité contractuelle et de non-paiement des avantages légaux (CNSS, congés) pour les 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 SST lié au travail de bureau prolongé et aux déplacements en mission (accidents de trajet) ; - Risque d'EAS/HS lié aux déséquilibres de pouvoir entre consultants internationaux/nationaux et personnel REGIDESO lors des formations et missions ; - Risque de non-fonctionnalité du MGP-T pour les consultants directs et le personnel détaché REGIDESO.

Official Use Only

Composante 2 : Renforcement des institutionnel et régulation sectorielle	**Sous-composante 2.1 : Assistance Technique aux gouvernements provinciaux :** - 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 ; - Appuyer les travaux 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 ;	- Risque de discrimination et de précarité contractuelle des consultants plan directeur ; - Risque de stress et burnout lié à la multiplicité des tâches ; - Risque de troubles musculo-squelettiques et visuels (travail sur écran) ; - Risque d'accident ; - Risque de chute de hauteur depuis échafaudages et toitures lors de la construction ; - Risque d'effondrement d'échafaudage et de chute d'objets (parpaings, tôles) ; - Risque d'écrasement lors de la manutention de sacs de ciment de 50 kg et de mobilier de bureau ; - Risque de troubles musculo-squelettiques liés à la manutention ; - Risque d'exposition à la poussière de ciment et au bruit >85 dB ; - Risque de travail sans contrat pour les journaliers de chantier bâtiment ; - Risque de travail des enfants pour transport de matériaux sur chantier bâtiment ;

Official Use Only

		- Risque d'absence d'EPI (casques, chaussures, gants) sur chantier bâtiment ; - Risque d'accident de circulation pour livraison matériaux en zone urbaine dense Kinshasa.
	Sous-composante 2.2 : Assistance technique aux agences sectorielles centrales : - Appuyer l'élaboration des études de faisabilité de 40 sites hydroélectriques en République Démocratique du Congo ; - Appuyer l'Agence Congolaise de l'Environnement pour le suivi de la mise en œuvre du projet et des sauvegardes environnementales et sociales ; - Soutenir la Maison de la Femme dans la délivrance de formations et d'actions de sensibilisation vis-à-vis des autorités et communautés ; - 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 pour accéder aux ssites;Risque de morsures de serpents (mamba, cobra) et piqûres de scorpions et moustiques vecteurs de paludisme en brousse ; - Risque d'exposition à la chaleur extrême, à la poussière et à la déshydratation ; - Risque d'isolement et d'absence de secours en zone enclavée (hôpital à >1h) ; - Risque de braquage et vol de matériel (GPS, drones) lors des collectes de données ; - 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 ;

Official Use Only

		- Risque de troubles musculo-squelettiques et stress pour les formateurs ; - Risque d'EAS/HS lors des formations et enquêtes sociales avec communautés ; - Risque de non-conformité éthique (collectes des données sans consentement éclairé)
	Sous-composante 2.3: Planification des investissements et développement et assistance technique pour les opérateurs : - Former les opérateurs privés sur le nouveau cadre environnemental et social (ESMS, mitigation des risques) ; - 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 dans les villes de Kinshasa, Lubumbashi et Kisangani ; - 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.	- Risque de précarité contractuelle des formateurs courts termes et enquêteurs terrain ; - Risque de discrimination à l'embauche des formateurs et enquêteurs ; - Risque de stress et épuisement professionnel de l'équipe chargée de l'élaboration de la politique nationale d'électricité ; - Risque d'accident de trajet et de circulation lors des enquêtes de terrain (routes dégradées) ; - Risque d'agression et vol de matériel lors des enquêtes ; - Risque de VBG-EAS/HS lors des formations ; - Risque de troubles musculo-squelettiques liés au travail sédentaire pour la planification ; - Risque de retard de paiement des enquêteurs terrain

Official Use Only

	Sous-composante 2.4: Soutien à la mise en œuvre du projet : - Organiser l'audit financier, comptable et des procédures de passation des marchés du Projet d'Accès, de Gouvernance et de Réforme des secteurs de l'Electricité et de l'Eau (AGREE), exercices 2024, 2025 et 2026 ; - Mener des enquêtes afin de déterminer la situation (valeur des indicateurs) de référence pour le cadre de résultats du projet ; - Acquisition des matériels roulants pour la supervision des travaux à exécuter dans le cadre du projet AGREE et la Préparation du COMPACT ; - Supporter les coûts des opérations UCM	- Risque de stress, burnout et troubles anxieux/dépressifs du personnel direct UCM (51 postes) et CEP-O dû à la charge fiduciaire, à la gestion simultanée de plusieurs bailleurs (AGREE, KE, Compact) 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 pour certains consultants ; - Risque de discrimination dans la promotion, l'accès à la formation et la répartition des primes ; - 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 et enquêtes de référence ; - Risque d'accident de trajet et d'accident de circulation lors de l'utilisation des matériels roulants acquis pour supervision (Kinshasa-Kananga-Kabinda) ;

Official Use Only

		- Risque d'absence de suivi médical périodique et développement des maladies ; - Risque d'inefficacité du MGP des travailleurs distincts et de représailles en cas de plainte
	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 pour les missions de préparation ; - 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 EPI adaptés; - Risque de stress, isolement et troubles du sommeil lors des missions prolongées ; - Risque de VBG- EAS/HS lors des missions mixtes en zone isolée ; - Risque de braquage et vol de matériel lors des déplacements

Official Use Only

Composante 3 : Electrification des villes provinciales sélectionnées basées sur le secteur privé	Sous-composante 3.1 : Electrification par approche descendante (Kabinda) : - Sélection du conseiller en transaction pour l'électrification des villes de Kabinda ; - Mise en œuvre du programme de mini-réseaux verts dans les villes de Kabinda, Kananga en RDC ; - Subvention de capital pour l'électrification de Kananga	- Risque de discrimination et conflits d'intérêts dans le recrutement du conseiller ; - Risque de stress et burnout - 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 d'électrocution basse tension (400V) et moyenne tension lors de l'installation des mini réseaux et raccordements ; - Risque de brûlures par arc électrique lors des manœuvres ; - Risque de chute de hauteur lors du montage de poteaux et structures de panneaux (3-10 m) ; - Risque d'effondrement de fouilles peu profondes pour fondations de poteaux en sol latéritique de Kabinda ; - Risque d'incendie et explosion de batteries au lithium et de carburant des groupes ; - Risque de troubles musculo-squelettiques liés à la manutention de batteries (50-200 kg) et de panneaux ;

Official Use Only

		- Risque de VBG/EAS/HS lié à la présence de travailleurs migrants logés en base-vie à Kabinda/Kananga ; - Risque de non-paiement des heures supplémentaires et salaires inférieurs au SMIG par sous-traitants ; - Risque de travail des enfants pour transport sable/gravier ; - Risque de non-fourniture et non-utilisation d'EPI ; - Risque de transmission et propagation des maladies épidémiologiques et MST (VIH, IST).
	Sous-composante 3.2: Electrification par approche ascendante (Appui à la mise en œuvre du Fonds Mwinda) : - 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 ;	- Risque de stress et épuisement professionnel dû à la pression du modèle RBF (paiement basé sur résultats) : heures supplémentaires non déclarées, travail précipité ; - Risque de discrimination et précarité contractuelle au sein de l'équipe du Gestionnaire ; - Risque d'accident de trajet lors des missions de vérification des connexions SHS/mini-réseaux sur pistes rurales ;

