

**MINISTERE DE L'ECONOMIE DU PLAN  
DE LA STATISTIQUE  
ET DE L'INTEGRATION REGIONALE**



**REPUBLIQUE DU CONGO**  
**Unité \* Travail \* Progrès**  
-=-=-=-=-

**PROJET D'APPUI AU DEVELOPPEMENT  
DES ENTREPRISES ET LA COMPETIVITE**

**UNITE DE COORDINATION DU PROJET**

**PROJET REGIONAL D'AMELIORATION DES CORRIDORS DE  
TRANSPORT ROUTIER ET FLUVIAL EN AFRIQUE CENTRALE  
(PRACAC - P175235)**

**LES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)**



**RAPPORT PROVISOIRE**



**Avril 2023**

## Table des matières

Liste des tableaux .....	iii
Liste des abréviations et des acronymes.....	iv
1. Introduction .....	1
2. Objectifs des procédures de gestion de la main-d'œuvre .....	2
3. Contenu des procédures de la Gestion de la Main-d'œuvre .....	3
4. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur le projet .....	3
4.1. Caractéristiques et types de travailleurs du projet.....	4
4.2. Effectifs provisionnels de travailleurs du projet.....	4
4.3. Caractéristiques des travailleurs dans le cadre du Projet .....	4
4.4. Calendrier des exigences en matière de travail .....	5
4.5. Travailleurs sous contrats .....	6
4.6. Travailleurs migrants.....	7
5. Évaluation des principaux risques potentiels liés au travail .....	7
5.1. Principaux risques liés au travail.....	7
4. Bref Aperçu de la législation du travail : conditions de travail .....	15
4.1. Règle générale .....	15
4.2. Contrat de travail .....	15
4.3. Des rémunérations .....	15
4.4. Des périodes de repos.....	16
4.5. Des conditions de licenciement.....	16
4.7. Travail forcé. ....	16
4.8. Règlement du conflit individuel de travail .....	17
4.9. Pré-conciliation entre les parties .....	17
5. Bref Aperçu de la législation du travail : Santé et Sécurité au travail .....	17
6. Rôles et responsabilités .....	19
7. Age de l'emploi .....	20
7.1. Procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet.....	21
7.2. Procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ont pas l'âge.....	21
7.3. Procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans.....	21
8. Modalités et conditions .....	22
9. Mécanisme de gestion des plaintes.....	24
10. Gestion de l'entrepreneur .....	28

11.	Travailleurs communautaires .....	29
12.	Travailleurs de l'approvisionnement primaire .....	29
13.	Mobilisation des parties prenantes .....	30
14.	Politiques et procédures.....	35
15.	Conclusion.....	37
	ANNEXES .....	41
	ANNEXE 1 : Code de Bonne Conduite .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
	ANNEXE 2 : Liste de présence et des personnes rencontrées .....	vi
	ANNEXES 3 : Photos de focus .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>

## **Liste des tableaux**

Tableau 1 : projection prévisionnelle de la période de recrutement des travailleurs.....	5
Tableau 2: principaux risques auxquels sera exposée la main-d'œuvre mobilisée par le Projet.....	8
Tableau 3: Comment bien traité les cas des EAS/HS d'une manière claire et succincte. ....	33

## Liste des abréviations et des acronymes

<b>BM</b>	: Banque Mondiale
<b>CGES</b>	: Cadre de gestion environnementale et social
<b>EAS</b>	: Exploitation et Abus Sexuel
<b>ESHS</b>	: Environnementales et Sociales, d'Hygiène de Santé
<b>ESS</b>	: Environnement sociaux sanitaire
<b>HST</b>	: Hygiène et de Santé au Travail
<b>HS</b>	: Harcèlement Sexuel
<b>IST</b>	: Infection Sexuellement Transmissible
<b>MGP</b>	: Mécanisme de gestion des plaintes
<b>NES</b>	: Norme environnementale et sociale
<b>OIT</b>	: Organisation Internationale du Travail
<b>ONG</b>	: Organisation Non Gouvernementale
<b>PADEC</b>	: Projet d'Appui au Développement des Entreprises et de la Compétitivité
<b>PGMO</b>	: Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
<b>PMPP</b>	: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
<b>PRACAC</b>	: Projet Régional d'Amélioration des Corridors de transport routier et fluvial en Afrique Centrale
<b>RCA</b>	: République Centrafricaine
<b>RDC</b>	: République Démocratique du Congo
<b>SIDA</b>	: Syndrome d'Immunodéficience Acquise
<b>SST</b>	: Santé et Sécurité au Travail
<b>UGP</b>	: Unité de Gestion du Projet
<b>VBG</b>	: Violences Basées sur le Genre