Official Use Only

	- Subvention RBF pour les opérateurs privés de mini réseaux électriques (Kananga) ; - Contrôle et vérification des subventions -	- Risque de VBG-EAS/HS au sein de l'équipe du Gestionnaire ; - Risque d'électrisation et électrocution par contact direct/indirect avec bornes batteries lithium ; - Risque de brûlures par arc flash lors de déconnexion batterie ; - Risque d'incendie et explosion par emballement thermique batterie lithium-ion ; - Risque d'inhalation d'acide fluorhydrique en cas d'abus batterie ; - Risque d'électrocution en courant continu haute tension jusqu'à 1000V lors de l'installation panneaux PV ; - Risque de chute libre depuis toiture fragile en tôle (3-10 m) lors de l'installation SHS ; - Risque de troubles musculo-squelettiques par manutention batteries lourdes ; - Risque de coupures et écrasements lors de pose structures ; - Risque d'exposition UV et chaleur ; - Risque de non-conformité à la législation congolaise chez petits opérateurs (absence

Official Use Only

		contrat écrit, absence CNSS, absence MGP, absence EPI) ; - Risque de travail des enfants dans distribution SHS ;
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 -DKC-DKO et Gbadolite ; - Actualisation des études d'assainissement et réhabilitation, et Elaboration étude de mise en conformité DKC-DKO ; - Contrôle et surveillance des travaux DKC-DKO et Gbadolite ; - Fourniture de 110 000 compteurs à prépaiement BT ; - Travaux d'extension et de raccordement des 80 000 ménages au moyen des compteurs à prépaiement dans la zone DKC-DKO ; - Travaux de Renforcement Postes de Kimbanseke et Mitendi ; - Travaux d'amélioration, d'assainissement des certains départs BT avec installation des 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 ;	- Risque de contact indirect par mise sous tension accidentelle de masse ; - Risque d'arc électrique lors de manœuvre de sectionneur ; - Risque de retour de tension par groupe électrogène client non consigné ; - Risque d'absence de procédure Lock-Out Tag-Out ; - Risque de chute libre depuis poteau en bois pourri, échelle non sécurisée ou toiture lors de pose consoles ; - Risque d'effondrement de poteau vétuste ; - Risque de chute d'outils/compteurs sur travailleurs et riverains ; - Risque d'effondrement de tranchée non blindée dans sol sableux de Kinshasa et ensevelissement ; - Risque de heurt de réseaux existants (eau REGIDESO, fibre optique) ;

Official Use Only

	- Fourniture et installation des compteurs à télé relève pour certains clients HT, MT et BT de SNEL et dans certaines IO ; - Appuyer l'élaboration d'un cahier des charges pour l'acquisition des compteurs a 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 (Etudes APS, APD et DAO et supervision des travaux) ; - Travaux d'assainissement et extension des raccordements dans les réseaux existant de Gbadolite ; - Travaux de protection de la berge et Mesure de sécurité du barrage de la centrale hydroélectrique.	- Risque d'inondation de tranchée par eaux de pluie et glissade ; - Risque de trébuchement de riverains (enfants) dans tranchée mal balisée la nuit ; - Risque d'accident de circulation et collision près chaussée : collision engin/moto-taxi Wewa/piéton, renversement par camion-grue, heurt par véhicule tiers, trafic dense ; - Risque de travail de nuit avec visibilité réduite pour éviter coupures ; - Risque d'exposition au bruit >85 dB (marteau-piqueur + trafic) et surdité professionnelle ; - Risque de maladies professionnelles (poussière, fumée gaz d'échappement, vibrations) ; - Risque de manutention poteaux béton et transformateurs 500 kg : écrasement, TMS, coupures feuillardes ; - Risque d'exposition aux huiles toxiques transformateurs (potentiel PCB anciens transformateurs) ; - Risque de paludisme, fièvre typhoïde, tétanos par matériel rouillé, leptospirose par eaux usées stagnantes en fouilles ;

Official Use Only

		- Risque de morsures chiens errants ; - Risque de forte affluence travailleurs accroissant demande travail du sexe ; - Risque d'EAS/HS pour attribution raccordements (contreparties demandées aux femmes) ; - Risque de travail des enfants chez sous-traitants pour transport sable/fouilles ; - Risque de travail forcé (retenue pièces d'identité) ; - Risque de non-paiement heures supplémentaires et absence d'assistance victimes accidents ; - Risque de manque d'eau potable et latrines sur chantier
	Composante 4.2 : Réhabilitation et Expansion de réseaux de distribution d'eau à Kananga : - Elaboration de l'Étude d'Impact Environnemental et Social (EIES) 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 (PAR) pour les travaux d'alimentation en eau potable de la ville de KANANGA.	- Risque d'accident de trajet sur pistes latérite Kananga ; - Risque de stress et troubles musculo-squelettiques (bureau) ; - Risque de cas de VBG-EAS/HS ; - Risque d'inhalation fibres d'amiante lors découpe/casse canalisations amiante-ciment entraînant mésothéliome, asbestose, cancer poumon (effet différé 20-30 ans) ;

Official Use Only

	- 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). - 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 les provinces concernées (Kasaï central), (compteurs sectoriels, compteurs individuels pour les ménages, installation des Centres de contrôle régionaux à connecter au Centre de Contrôle National, équipements de détection des fuites et des fraudes) .	- Risque lié à absence d'EPI respiratoire P3, combinaison étanche, douche décontamination ; - Risque de contamination riverains par dispersion poussières amiante ; - Risque de stockage sauvage déchets amiante ; - Risque lié au manque de formation spécifique amiante et absence suivi médical spécialisé ; - Risque d'effondrement fouille profonde >1,5 m dans sols latéritiques instables saison des pluies et ensevelissement • Risque de chute dans bassin/décanteur vide 6 m et noyade en bassin en eau ; - Risque de heurt par engin (pelle mécanique, camion) sur piste étroite péri-urbaine et renversement engin sur talus ; - Risque de chute d'objets (tuyaux fonte 6 m) • Risque d'accident travail (chutes libres, chutes objets, circulation engins, incendie, explosion, éboulement) ; - Risque lié aux travaux à proximité installations électriques sous tension (pompes, armoires 380V, groupes) ;

Official Use Only

		- Risque lié au chlore gazeux et hypochlorite sodium (fuite entraînant brûlure respiratoire, oculaire, œdème pulmonaire) ; - Risque lié à la chaux vive (brûlure chimique) ; - Risque lié au polyélectrolyte, coagulants, ciment, adjuvants béton, hydrocarbures ; - Risque lié au travail en espace confiné (chambre vannes, réservoir) entraînant asphyxie par manque oxygène ou H2S ; - Risque de contact avec eaux brutes contaminées (choléra, diarrhéiques, leptospirose) ; - Risque lié aux reptiles/insectes : moustiques vecteurs paludisme, morsures serpents, piqûres scorpions en brousse péri-urbaine ; - Risque maladies peau ; - Risque manutention tuyaux, sacs ciment 50 kg, TMS ; - Risque exposition bruit >90 dB (concasseur, compacteur) et vibrations ; - Risque poussière latérite (silicose) et chaleur ; - Risque accident piste latérite glissante saison pluies, enlisement ;

Official Use Only

		- Risque isolement secours éloigné (hôpital >30 min) ; - Risque absence eau potable et latrines sur chantier entraînant déshydratation et maladies féco-orales ; - Risque conflits fonciers sur tracé conduites ; - Risque jalousie attribution branchements et faible taux raccordement ménages dirigés par femmes (discrimination sexe, absence titre foncier) ; - Risque de VBG-EAS/HS ; - Risque exploitation mineures autour base-vie ; - Risque travail des enfants pour transport eau/fouilles ; - Risque discrimination ethnique et népotisme ; - Risque non-paiement main-d'œuvre journalière locale et inefficacité MGP
	Composante 4.3 : Promotion du Capital Humain dans certaines villes sélectionnées : - Appuyer les formations techniques et professionnelles des jeunes (en particulier femmes) aux métiers techniques de l'électricité et de l'eau dans le secteur privé.	- Risque de stéréotypes de genre dissuadant les femmes de poursuivre carrières perçues comme masculines et conduisant à discriminations sur lieu de travail ; - Risque de manque d'opportunités d'emploi pour femmes en raison de réticence employeurs à embaucher électriciennes/plombières ;

Official Use Only

	- Développement de politiques RH et d'empowerment des femmes pour REDIGESO et SNEL (selon plan d'action), y.c. formation professionnelle et stages ciblant les femmes.	- Risque de conditions de stage non conformes pour jeunes femmes (absence convention stage, absence EPI à taille femmes, affectation tâches dangereuses sans supervision) ; - Risque d'accident en atelier de formation INPP : électrocution basse tension lors de câblage maquette, brûlure par soudure, coupure par tôle, chute d'échelle, incendie par court-circuit maquette ; - Risque de troubles musculo-squelettiques liés aux postures en atelier ; - Risque d'EAS/HS : chantage à la diplomation par formateur envers apprenante, harcèlement entre apprentis ; - Risque d'écart salarial persistant vs homologues masculins après insertion ; - Risque de difficultés de rétention et progression carrière en raison de manque mentorat et modèles féminins ; - Risque de surcharge responsabilités liée aux attentes sociétales gestion foyer ;

Official Use Only

		- Risque de non-insertion à l'emploi après formation et frustration, avec risque de travail non rémunéré
Composante 5 : CERC		- Risque d'accident lié à l'évacuation d'urgence suite à incendie chantier ou découverte engin non explosé lors de fouilles ; - Risque d'accident de circulation pendant évacuation d'urgence et collision pendant fuite vers point de rassemblement ; - Risque lié à la précipitation des recrutements en situation d'urgence sans vérification âge, sans contrat de travail, sans formation SST et sans EPI ; - Risque de recours au travail des enfants en situation d'urgence (transport sacs sable, nettoyage) ; - Risque d'exposition à des eaux d'inondation contaminées (choléra, leptospirose) entraînant maladies professionnelles ; - Risque de stress post-traumatique chez travailleurs secouristes et fatigue extrême avec heures supplémentaires continues ;

Official Use Only

		- Risque de conflits sociaux et tensions avec communautés locales sinistrées pour accès ressources (eau potable, abris) ; - Risque d'EAS/HS dans les camps de déplacés suite aux inondations ; - Risque de non-respect des procédures de notification d'incidents ESIRT en situation d'urgence

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.

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, à travers notamment les actions suivantes :

Official Use Only

Tableau 3 Mesures d'atténuation des risques

Risques	Mesures d'atténuation générales	Mesures d'atténuation spécifiques
Risque lié à la capacité locale limitée à la suite d'une assistance technique	Organiser des formations régulières pour améliorer compétences Assurer suivi régulier par experts après assistance technique Élaborer plan d'action avec risques et mesures	- Établir programmes mentorat experts-guidage terrain ; - Mettre en place ligne assistance/forum questions ; - Mettre en place indicateurs performance pour évaluer impact et ajuster stratégies Organiser transfert compétences avec livrables et compagnonnage 3 mois
Risque de dépendance externe à l'égard des consultants étrangers, érosion des capacités locales, dépendance excessive à l'assistance technique entravant autonomie	Assurer développement compétences locales autonomes Élaborer plan renforcement capacités avec formation formateurs Éviter dépendance excessive	- Imposer clause transfert compétences dans contrats consultants étrangers (20% temps dédié formation homologues locaux); - Former 2 homologues UCM/CEP-O par expert international ; - Archiver tous livrables sur serveur UCM avec accès permanent ; - Prévoir budget formation continues post-projet
Risque de dépendance aux subventions liée à l'électrification Fonds Mwinda	Collaborer avec entreprises privées pour financer projets Diversifier sources financement Réduire dépendance progressive	- Exploiter financements spécifiques énergie renouvelable durable (GCF, AFD); - Mettre en œuvre modèle économique progressif réduction graduelle RBF ; - Former opérateurs à viabilité commerciale ;

Official Use Only

		- Établir plan sortie et pérennisation avec fonds roulement
Risque de coûts associés à l'appui logistique, fluctuation prix matières premières et main-d'œuvre, dépassement budgétaire	Sélectionner fournisseurs fiables et établir partenariats long terme Former équipe gestion logistique et outils suivi Élaborer plan d'action risques	- Établir plan logistique détaillé dès départ avec délais, besoins matériaux, contraintes sites Kananga/Kinshasa/Kabinda ; - Mettre en place suivi stocks et livraisons avec logiciel ; - Prévoir marge contingence 15% ; - Mutualiser transport avec autres projets ; - Indexer prix contrats si fluctuation >10%
Risque de fraude et corruption dans gestion fonds, conflits d'intérêts attribution contrats	Mettre en place code éthique et politique anti-fraude Assurer déclaration liens familiaux Organiser audit externe	- Faire signer déclaration absence conflit d'intérêts pour tout évaluateur - ; Rotation personnel évaluateur ; - Render opérationnel le Mécanisme d'alerte anonyme via MGP ; - Prévoir de sanction en termes de résiliation immédiate du contrat pour les cas de fraude avérée ; - Organiser les audits financiers annuels par auditeur indépendant exercices 2024-2026
Risque de lésions et blessures corporelles des riverains suite à chute poteaux sur bâtis causés par vents/fortes pluies	Sensibiliser sur textes lois et mesures réglementaires Mettre en place système examen régulier SST	- Réaliser le diagnostic stabilité chaque poteau avant travaux (test sonore bois);

Official Use Only

	avec identification dangers Vérifier intégrité structures avant travaux	- Remplacer systématiquement poteaux vétustes bois pourris avant saison pluies Installer haubans provisoires pendant raccordement ; - Balisage périmètre sécurité 10m, interdiction accès riverains ; - Informer porte-à-porte 48h avant travaux
Risque d'accident chantier et circulation, chute libre échelle/poteau/toiture pour pose consoles/pinces/raccordement ménages, chute outils sur riverains	Mettre en œuvre programme protection chute avec formation ascension, inspection/entretien/remplacement matériel, sauvetage Veiller observation prescriptions légales et EHS	- Établir critères utilisation protection intégrale chute des >2m ; - Utiliser ceintures nylon doublé ≥16mm ou résistance équivalente avec double longe absorbeur ; - Porter deuxième sangle réserve pour maniement outils électriques hauteur ; - Interdire échelles artisanales, utiliser échelles certifiées et nacelles DKC-DKO ; - Installer filets pare-objets au-dessus zones passage riverains
Risque de brûlures externes, projections métal fusion, atteintes oculaires/auditives dues à arc flash déconnexion batterie (Mwinda)	Contrôler mise en œuvre dispositions générales prévention Substituer/éliminer conditions/substances dangereuses Identifier dangers mortels	- Autoriser uniquement travailleurs formés/certifiés pour installer/entretenir/réparer batteries lithium ; - Fournir EPI arc flash : écran facial, gants isolants 1000V DC, lunettes, combinaison ignifugée ; - Appliquer procédure LOTO batterie avant déconnexion ; - Utiliser outils isolés 1000V ;

Official Use Only

		- Stockage local ventilé avec extincteur poudre ABC et bac sable ;
Risque d'électrocution/électrisation percussion câble mal isolé sous tension, retour tension groupe client, incendie court-circuit/surtension/surintensité/surcharge lors raccordement ménages	Contrôler mise en œuvre dispositions générales prévention Veiller à ce que travailleurs ne s'approchent pas éléments conducteurs sous tension exposés Autoriser uniquement travailleurs formés/certifiés	- Mettre hors tension et mise à terre lignes avant travaux ; - Vérifier absence tension avec VAT ; - Informer clients déconnexion pour éviter retour tension ; - Veiller travaux fils sous tension effectués par ouvriers formés avec respect strict normes sécurité/isolement ; - Définir dans Plan Hygiène Sécurité formation, mesures, EPI et précautions si entretien à distance < distance sécurité minimale
Risque de stress, burnout, troubles psychologiques, troubles sommeil dus à rythme intensif, faible autonomie, contrôle hiérarchie important, charge mentale/informationnelle multit-âches	Mettre en place procédures signalement conditions dangereuses/malsaines Recueillir informations pour statistiques accidents/maladies professionnelles Appliquer réglementation heures travail 45h/semaine RDC	- Mener campagnes prévention, réadaptation, reclassement ; - Procéder à enquêtes utiles conditions SST basées sur loi nationale, NES2, directives EHS Banque mondiale ; - Assurer formation permanente ergonomie : posture travail et ordinateur, gestion stress ; - Accès psychologue via ONG locale ; - Mentionner dans contrats clause protection enfants et interdiction travail forcé