## 1. Introduction

La République du Congo est un pays d'Afrique centrale qui dispose d'une superficie de 342 000 Km<sup>2</sup> et une population d'environ 5,7 millions d'habitants (INS 2022). Le Congo est l'un des pays ayant la plus faible densité de population au monde (15,8 personnes par km<sup>2</sup>). Les deux tiers de sa population vivent dans les zones urbaines, Riche en réseau hydrographique, le Congo est considéré comme un « Corridor » au cœur de l'Afrique centrale. Il sert de voie de désenclavement des pays de l'Afrique centrale tels que la République Centrafricaine et le Tchad. Il fait pont entre la région d'Afrique centrale (zone CEMAC) d'environ 30 millions d'habitants, et celle d'Afrique Australe, notamment la République Démocratique du Congo (RDC) qui a elle seule représente plus de 60 millions d'habitants, et la-zone SADC, ainsi que la Communauté des pays d'Afrique de l'Est (EAC, Ouganda, Kenya, Tanzanie, etc.). Il dispose d'une fonction naturelle de transit et de plateforme de transbordement pour les pays de la sous-région.

Les réseaux de transport au Congo combinent ainsi de manière exceptionnelle les voies : fluviale, maritime, ferroviaire et routière. Bien que disposant de ces atouts, le pays n'en tire pas les avantages supposés pour une plus grande intégration régionale et un développement inclusif, ce malgré les besoins croissants des populations des localités dépendant des unités fluviales. Cette situation est due au fait que le pays est confronté à des problèmes tels que l'ensablement des cours d'eau et la rareté des embarcations et autres facteurs.

Dans l'optique de lever ces contraintes, le gouvernement prépare, le Projet Régional d'Amélioration des Corridors de transport routier et fluvial en Afrique centrale (PRACAC) avec l'appui de la Banque mondiale, à travers le Ministère du Plan de la statistique et de l'Intégration Régionale. Ce projet est structuré en cinq (5) composantes à savoir :

- La composante 1 : portant sur l'amélioration des voies navigables, des ports et des concerne les travaux de réhabilitation des routes, les aménagements et l'entretien des voies navigables ainsi que la réhabilitation des ports et des points d'accostage ;
- La composante 2 : portant sur l'appui à la facilitation du commerce ;
- La composante 3 : portant sur la Création des investissements socialement inclusifs pour soutenir les moyens de subsistance, offre des opportunités économiques aux communautés riveraines et de l'accès aux marchés et aux services sociaux ;
- La composante 4 : portant sur la Gestion de projet, institutionnel, assistance technique et aide à la mise en œuvre ;
- La composante 5 : Intervention d'urgence conditionnelle.

L'objectif de développement du projet est d'améliorer la connectivité socio-économique et culturelle entre la République du Congo et la République Centrafricaine le long du fleuve Congo et son affluent l'Oubangui. De même, ce projet permettra d'améliorer les capacités du gouvernement à fournir des services de qualité dans le domaine des transports et des infrastructures portuaires. De façon spécifique, le projet vise à appuyer :

- L'amélioration des voies navigables et les ports ;
- L'amélioration des connectivités régionales ;
- L'amélioration de l'infrastructure routière.

Du fait de sa nature, les caractéristiques de ses zones d'intervention et de l'envergure des activités envisagées dans le cadre de la mise en œuvre du PRACAC, le PRACAC est potentiellement associé à des risques et impacts environnementaux et sociaux importants.

Le projet est soumis aux exigences du cadre environnemental et social de la Banque mondiale déclinées dans les normes environnementales et sociales parmi lesquelles la Norme 2.

La responsabilité du projet est de garantir la promotion d'un environnement de travail sain. En raison de la diversité de la main-d'œuvre aux caractères hétéroclites et dans le souci de disposer appropriés pour le respect de l'application des dispositions nationales en vigueur en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre ainsi que du respect des Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale, le présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est élaboré. Le PGMO permettra d'établir et de maintenir une bonne relation entre les travailleurs et les employés afin d'améliorer ses performances et ses retombées sur toutes les parties prenantes. Le PGMO indique la manière dont la norme (NES<sup>2</sup>) s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Projet imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

Le présent PGMO est un document évolutif qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des travaux.

## **2. Objectifs des procédures de gestion de la main-d'œuvre**

L'objectif du Plan de Gestion est d'identifier et de clarifier, conformément aux dispositions du code de travail en vigueur et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout acteur (travailleur direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale, et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du PRACAC.

Le plan de gestion de la main d'œuvre du PRACAC vise ainsi à mettre en place un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permettra de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir l'agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'Organisation Internationale du Travail-OIT) ;

- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les handicapés.

### **3. Contenu des procédures de la Gestion de la Main-d'œuvre**

Ce document s'articule autour des points suivants :

- Objectif des procédures de gestion de la main d'œuvre ;
- Aperçu de l'utilisation de la main-d'œuvre sur le projet ;
- Évaluation des principaux risques liés au travail ;
- Bref Aperçu de la législation du travail : conditions générales ;
- Bref Aperçu de la législation du travail en matière de santé et sécurité au travail ;
- Rôles et responsabilités ;
- Politiques et procédures ;
- Âge de l'emploi ;
- Modalités et conditions ;
- Mécanisme de gestion des plaintes ;
- Gestion de l'entrepreneur ;
- Travailleurs communautaires ;
- Mobilisation des parties prenantes ;
- Réunions de consultation ;
- Mécanisme de gestion des plaintes (MPG) ;
- Exploitation abus sexuels (EAS)/harcèlement sexuel (HS).

### **4. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur le projet**

La mise en œuvre du projet d'Amélioration des Corridors de transport routier et fluvial en Afrique Centrale peut nécessiter l'emploi de toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises.

Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes congolaises. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du PRACAC seront employées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent Plan de gestion de la main-d'œuvre. On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique ou morale directement recrutée par l'Unité de gestion du projet et/ou les agences d'exécution, des entreprises prestataire, les bureaux de contrôle, etc. pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs).



Cette section décrira les types et les caractéristiques des travailleurs employés directement par le projet pour mettre en œuvre une des activités du projet avec des indications sur les effectifs provisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

#### **4.1. Caractéristiques et types de travailleurs du projet**

Le projet fera intervenir plusieurs fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre afin de mener les activités pour le compte et à la demande du projet. Les acteurs de mise en œuvre du projet sont : l'Unité de Gestion du Projet (UGP), les fournisseurs de services, Ministère du Plan, de la Statistique et de l'Intégration régionale ; Ministère des Transports, de l'Aviation Civile et de la Marine Marchande, Ministère de l'Economie Fluviale et des Voies Navigables, Direction Générale de la Navigation Fluviale, avec les structures déconcentrées, les consultants et les experts qui seront recrutés dans le cadre du projet.

#### **4.2. Effectifs provisionnels de travailleurs du projet**

Le nombre total de travailleurs du projet est estimé à environ **7 640 personnes** (toutes localités confondues) :

- Travailleurs directs : environ 140 personnes ;
- Travailleurs contractuels : environ 4000 dont 500 prestataires et 3.500 personnes recrutées par les prestataires/fournisseurs ;
- Travailleurs communautaires. 3.500 personnes.