Official Use Only

Risque de troubles musculo-squelettiques (lombalgies, cervicalgies, canal carpien, tendinites), troubles visuels, fatigue oculaire, travail sédentaire postures prolongées postes inadaptés	Assurer formation permanente bonne ergonomie Organiser pauses actives Fournir mobilier ergonomique	- Réaliser audit ergonomique bureaux UCM/CEP-O par SST ; - Fournir chaises réglables, repose-pieds, écrans hauteur yeux, souris/clavier ergonomiques ; - Organiser pauses 10 min/2h avec étirements ; - Fournir lunettes protection écran ; - Rotation tâches saisie données MTF/PGI
Risque de chutes plain-pied (câbles sol, sols glissants), chutes objets (archives, étagères), incendie/explosion installations électriques bureau, exposition hautes températures espace exigu mauvaise qualité air climatisé	Mettre en place système examen régulier SST avec identification dangers Organiser exercices évacuation Vérifier installations électriques	- Ranger câbles avec goulottes, fixer étagères au mur, vérifier installations par BCC annuellement ; - Installer extincteurs et détecteurs fumée ; - Exercice évacuation semestriel ; - Interdire surcharge multiprises ; - Entretenir climatisation avec contrôle qualité air ; - Organiser rangement archives pour éviter lombalgies
Risque d'accident trajet domicile-travail (taxis-motos), accident circulation dense embouteillages, heurt véhicule tiers motos-taxis, travail proximité chaussée sans GBA/signaleur, travail nuit visibilité réduite	Organiser sensibilisation sécurité routière Assurer prise en charge transport sécurisé missions Mettre en place plan gestion trafic	- Sélectionner transport sécurisé conventionné ; - Port casque obligatoire moto ; - Interdire déplacement nuit sans véhicule projet ; - Former en conduite défensive tous les chauffeurs coursiers du projet (UCM, CEP-O, et entreprises); - Installer GBA béton, cônes, signaleurs gilets classe 3 panneaux STOP/GO ; - Éclairage 200 lux minimum travaux nuit avec gyrophares ;

Official Use Only

		- Limitation vitesse engins 20 km/h agglomération ; - Escorte police roulage si besoin DKC-DKO
Risque d'exposition bruit >85-90 dB (marteau-piqueur, concasseur, compacteur, trafic), vibrations, poussière silice/latérite, pollution air gaz échappement, chaleur extrême, ozone lignes HT	Organiser consultations publiques lors choix localisation lignes et emprise Installer lignes HT dans zones moins peuplées Mesurer niveaux bruit	- Placer emprises loin populations pour éviter forts bruits ; - Utiliser murs antibruit ou équipements anti-bruit ; - Fournir bouchons oreilles + casques anti-bruit ; - Arroser pistes pour abattre poussière ; - Masques FFP2 ciment/silice ; - Rotation <4h exposition bruit ; - Fournir eau potable 3L/jour + zones ombragées, arrêt 11h-14h si T> 30°C
Risque lié à manutention manuelle/motorisée lourde : poteaux béton, transformateurs 500 kg, batteries 50-200 kg, tuyaux fonte 6m, sacs ciment 50 kg, bobines câbles, coupures feuillard acier	Contrôler dispositions générales prévention manutention Former gestes/postures Limiter poids manuel 25 kg/personne	- Utiliser grue/treuil pour poteaux et transformateurs, chariots diable batteries, élingues certifies ; - Fournir gants anti-coupure feuillard, chaussures sécurité ; - Équipe minimum 4 personnes tuyaux fonte ; - Interdire port charges sur tête ; - Toolbox talk manutention quotidien
Risque d'exposition huiles toxiques transformateurs (PCB potentiels anciens), ciment, peinture, solvants, essence, poussière, fumée	Substituer conditions/substances dangereuses Fournir EPI chimique et fiches sécurité	- Inventorier transformateurs test PCB avant manipulation, si >50 ppm procédure déchets dangereux avec ACE ; - Stockage huiles sur bac rétention ;

Official Use Only

		- Fournir masques, gants nitrile pour ciment/peinture/solvants ; - Substituer solvants moins toxiques si possible
Risque d'inhalation fibres amiante lors découpe/casse 42 km canalisations amiante-ciment Kananga : mésothéliome, asbestose, cancer poumon effet différé 20-30 ans, absence EPI P3, stockage sauvage déchets, manque formation et suivi médical	Appliquer Note Bonnes Pratiques Banque mondiale amiante 2022 Interdire découpe mécanique à sec Élaborer plan retrait amiante approuvé ACE Identifier dangers mortels	- Former travailleurs la gestion d'amiante ; - Fournir masque P3, combinaison jetable type 5/6 étanche, gants, douche décontamination mobile ; - Découper sous brumisation, confinement film polyane, périmètre 20 m ; - Conditionner déchets double sac étiqueté amiante, stockage sécurisé puis enfouissement centre agree ; - Suivi médical radiographie pulmonaire annuelle ; - Informer riverains
Risque d'effondrement fouille profonde >1,5 m sols latéritiques instables saison pluies Kananga et sols sableux Kinshasa, ensevelissement, heurt engin, chute objets, chute bassin/décanteur 6 m, noyade	Vérifier intégrité structures avant travaux Mettre en place système examen régulier SST Blinder fouilles	- Blinder fouilles >1,5 m blindage métallique ou boisage jointif ; - Balisage rubalise réfléchissante + éclairage nocturne + gardien nuit Installer passerelles piétons tous 30 m ; - Pomper eaux pluie, remblayer <24h après pose ; - Installer garde-corps autour bassins vides 6 m, bouées et perches Port harnais pour travaux près bassins

Official Use Only

Risque espace confiné (chambre vannes, réservoir) asphyxie manque oxygène/H2S, contact eaux brutes contaminées choléra/diarrhéiques/leptospirose, maladies peau/eau, contact reptiles/insectes	Mettre en place permis entrée espace confiné Assurer détection gaz Fournir EPI étanche	- Utiliser détecteur 4 gaz O2/H2S avant entrée, ventilation forcée 15 min, binôme obligatoire + surveillant extérieur talkie, harnais + treuil extraction ; - Fournir gants étanches, bottes, vaccination choléra, traitement eau potable Installer douches oculaires
Risque chimique traitement eau : chlore gazeux/hypochlorite (brûlure respiratoire, œdème pulmonaire), chaux vive (brûlure chimique), polyélectrolyte/coagulants	Identifier dangers chimiques Fournir fiches sécurité et EPI Élaborer plan urgence fuite	- Installer détecteurs chlore avec alarme, masques à cartouche ABEK, douches corps/yeux, procédure fuite chlore évacuation 100 m, formation spécifique ; - Stocker chaux vive à l'abri humidité avec gants nitrile et lunettes ; - Former personnel manipulation produits
Risque lié à piste latérite glissante saison pluies, enlisement, isolement secours éloigné hôpital >30 min, absence eau potable/latrines chantier déshydratation/maladies féco-orales, propagation maladies transmissibles paludisme, fièvre typhoïde	Assurer eau potable et latrines selon OMS Organiser logistique pistes Prévoir plan évacuation sanitaire	- Installer 1 latrine/20 travailleurs séparée H/F verrouillable éclairée avec nettoyage quotidien, station lavage mains savon ; - Fournir eau potable 3L/jour avec contrôle qualité hebdomadaire ; - Entretenir pistes latérite avec compactage avant saison pluies ; - Prévoir véhicule 4x4 ambulance avec trousse secours ;