#### **4.3. Caractéristiques des travailleurs dans le cadre du Projet**

Conformément à la catégorisation de la NES 2, le projet PRACAC emploiera : des travailleurs directs, et des travailleurs contractuels.

**a) Travailleur direct.** Est considéré comme travailleur direct toute personne employée directement par le gouvernement pour ce projet (y compris le promoteur du projet et / ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet PRACAC. Les travailleurs directs du Projet sont constitués du **(i) personnel de l'Unité de Gestion du Projet (UGP)** dont le nombre est estimé à environ trente-sept (37) personnes et est composé du Coordonnateur, un spécialiste en Suivi-Évaluation, un Responsable Administratif et Financier, un spécialiste en passation de marché, un spécialiste en sauvegarde environnementale, un spécialiste en sauvegarde sociale, un spécialiste Infrastructure, assistant spécialiste infrastructure, un spécialiste en communication, un comptable et un assistant comptable, un assistant en passation de marché, deux chauffeurs, une assistante de direction et **(ii)** d'autres consultants que l'UGP contractera directement pour effectuer les travaux du projet et la garantie de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

**b) Travailleurs contractuels.** Il s'agit des travailleurs recrutés par des tiers<sup>1</sup> (des cabinets, des parties prenantes du projet, des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles 2 du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Du fait de la diversité des activités et de l'étendu de la zone couverte par le projet, le nombre de prestataires/fournisseurs et sous-traitants est estimé à environ 500 pour la durée du projet. Le nombre de personnes employés par travailleurs contractuels (fournisseurs/prestataires ou sous-traitants) est estimé à une 4000 personne.

#### 4.4. Calendrier des exigences en matière de travail

Le personnel de l'UGP sera recruté depuis le démarrage du projet jusqu'à sa clôture. Au cours de la mise en œuvre du projet, à la lumière des besoins, l'UGP recourra par avis d'appel à manifestation d'intérêt au recrutement d'experts ou personnels qualifiés répondant aux besoins identifiés.

**Tableau 1 : projection prévisionnelle de la période de recrutement des travailleurs**

Types d'Emploies	Nombre	Expertises Requises	Période de recrutement
Coordinateur	01	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet
Spécialiste en PM	01	Connaissances en procédures de passation des marchés	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.
Assistant en PM	01	Connaissances en procédures de passation des marchés	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.
Responsable Administrative et Financier (RAF)	01	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.
Spécialiste en suivi-évaluation	01	Connaissances en Suivi – évaluation	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet
Spécialiste en Environnement	01	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et Sociales Santé, Sécurité au Travail	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet
Spécialiste en faune et flore marine	01	Environnementaliste, Connaissances des plantes et espèces aquatiques	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet

TYPES D'EMPLOIS	NOMBRE	COMPÉTENCES REQUISES	PÉRIODE DE RECRUTEMENT
<b>I. Travailleurs Directs</b>			
Spécialiste en sauvegarde sociale	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances sociales et normes environnementales et sociales	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.
Spécialiste en VBG	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.
Spécialiste en Infrastructure	1	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructure et aménagement hydrauliques	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.
Assistant spécialiste infrastructure	6	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructure et aménagement hydrauliques	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.
Auditeur externe	1	Connaissances en audit	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.
Spécialiste en Communication et engagement citoyen	1	Connaissances en communication rurale et engagement citoyen	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.
Comptable	1	Connaissances en comptabilité	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.
Assistant comptable	1	Connaissances en comptabilité	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.
Chauffeur	2	Expérience en conduite	Avant la deuxième année du projet
Consultant	Nombre à déterminer	Personnels qualifiés répondant aux besoins identifiés	Selon le besoin
Coursier	Nombre à déterminer	Expérience en la matière	Avant la deuxième année du projet
<b>II. Travailleurs contractuels</b>			
Cabinets	Nombre à déterminer	À définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt	En fonction du besoin tout au long de la durée du projet
Entreprises	Nombre à déterminer	À définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt	En fonction du besoin tout au long de la durée du projet
Sous-traitants	Nombre à déterminer		
Fournisseurs	Nombre à déterminer		
<b>III. Employés des prestataires/fournisseurs et sous-traitants</b>			
Employés	Nombre à déterminer	Personnes répondant aux besoins identifiés	En fonction du besoin tout au long de la durée du projet
<b>IV. Autres travailleurs</b>			
Travailleurs communautaires	Nombre à déterminer	Personnes identifiées répondant aux besoins	En fonction du besoin tout au long de la durée du projet