Official Use Only

		- Fournir moustiquaires imprégnées et répulsifs paludisme Kasaï très prévalent ; - Afficher panneaux lavage mains et protection maladies mains sales
Risque d'afflux main-d'œuvre externe, conflits fonciers tracé conduites champs manioc, jalousie attribution branchements, faible taux raccordement ménages dirigés par femmes, discrimination ethnique, refus port EPI raisons culturelles	Informer riverains bien-fondé projet, activités, durée, bénéficiaires Recourir main-d'œuvre locale non spécialisée Créer cadre collaboration tripartite	- Recruter 60% main-d'œuvre non qualifiée locale via comités locaux PV transparent ; - Compenser cultures manioc selon PAR Kananga avant tranchée ; - Afficher critères attribution branchements publics (pas titre foncier exigé) Quota 30% ménages femmes ; - Dialogue avec chefs coutumiers pour lever résistance culturelle EPI avec démonstration ; - Médiation par Spécialiste Social
Risque d'exacerbation VBG, IST/MST/VIH/SIDA suite brassage population, affluence travailleurs accroissant demande travail sexe, traite femmes, mariage précoce, exploitation mineures base-vie, EAS/HS cohabitation, pouvoir différentiel attribution raccordements/eau, chantage recrutement/diplomation, harcèlement entre	Assurer formation personnel et autorités locales sur risques EAS/HS, codes bonne conduite et MGP Réaliser campagnes information/sensibilisation employés et communauté riveraine sur VBG/EAS/HS Appliquer code bonne conduite avec interdictions spécifiques EAS/HS et sanctions	- Enregistrer/traiter plaintes VBG/EAS/HS par ONG spécialisée via MGP confidentiel centré survivant(e); - Assurer prise en charge médicale survivant(e)s VBG (femmes, filles, garçons, hommes) via services santé zone, gestion clinique viol ; - Construire stations lavage mains stratégiques chantier ; - Afficher panneaux méthodes protection maladies mains sales ;

Official Use Only

travailleurs, discrimination embauche personnes vulnérables	claires avec formations régulières et signature par tous acteurs	- Diffuser offres emploi via RTNC, radios communautaires, affichage français/langue locale lieux publics/églises ; - Séparer vestiaires/latrines H/F verrouillables éclairées ; - Interdiction relations avec mineures <18 ans ; - Campagnes IEC mensuelles IST/VIH avec distribution préservatifs gratuits ; - Quota 30% femmes, sanction licenciement + référencement judiciaire pour EAS/HS
Risque de stéréotypes genre dissuadant femmes carrières masculines, manque opportunités emploi femmes réticence employeurs, écart salarial, difficultés rétention/progression manque mentorat, surcharge responsabilités foyer, absence politique soutien, non-implication femmes comité plaintes, conditions stage dangereuses sans EPI taille femmes, non-insertion emploi après formation	Développer politiques RH et empowerment femmes SNEL/REGIDESO selon plan action Assurer formation professionnelle et stages ciblant femmes Organiser mentorat	- Former formateurs sur genre et EAS/HS ; - Fournir EPI taille femmes (gants S, chaussures 36-40, harnais adaptés); - Convention stage avec assurance et interdiction tâches dangereuses sans supervision ; - Créer réseau mentorat femmes électriciennes/plombières avec modèles féminins Base données lauréates partagée avec entreprises SNEL/REGIDESO/Mwinda, suivi 6 mois post-formation ; - Mettre en place politique soutien avec horaires flexibles pour gestion foyer ;

Official Use Only

		- Inclure femmes dans comité gestion plaintes avec référente femme ; - Accompagner insertion emploi avec appui CV et mise en relation employeurs
Risque de travail des enfants, travail forcé, service exigé sous menace peine, retenue pièces identité par sous-traitants, exploitation mineures	Insérer dans tous contrats clause protection enfants : vérification fréquente qu'aucun enfant employé sous âge légal et interdiction travaux forcés Recueillir informations pour statistiques	- Vérifier âge carte identité à embauche par Spécialiste Développement Social, registre avec date naissance ; - Restituer immédiatement pièces identité ; - Afficher interdiction travail enfants en français/langue locale chantier ; - Prévoir les clauses de résiliation immédiate si cas avéré ; - Organizer les Audits inopinés trimestriels ; - Former sous-traitants sur interdiction travail forcé
Risque de rémunérations insuffisantes, non-paiement heures supplémentaires, non-assistance victimes accidents, ressources mal allouées détournant priorités, coûts élevés non prévus, absence suivi/évaluation assistance technique, omission voix locales négligeant besoins communautés	Recueillir informations pour statistiques accidents/maladies professionnelles avec causes, zones lésion, circonstances, fréquences, effets, durée, importance incapacités Assurer suivi régulier par experts après assistance technique	- Appliquer SMIG RDC, paiement mensuel virement bancaire/Mobile Money traçable, bulletin paie, heures sup majorées 30% ; - Tenir un Registre pointage journalier signé dans tous les chantiers ; - Prévoir les assurance CNSS + assurance complémentaire tous contractuels y compris journaliers ;

Official Use Only

		- Obligation de déclaration accident 24h et l'obligation de prise en charge frais médicaux entreprise, enquête cause ; - Organiser les Audits paie mensuel ; - Mettre en place indicateurs performance assistance technique ; - Organiser consultations communautaires avant études pour inclure voix locales ; - Élaborer plan allocation ressources avec priorisation
Risque d'insécurité : agression troupes armées, braquage/vol matériel collectes données, vol/vandalisme matériel (cuivre, compteurs, panneaux/batteries), agression population suite coupures intempestives, morsures chiens errants, serpents/insectes venimeux, reptiles, paludisme, fièvre typhoïde, maladies peau	Renforcer capacités personnelles avec formations pratiques sécurité nationale Renforcer capacités secourisme Organiser consultations publiques grande échelle lors choix localisation lignes	- Associer à chaque équipe mission agents sécurité pour s'assurer du conduit à tenir (surtout Est); - Se munir kit premier soins rapide : 2X larges coupelles succion, 1 petite coupelle, lame scalpel, cordelette garrot, manuel utilisation, sérum anti-venimeux; - Fournir moustiquaires imprégnées, répulsifs, gilets sauvetage, bottes hautes Utiliser téléphone satellite, GPS, interdire déplacements nuit ; - Organizer les Briefings de sécurité avant toute mission vers les zones à haut risques d'insécurité ; - Prévoir de clôture et gardiennage stockage

Official Use Only

		cuivre/compteurs/panneaux avec inventaire journalier ; - Information préalable population sur coupures via crieur et radio pour éviter agression
Risque de catastrophe naturelle : éruption limnique/volcanique, vents violents, pluies torrentielles, inondation, sécheresse Kinshasa/Kananga (CERC)	Collaborer avec volcanologues autour zone et être informés possibles mouvements tectoniques	- Créer cadre concertation multi-acteurs composé UCM, autorités provinciales, de sécurité, communauté afin d'éviter situations dangereuses ; - Élaborer plan évacuation chantier avec points rassemblement et exercices semestriels ; - Suspendre les travaux si alerte risques signalé élevé (inondation, pluies torrentielles, sécheresses intention avec une forte intensité d'insolation - Pré-positionner les kit EPI urgence CERC
Risque CERC : recrutement précipité urgence sans vérif âge/contrat/formation/EPI, recours travail enfants urgence, exposition eaux inondation contaminées choléra/leptospirose, stress post-traumatique secouristes, fatigue extrême heures continues, non-respect ESIRT notification incidents	Élaborer procédure CERC avec liste préalable fournisseurs et travailleurs formés, kit EPI urgence pré-positionné Mettre en place procédures signalement conditions dangereuses	- Vérifier âge minimum même urgence (pas <18 ans travaux dangereux); - Distribution EPI urgence (bottes, gants, masques) avant déploiement ; - Formation express 30 min SST urgence ; - Fournir eau potable + pastilles chlore, pompes ; - Soutien psychologique post-intervention ; - Notification incident ESIRT 24h via UCM ; - Limiter heures continues <12h avec rotation

Official Use Only

Le Projet veillera en particulier au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et a l'expérience de 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 sinon 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 mise en œuvre des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Dans cette optique, le Projet devrait assurer 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 NES2 (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 2016
- 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 Republique Democratique 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 ;

Official Use Only

- La Loi n° 004/2001 du 20 juillet 2001 portant dispositions générales applicables aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique.
- 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.