#### 4.5. Travailleurs sous contrats

Il s'agit des travailleurs recrutés par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Du fait de la diversité des activités et de l'étendu de la zone couverte par le projet, le nombre de prestataires/fournisseurs et sous-traitants est estimé à environ 500 pour la durée du projet. Le

nombre de personnes employés par travailleurs contractuels (fournisseurs/prestataires ou sous-traitants) est estimé à une 4000 personnes.

#### **4.6.Travailleurs migrants**

Le terme « travailleur migrant » désigne le ressortissant d'une Partie contractante qui a été autorisé par une autre Partie contractante à séjourner sur son territoire pour y occuper un emploi salarié. Dans le cadre du PRACAC, dans le cas où des employés de cette catégorie sont mobilisés, il sera fait usage du droit international du travail. Le nombre exact d'entreprises contractantes concernant ce projet n'est pas encore connu. Toutefois, Il est crucial de noter que le projet encouragera le recours à la main d'œuvre locale et limitera tant que possible un afflux de main d'œuvre étrangère. Une attention particulière sera d'ailleurs accordée à un processus d'embauche sans discrimination, notamment parmi les travailleurs employés par les entreprises contractantes et les sous contractants.

### **5. Évaluation des principaux risques potentiels liés au travail**

Dans cette section du document, les activités du projet ainsi que les risques principaux liés à la main-d'œuvre sont décrits, y compris les mesures d'atténuation pour y faire face tout au long de la mise en œuvre du projet.

#### **Les activités du projet**

Toutes les activités sont liées à la composante 1 et elles seront mises en œuvre dans la zone d'influence du projet. Les différentes activités que les travailleurs réaliseront sont :

- L'aménagement des ports ;
- La construction des ports ;
- Le dragage des fleuves ;
- Le balisage du fleuve.

#### **5.1.Principaux risques liés au travail**

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet sont assez diversifiés. Ces risques sont liés, entre autres aux :

- Conditions de travail et d'emploi ;
- Discrimination et l'inégalité des chances ;
- Travail des enfants ;
- Travail forcé ;
- Santé et sécurité au travail (SST) et à la nature des contrats ;
- Violences basées sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel

**Tableau 2: principaux risques auxquels sera exposée la main-d'œuvre mobilisée par le Projet**

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
Conditions de travail et d'emploi	<p>Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux</p> <p>Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale</p> <p>Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ</p> <p>Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants</p> <p>Risques en lien avec la non-rémunération du personnel et des prestataires, ou à des retards dans les paiements des salaires;</p>	<p>Veiller au respect des dispositions du code de travail, de la norme NES°2 de la Banque mondiale relatives aux conditions de travail sur tous les chantiers ;</p> <p>Suivre la mise en œuvre des dispositions contractuelles</p> <p>Élaborer, appuyer et suivre la mise en place d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet;</p> <p>Mettre à la disposition des travailleurs des équipements adéquats pour réduire les risques d'exposition ;</p> <p>Mettre à la disposition des travailleurs des installations sanitaires appropriées et des facilités appropriées pour se laver, ainsi que de l'eau potable, disponibles en des endroits adéquats, en quantités suffisantes et dans des conditions satisfaisantes ;</p> <p>Mettre à la disposition des travailleurs des locaux convenables pour qu'ils y prennent leurs repas, ou prendre des mesures appropriées pour qu'ils puissent les prendre ailleurs ;</p> <p>Veiller à ce que le travail se déroule à des heures normales</p> <p>Tout le personnel de l'UGP doit avoir un contrat signé par toutes les parties;</p> <p>Assurer un traitement équitable de tous les travailleurs;</p>	<b>UGP/Prestataires</b>
Risque en milieu aquatique	Le risque de noyade	Les équipements individuels de flottaison (EIF)	
Risques spécifiques liés	Risques en lien avec l'emploi du personnel sans contrat de travail;	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Signature de contrat de travail par les employés</li> <li>▪ Obligation des sous-contractants de respecter ce PGMO</li> </ul>	