4.1.1. Contrat de travail

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

Official Use Only

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 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 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 2 qui va s'appliquer.
Non-discrimination et égalité des chances. La NES n°2 dispose que l'Emprunteur fondera la relation de travail sur le	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 n°2.

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

Exigences de la NES 2	Dispositions nationales pertinentes	Observations
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 trous 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 travail à 45 heures par semaine et 8 heures par jour (Article 119).	La loi nationale satisfait cette exigence de la NES n°2.

Exigences de la NES 2	Dispositions nationales pertinentes	Observations
	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	

Official Use Only

Exigences de la NES 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 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

---

[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).

Official Use Only

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.

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

Official Use Only

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].

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

---

[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

[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**

Official Use Only

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 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 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

---

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

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.

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.

Official Use Only

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 :
i) 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) ;
ii) 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 :

- 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.

Official Use Only

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 ;

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 ;

Official Use Only

6. **Les obligations en matière de ressources humaines E&S** : désignation et maintien d'un Spécialiste Environnemental 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 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.
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.
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.
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.

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

Official Use Only

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 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

Official Use Only

2	Coordonnateur Adjoint	1	Contrat signé et en fonction	Appui au Coordonnateur dans la gestion quotidienne, suivi opérationnel des composantes, coordination transversale des branches.	Kinshasa
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	Kinshasa

Official Use Only

				travail congolais et aux exigences de la NES 2.	
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

Official Use Only

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
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	Kinshasa

Official Use Only

				hydrauliques, contrôle qualité des chantiers.	
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 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					

Official Use Only

39	Responsable de la Passation des marchés	1	Recrutement en cours	Coordination de l'ensemble des activités de passation des marchés conformément au Règlement de la Banque mondiale.	Kinshasa
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					

Official Use Only

49	Responsable Administratif et Financier	1	Contrat signé et en fonction	Supervision de la gestion administrative, financière et comptable de l'UCM, garant des procédures fiduciaires.	Kinshasa
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	Kinshasa

Official Use Only

				surveillance travaux, gestion interface entreprises.	
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	Kinshasa

Official Use Only

				Kananga, pose conduites adduction et stockage, 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.

Official Use Only

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

Conformément au PEES actualisé et publié en juin 2026, les dispositions transitoires suivantes sont applicables jusqu'au pourvoi effectif de l'ensemble des postes :

a) Supervision directe temporaire assurée : Pendant la période transitoire pour les postes vacants, les spécialistes déjà en place assurent la supervision directe temporaire de la mise en œuvre des mesures de gestion des risques environnementaux et sociaux :

- **Pour l'UCM (Kinshasa) :** Trois (04) spécialistes dont 2 spécialistes en Développement Social, un 01pécialiste en environnement etet 01pécialiste en communication) sont disponibles et assurent la supervision sociale, y compris le suivi du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) travailleurs et communautaire et la prévention VBG/EAS-HS, en attendant le recrutement des spécialistes en VBG et SST.
- **Pour la CEP-O (Kinshasa et Kananga) :** Le spécialiste en Développement Social et le spécialiste en Environnement de la CEP-O Kinshasa assurent l'intérim pour les activités Eau à Kananga (Composante 4.2 - toutes activités Eau à Kananga pour le compte de la CEP-O) jusqu'à l'arrivée du spécialiste environnementaliste basé à Kananga.

b) **Recours à consultant individuel E&S à court terme :** en cas de nécessité et si les délais de recrutement prévus au PEES actualisé sont dépassés de plus de 90 jours, l'UCM et CEP-O peuvent recourir à un consultant individuel E&S à court terme (3 mois renouvelable une fois) pour assurer la continuité de la supervision. Ce recours sera financé sur les coûts opérationnels du projet (Composante 2.4) et fera l'objet d'une Demande d'Avis de Non-Objection (DANO) simplifiée à la Banque Mondiale.

c) **En ce qui concerne le volet, la publication des DAO, il est exigé qu'aucun** Dossier d'Appel d'Offres (DAO) avec risque environnemental et social substantiel ou élevé, ni aucun Ordre de Service (OS) pour les travaux à haut risque ne sera lancé sans la validation préalable du PGES-Chantier par un spécialiste E&S qualifié de l'UCM ou de la CEP-O ou mieux de la mission de contrôle. Le respect de cette clause est une condition préalable au premier décaissement de chaque contrat, conformément au PEES.

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
- 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.

Official Use Only

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 ;

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

Official Use Only

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).

d) Mécanismes de supervision par le Gestionnaire du Fonds

Conformément aux Sections 18.3, 18.4 et 19 des Directives Opérationnelles et à la Section 2.2.11.4 du Manuel de Procédures, le dispositif de supervision prévoit :

- **Le screening et la classification des sous-projets** : chaque sous-projet fait l'objet d'un criblage environnemental et social (risque faible, modéré, substantiel ou élevé) via un formulaire standardisé. Les projets à risque élevé ou nécessitant une réinstallation physique sont exclus du financement, conformément à la Section 18.7 des Directives.
- **La supervision opérationnelle** : le Gestionnaire de Fonds apporte une assistance technique à l'ANSER et à l'UCM pour garantir que les opérateurs privés mettent en œuvre les mesures de santé et sécurité au travail, disposent d'un PGMO conforme à la NES n°2 et d'un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs.
- **La vérification liée au RBF** : aucun décaissement basé sur les résultats n'est effectué sans vérification préalable de la conformité environnementale et sociale, sur la base des rapports périodiques des promoteurs, des missions de supervision terrain de l'ANSER et des audits indépendants.
- **Le reporting** : obligation d'élaboration d'un rapport consolidé semestriel par l'ANSER à destination du bailleur de fonds, et transmission des rapports trimestriels du Gestionnaire de Fonds vers l'UCM et 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

Official Use Only

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 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, les violences contre les enfants, ainsi que la réparation des risques professionnels.

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 (iv) le suivi et le reporting par l'UCM.

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

- La victime d'un accident du travail ou de trajet doit immédiatement, sauf cas de force majeur, en informer l'employeur ou l'un de ses préposés ;
- L'employeur est tenu de déclarer dans un délai de trois jours ouvrables tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Ce délai court du jour de l'accident ou du jour de la constatation du caractère professionnel de la maladie ou encore du jour où l'employeur a eu connaissance de l'accident ou de la maladie ;

Official Use Only

- En cas de carence de l'employeur la déclaration visée au paragraphe 2 ci-dessus peut être faite par la victime ou ses ayants droit dans un délai de trois ans.
- Si la victime n'a pas repris son travail dans les trois jours de l'accident, l'employeur doit en outre faire établir un certificat médical.
- En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie sera assimilée à la date de l'accident. Dans tous les cas, la Caisse Nationale de Sécurité Sociale prend en charge les accidents du travail et maladies professionnelles survenus au cours d'un travail exercé pour le compte d'un employeur non immatriculé et exerce un recours contre l'employeur intéressé pour la récupération des prestations servies ou en dommages intérêts.