à la main d'œuvre	Risques en lien avec la non-implication des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet; Risques en lien avec le non-respect des prescriptions des plans de gestion environnemental et social; Risques en lien avec le manque de suivi régulier des entreprises et prestataires du projet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Audit ou vérification des contracteurs et leurs sous-traitant de manière régulière ;</li> <li>▪ Prendre des dispositions pour impliquer toutes les parties prenantes dans les activités de planification et de mise en œuvre du projet;</li> <li>▪ Veiller au respect des termes contractuels ;</li> <li>▪ Veiller au respect des prescriptions de tous les documents juridiques du projet;</li> <li>▪ Partager toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes du projet;</li> <li>▪ Signature de codes de conduite par tous les membres de l'UGP accompagné de séances de formations sur la prévention et réponse à l'EAS/HS.</li> </ul>	
Discrimination et inégalité des chances	<p>Discrimination en matière de recrutement et de traitement des candidats du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au projet ;</p> <p>Respect du principe de l'égalité des chances, du principe d'équité, des mesures disciplinaires et de l'information ;</p> <p>Attention à l'égard des personnes vulnérables (personnes handicapées, populations autochtones, réfugiés migrants et enfants en âge de travailler) ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mettre en place un chargé de suivi de la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière d'égalité des sexes ;</li> <li>▪ Mettre en place un programme de suivi des ouvriers au niveau des chantiers ;</li> <li>▪ Sensibiliser les travailleurs sur le contenu des codes de bonnes conduites ;</li> <li>▪ Faire la situation mensuelle des travailleurs sur le chantier par genre et par type d'emploi.</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Veiller à ce que les contractants emploient des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées) dans le cadre de leurs main-d'œuvre ;</li> <li>▪ Veiller à ce que les contractants se conforment au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail.</li> </ul>	
Mauvais comportement des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Harcèlement moral, et abus de pouvoirs</li> <li>▪ Harcèlement sexuel et intimidation</li> <li>▪ Violence basée sur le genre (VBG) y compris l'exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Préparer et mettre en œuvre un plan d'action du genre au niveau des différentes zones du projet afin d'éviter des conflits en lien avec les travailleurs ;</li> <li>▪ Prendre des dispositions pour que des travaux nocturnes sur les chantiers se fasse en toute sécurité ;</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Attaques des travailleurs sur le chemin de leur domicile, en raison des heures trop prolongées de travail</li> <li>▪ Risque de conflits en lien avec la perte de biens socio-économiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibiliser les travailleurs non locaux au respect des us et traditions des populations locales ;</li> <li>▪ Toute personne qui travaille avec le projet (dans toutes les catégories de travailleurs) devra signer une Code de Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de EAS/HS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec les sanctions explicites au cas de non-respect ;</li> <li>▪ Mettre en place les mécanismes de traitement des plaintes en cas de non-respect des codes des conduite (en assurant l'accessibilité et l'adaptation aux plaintes EAS/HS) ;</li> <li>▪ La sensibilisation et formation régulière des populations riveraines et des travailleurs du projet sur ces risques, ainsi que la signature de code de conduite du projet, les MGP etc. les services de prise en charge disponibles ;</li> </ul>	
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intégrer des mesures de prévention, sensibilisation sur les IST-VIH/SIDA, VBG/EAS/HS aux PGS des futures EIES du projet ;</li> <li>▪ Assurer les éclairages suffisants, les toilettes séparées pour les hommes et femmes qui puissent être fermes à partir de l'intérieur ;</li> <li>▪ Veuillez à la prise en charge des mesures de sensibilisations des travailleurs dans les PGES ;</li> <li>▪ Intégrer dans tous les contrats des dispositions interdisant le harcèlement moral, abus sexuels et abus de pouvoirs sur les chantiers ;</li> <li>▪ Veiller au respect des mesures barrières sur tous les chantiers ;</li> <li>▪ Afficher des codes de conduites au niveau de la base vie des chantiers</li> </ul>	
Travail des enfants (moins de 18 ans)	<p>Embauche d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale.</p> <p>Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants minimum : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Veiller à mentionner dans tous les contrats, des clauses sur la protection des enfants mineurs (moins de 18 ans) y compris des pénalités pour non-conformité.</li> <li>▪ Exiger aux entrepreneurs d'enregistrement de tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge et identités</li> <li>▪ Mettre en place des équipes chargés de suivre les situations de non conformités avec les dispositions contractuelles en matière de travail de mineurs sur les chantiers</li> <li>▪ S'assurer du respect de l'interdiction de l'utilisation des enfants dans les activités du projet</li> </ul>	UGP/Prestataires
Travail force	Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intégrer des dispositions interdisant sur les chantiers 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 dans les contrats des entreprises et autres prestataires du projet ;</li> <li>▪ Mettre en place un dispositif de suivi des dispositions des contrats ;</li> <li>▪ Procéder à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.</li> </ul>	UGP
Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet	<p>Risque en lien avec des engins explosifs ;</p> <p>Risque d'enlèvement</p> <p>Risque de destruction du matériel de chantier (véhicules, engins lourds...)</p> <p>Risque en lien avec les regroupements sur les chantiers</p> <p>Risque en lien avec la présence des entreprises en charge des travaux au niveau des zones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Élaborer un plan d'intervention au niveau des zones d'insécurité ;</li> <li>▪ Définir des indicateurs de suivi de l'insécurité au niveau des zones de travaux ;</li> <li>▪ Impliquer les locaux et les services techniques en charge de la sécurité dans la planification des interventions de terrain ;</li> <li>▪ Élaborer un plan de gestion de sécurité au niveau des zones du projet ;</li> </ul>	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Risques liés à la non-implication des populations et autorités locales à la préparation du projet ;</li> <li>▪ Risque en lien avec le non-respect des clauses contractuelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibiliser les travailleurs sur les conduites à tenir au niveau des zones d'insécurité ;</li> <li>▪ Limiter au strict nécessaire les regroupements pendant les travaux ;</li> <li>▪ Traiter prioritairement avec les entreprises locales ;</li> <li>▪ Recruter prioritairement la main d'œuvre au niveau des zones d'intervention</li> </ul>	
Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Exposition des travailleurs à des substances dangereuses</li> <li>▪ Risque de Contamination dû au non-respect du port d'EPI ;</li> <li>▪ Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail</li> <li>▪ Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail</li> <li>▪ Utilisation de la machinerie en mauvais état</li> <li>▪ Incendies en cas de mauvaise manipulation ou stockage des produits inflammables</li> <li>▪ Propagation des IST, et VIH/SIDA en cas de comportement sexuel à risque</li> <li>▪ Propagation de la maladie à coronavirus (COVID 19)</li> <li>▪ Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intégrer et suivre des dispositions de santé et sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;</li> <li>▪ Élaboration des fiches de sécurité par rapport aux substances dangereuses,</li> <li>▪ Réaliser des bilans de santé, y compris les tests COVID-19, préalables à l'embauche ;</li> <li>▪ Respecter les mesures barrières</li> <li>▪ Élaborer et mettre en place des procédures permettant d'éviter les contacts directs, comme des téléconsultations médicales et la diffusion des instructions en continu ;</li> <li>▪ La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ;</li> <li>▪ Veuillez veiller à ce que tous les chantiers soient gérés de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST ;</li> <li>▪ Veiller à inclure les éléments relatifs à la SST à tous les contrats des prestataires et sous-traitants ;</li> <li>▪ Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.</li> <li>▪ L'identification des risques potentiels pour les travailleurs ;</li> <li>▪ Mettre en place sur les chantiers des mesures de prévention et de protection ;</li> <li>▪ Former les travailleurs sur les risques et la gestion des risques sur les chantiers ;</li> <li>▪ Mettre à la disposition des travailleurs des Équipements de Protection Individuels ;</li> <li>▪ Veuillez au respect des consignes de sécurité sur les chantiers ;</li> <li>▪ Intégrer au PGES chantier des mesures SST ;</li> <li>▪ Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veuillez veiller à leur application</li> </ul>	UGP/Prestataires