En ce qui concerne la Loi n° 16-009 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale, il faut noter ce qui suit :

Art. 64. La réparation des risques professionnels consiste à fournir au travailleur, victime d'accidents du travail et des maladies professionnelles ou d'origine professionnelle, des prestations en nature ou en espèce.

Art. 65. L'employeur est tenu de déclarer à l'établissement public, dans un délai de soixante jours, tout accident du travail et dans celui de cent vingt jours, toute maladie professionnelle dont est victime le salarié occupé dans l'entreprise et d'en réserver copie à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort et à la victime. En cas de carence ou d'impossibilité dans le chef de l'employeur, la déclaration peut être faite par la victime ou par ses représentants ou encore par ses ayants droit, jusqu'à l'expiration d'un délai de deux ans suivant la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

Art. 66. Les maladies qui se déclarent après la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque ouvrent le droit aux prestations si leurs délais d'apparition sont conformes à ceux prévus par la liste des maladies professionnelles. Les dispositions relatives à la déclaration, à la prise en charge et à la réparation des accidents du travail sont applicables aux maladies professionnelles. La date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à celle de l'accident.

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

Official Use Only

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

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

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

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

Art. 78. Les rentes de survivants sont fixées en pourcentage de la rémunération servant au calcul de la rente permanente et sont allouées suivant la répartition fixée aux articles 99 et 100 de la présente loi. La réparation accordée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou à ses ayants droit comprend (Article 18 Loi n° 77-11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies Professionnelles en RDC) :

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

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

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

Art. 23.En cas d'incapacité permanente totale, la victime a droit à une rente d'incapacité totale d'un montant mensuel égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de sa rémunération mensuelle moyenne ; cette rémunération est la moyenne arithmétique de salaire définie conformément aux dispositions de l'article 22 ci-dessus. Les articles 24 à 31 indiquent les modalités de payement des réparations ainsi que les droits des ayants droits.

8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAUX FORCES

Official Use Only

8.1 Capacité de contacter 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.

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 NES2 sont respectées :

a. 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 ;

b. 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 :

c. 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.
d. 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.
e. L'article 2 de cet arrêté précise que l'expression « enfant » désigne toute personne âgée de moins de 18 ans.
f. Suivant l'article 7, le travail de nuit est interdit à tout enfant âgé de moins de 18 ans

[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 NES2 . 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 .

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 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 ;

Official Use Only

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.

Dans le cas du Projet, il sera interdit de faire confier aux enfants les travaux énumérés ci-avant. Il est nécessaire de mettre en place un mécanisme de surveillance permanent de l'âge des travailleurs dans le cadre des activités des prestataires du projet en leur faisant obligation de tenir un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans leur entreprise, avec pour chacune d'elle, l'indication de sa date de naissance conformément à l'article 18 de l'arrêt du 08 août 2008 qui dispose que tout embauchage des personnes âgées de moins de 18 ans, quel que soit leur sexe, doit donner lieu à l'établissement par l'employeur d'une liste indiquant les noms, prénoms et date de naissance de chaque travailleur ainsi que l'emploi occupé. Copie de cette liste, portant mention des certificats d'aptitude au travail établis, doit être adressée, dans les huit jours de l'embauchage, à l'Inspecteur du Travail du ressort.

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.

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].

[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.

Official Use Only

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.

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 CONTRAT 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.

Official Use Only

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

Official Use Only

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.

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

Official Use Only

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.

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

Official Use Only

le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

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

Le 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 de 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.

Official Use Only

Se référant à la note d'orientation de la NES2, 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.

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.

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

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 :

- **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 :

Official Use Only

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.

Official Use Only

11. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES SENSIBLES AUX VBG-EAS/HS

Conformément à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 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 est 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].

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 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.

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

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 :

g. Une procédure de réception des griefs, tels qu'un formulaire de commentaire / plainte, des boîtes à suggestions, un courrier électronique, une ligne téléphonique ;
h. 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.

Official Use Only

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 :

i. Les doléances anonymes seront traitées de la même façon que les autres doléances, dont l'origine est connue.
j. 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 (MGD) 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.

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

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 est dédié aux plaintes relatives à l'Exploitation et Abus Sexuels et au Harcèlement Sexuel (EAS/HS).

Le traitement de ces plaintes sera centré sur les survivant(e)s, garantira la confidentialité et assurera une orientation immédiate vers les services de prise en charge appropriés.

Official Use Only

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 Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 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 PMT.

Cette section, en se référant aux standards Procurement Document (Bank's 2018) expliquera les procédures des appels d'offres et les contrats. Le processus de sélection se fera en deux phases dont :

1. La passation des marchés : il sera question de sélectionner, de recruter des entrepreneurs, des fournisseurs par des avis, des appels d'offre en respectant le processus de recrutement
2. La signature des contrats quant à elle sera à la charge du département technique.

Cependant, les appels d'offre décriront ou expliqueront les différentes procédures à suivre selon qu'il s'agit :

- Des appels d'offres internationaux des grands travaux ;
- Des appels d'offres nationaux des petits travaux ;
- Des appels d'offres national de fourniture et
- Des appels d'offres nationaux des petites fournitures.

En ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur est tenu de respecter la loi relative en la matière en RDC afin de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Les documents obligatoires à soumettre par les entreprises ou fournisseurs seront entre autres: le code de bonne conduite, le plan de gestion de travail, le règlement d'ordre intérieur de travailleur, le Plan de Gestion Environnementale et Sociale- Chantier et le plan Hygiène santé et sécurité au travail. 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 concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de prise de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° (Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de 1951) et (Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958) de l'Organisation Internationale de Travail que la RDC et les paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnementale et Sociale de la Banque mondiale.

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

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 des présentes procédures de gestion de la main -d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation et discrimination en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/sévices sexuels (articles 73 à 76 du code du travail) principalement contre les enfants, etc.

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. Cette mesure concerne 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 celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

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

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. 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.

Official Use Only

Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le Projet n'empêchera pas les travailleurs de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

Le Projet ne doit pas chercher 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 ou à d'autres mécanismes.

L'UCM se réserve le droit de superviser, contrôler et auditer la conformité des fournisseurs et prestataires aux dispositions des présentes PGMO. En cas de non-conformité constatée, des mesures correctives pourront être exigées et des sanctions contractuelles appliquées, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

Official Use Only

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.

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.

Official Use Only

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.

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

1. 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 Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 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.

Dans l'hypothèse où la mise en œuvre de ce projet pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou encore de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres intervenant, le Projet doit impérativement procéder à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

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

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

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

Official Use Only

travail de la RDC qui stipule que : Toute entreprise ou tout établissement de quelque nature que ce soit occupant des travailleurs a l'obligation de constituer un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

L'UCM veillera 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). En cas de non-conformité majeure constatée, l'UCM exigera la mise en œuvre de mesures correctives appropriées, pouvant inclure la suspension ou la résiliation des contrats.

Official Use Only

2. 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.

Official Use Only

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

[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

implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).

- ***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

[12] https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20French_1.pdf
[13] Idem

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 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 (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

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

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

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

[14] L'exposition à la VBG est aussi considéréé comme la VCE.

[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).

Official Use Only

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.

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.

[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-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.

Official Use Only

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

Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

Codes de conduite

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser :

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

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 des entrepreneurs » (E-PGES).
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes 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.
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.
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.

---

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.

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 doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur l'EAS/HS et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.
27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite EAS/HS et VCE.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de 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 : _____

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)

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 des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur 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 E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont 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 ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre 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 entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;

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 ;

Official Use Only

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

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme 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

B1 : Détails de l'incident		
Date de réception de l'incident par le projet/MGP :	**Date de signalement à l'UGP :**	**Date de notification à la BM :**
Rapporté au projet/MGP par : ☐Survivant ☐Tiers ☐Autre : _____ **Y a-t-il un enregistrement de cet incident dans le MGP ?** Oui☐ Non☐	**Signalé à l'UGP par** : ☐Opérateur MGP ☐Directement, par le/la survivant(e) ☐Directement, par un tiers ☐Autre : _____	**Signalé à la BM par** : ☐UGP ☐Directement, par le/la survivant(e) ☐Directement, par un tiers ☐Autre : _____

B 2 : **Type d'incident (veuillez cocher tout ce qui s'applique)** Voir l'annexe 1 pour les définitions
Exploitation sexuelle☐ **Abus sexuel**☐ **Harcèlement sexuel** ☐

B3 : Fournissez les détails suivants du dossier MGP	
Âge du/de la survivant(e) (si enregistré dans le MGP):	La législation nationale ou les exigences de déclaration obligatoire ont-elles été respectées ? Oui ☐Non ☐
Sexe du/de la survivant(e) (si enregistré dans le MGP): Homme ☐ Femme ☐Autre☐	Le/la survivant(e) a-t-elle/il été orientée vers les services de prise en charge ?[20]

[20]Lorsqu'une plainte est déposée par un tiers ou que le/la survivant(e) n'a pas contacté le projet, le projet peut ne pas être en mesure de confirmer cette information. Dans ces cas, il peut être déconseillé au directeur général du projet d'essayer d'atteindre le/la survivant(e), car cela pourrait compromettre la confidentialité, la sécurité et l'agence. Les projets peuvent

	Oui☐ Non☐
Le/la survivant(e) est-elle employé(e) par le projet (comme indiqué par le/la survivant(e) ou le plaignant et indiqué dans le MGP) ? Oui☐ Non☐	L'auteur présumé est-il employé par le projet (comme indiqué par le/la survivant(e) ou le plaignant et signalé dans le MGP) ? Oui☐ Non☐

B4 : Base pour une action ultérieure	
a. Le plaignant a-t-il/elle donné son consentement éclairé pour déposer une plainte officielle ? Oui ☐Non☐	c. Le/la survivant-(e) a-t-elle/il donné son consentement éclairé pour faire partie d'une enquête sur la faute ? Oui ☐Non☐
b. L'employeur dispose-t-il d'un processus administratif et d'une capacité appropriés pour enquêter sur les fautes liées à l'EAS/HS d'une manière centrée sur les survivants ? Oui ☐Non☐	d. La plainte a-t-elle été déposée anonymement ou par l'intermédiaire d'un tiers ? Oui ☐Non☐
Si la réponse à l'une de ces questions est non, le MGP a-t-il évalué les risques et les avantages de mener une enquête sur la faute alléguée, en tenant compte de la sécurité et du bien-être des survivants ? Oui☐ Non☐	
Une enquête sur la faute sera-t-elle entreprise en plus d'une enquête sur l'adéquation des systèmes, processus ou procédures propres au projet ? Oui☐ Non☐	

Annexe 1 : Types d'incidents

Type d'incident	Exemple
Exploitation sexuelle : Tout abus réel ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Dans les opérations/projets financés par la Banque, l'exploitation sexuelle se produit lorsque l'accès ou le bénéfice de biens, travaux, services autres que de conseil ou services de conseil financés par la Banque est utilisé pour extraire un gain sexuel.	• Un membre de la communauté se voit promettre un emploi sur le site du projet financé par la Banque mondiale en échange de relations sexuelles • Un membre de l'équipe du projet reliant les conduites d'eau aux maisons demande une faveur sexuelle pour l'accès au raccordement à l'eau • Un travailleur du projet refuse le passage d'une femme sur le chantier à moins qu'elle ne rende une faveur sexuelle
Abus sexuel : Intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Dans les opérations/projets financés par la Banque, les abus sexuels se produisent lorsqu'un travailleur lié au projet (personnel de l'entrepreneur, personnel du sous-traitant, ingénieur superviseur) utilise la force ou un pouvoir inégal vis-à-vis d'un membre de la communauté ou d'un collègue pour perpétrer ou menacer de perpétrer un acte sexuel non désiré.	• Un travailleur du projet abuse d'un membre de la communauté • Un travailleur du projet a une relation sexuelle avec un enfant • Un travailleur du projet se lie d'amitié avec un enfant, le soutient et/ou sa famille en échange de faveurs sexuelles • Un travailleur du projet reste à la cafétéria après le dîner et agresse sexuellement un membre du personnel de cuisine • Un travailleur de projet touche le corps d'un membre du personnel administratif.

tenter de trouver des moyens sûrs de transmettre indirectement des informations (par exemple par de vastes efforts d'information) sur les services disponibles.

	• Le superviseur d'un sous-traitant demande à sa collègue de se joindre à lui pour un dîner d'affaires avec le maître d'œuvre. Après le dîner, il lui demande de recevoir "le patron" dans sa chambre en guise d'appréciation pour le contrat et son travail.
Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle importune, demande de faveur sexuelle, comportement verbal ou physique ou geste de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle dont on pourrait raisonnablement s'attendre ou être perçu comme offensant ou humiliant autrui, lorsque ces la conduite interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Dans les opérations/projets financés par la Banque, le harcèlement sexuel se produit dans le contexte d'un sous-traitant ou d'un entrepreneur et concerne les employés de l'entreprise qui subissent des avances sexuelles importunes ou des demandes de faveurs sexuelles ou des actes de nature sexuelle offensants et humiliants parmi les employés de la même entreprise.	• Un travailleur envoie des SMS sexuellement explicites à un collègue • Un collègue laisse une photo offensante et sexuellement explicite sur le bureau d'un collègue • Un travailleur du projet demande à toutes les employées de le saluer avec un bisou sur la joue tous les jours avant le travail. • Un travailleur de projet complimente le corps de son collègue. • Un travailleur de projet invite continuellement un collègue à prendre un verre ou à dîner après avoir été informé qu'il n'est pas intéressé.

Partie C : À remplir par l'emprunteur [21] (après enquête)

C1 : Conclusions de l'enquête	
Des sanctions contre l'auteur ont-elles été recommandées dans le cadre d'une enquête disciplinaire sur la faute ? Oui ☐ Non ☐	Une enquête sur l'adéquation des systèmes, processus ou procédures du projet a-t-elle été entreprise ? Oui ☐ Non ☐

C2 : Actions correctives à mettre en œuvre (à décrire en détail dans le plan d'action corrective)		
Brève description de l'action (exemples EAS/HS)	**Partie responsable**	**Calendrier de réalisation/Statut**
Orientation du/de la survivant(e) vers des services de soins holistiques		
Entreprendre une enquête disciplinaire conformément aux délais du MGP et au processus confirmé		
Mesures disciplinaires, y compris sanctions, à appliquer à la suite d'une enquête par l'employeur sur la faute en question		
Formation accrue sur les codes de conduite (CdC)		
Audit de la mise en œuvre des mesures d'atténuation EAS/HS		

[21] Les informations du MGP sont utilisées pour remplir la partie C. Le cas échéant (par exemple, dans le cas où l'emprunteur est impliqué dans l'allégation), elles peuvent être obtenues par le TTL directement auprès du MGP.

Formations et sensibilisations renforcées sur les risques EAS/HS liés au projet, le CdC et la manière de signaler les incidents pour la communauté affectée par le projet		
Formation des superviseurs du projet sur la nécessité de suivre les directives de comportement dans le CdC et leurs responsabilités de supervision		
Plan d'amélioration de la couverture/qualité de la prestation des services de prise en charge holistique		
Toute autre mesure de renforcement du système ou correction des défaillances du système qui est nécessaire		

C3 : Pour les incidents impliquant un Prestataire :
L'incident a-t-il été référé au Instance ou commission de règlement des différends et d'arbitrage (DAAB) ? Oui ☐Non☐