<p>Afflux de la main-d'œuvre</p>	<p>on sur les ressources en eau et autres ressources  s Basées sur le Genge y compris l'EAS/HS  on des produits de première nécessité  on du nombre d'emplois pour les locaux  e conflits avec les populations hôtes  e non-respect des us et coutumes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obliger contractuellement les contractants du projet à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches ;</li> <li>▪ Faire signer les codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux ;</li> <li>▪ Animer des séances de sensibilisations jusqu'à la fin des travaux à l'endroit des travailleurs ;</li> <li>▪ Expliquer le contenu des codes de conduites aux travailleurs sur les chantiers</li> <li>▪ Veillez au respect des dispositions des codes de conduites.</li> </ul>	
<p>Violences Basées sur le Genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Afflux de la main d'œuvre</li> <li>▪ Risques de viol</li> <li>▪ Risque d'exploitation et d'abus sexuel</li> <li>▪ Risque de harcèlement sexuel</li> <li>▪ Non existence de code de bonne conduite</li> <li>▪ Manque de sensibilisation des travailleurs sur les thématiques d'EAS/HS</li> <li>▪ Non séparation des latrines sur les chantiers pendant les travaux</li> </ul> <p>Manque d'existence de panneaux signalant aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur le chantier</p> <p>Manque d'éclairage des espaces public autour du chantier</p> <p>Non existence des VBG y compris EAS/HS dans les contrats</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S'assurer que les codes de conduite VBG/EAS/HS définissant des sanctions sont signés et bien Compris ;</li> <li>▪ S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite comprennent bien les dispositions ;</li> <li>▪ S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet ;</li> <li>▪ Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrite par les codes de conduite ;</li> <li>▪ Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines ;</li> <li>▪ Se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent sur le chantier ;</li> <li>▪ Les vestiaires et/ou latrines doivent être situés dans des zones séparées et bien éclairées, et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur ;</li> <li>▪ Installer de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur ce site ;</li> <li>▪ S'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés ;</li> <li>▪ Veiller à ce que des activités de diffusion d'informations sur <ul style="list-style-type: none"> <li>a) le droit d'accéder aux services en toute sécurité et sans exploitation</li> <li>b) les politiques et mécanismes de gestion sensible à l'EAS/HS et</li> <li>c) les services multisectoriels disponibles pour les victimes des VBG soient réalisées ;</li> </ul> </li> <li>▪ Incorporer les commentaires des femmes et des filles dans les consultations lors de la conception / exploitation de ces espaces ;</li> <li>▪ Intégrer les dispositions EAS/HS à tous les contrats;</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recruter un spécialiste EAS/HS au niveau de l'UGP du projet ;</li> <li>▪ Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes spécifique à l'EAS/HS ;</li> <li>▪ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits par les travailleurs, comment accéder le MGP au cas de non-respect des codes de conduit, et la prévention de l'EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ;</li> <li>▪ Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ; organiser aussi des séances ciblant particulièrement les superviseurs de travailleurs pour les sensibiliser sur leurs responsabilités dans la création d'un environnement attentif et non tolérant les EAS/HS ;</li> <li>▪ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE à travers le recrutement d'une spécialiste en sauvegarde sociale avec une expertise en genre et VBG.</li> </ul>	
--	--	---	--

#### **4. Bref Aperçu de la législation du travail : conditions de travail**

En République du Congo, la législation du travail est règlementée par la Loi N° 6.96 du 6 mars 1996 et complétant certaines dispositions de la Loi N° 45-75 du 15 mars 1975, instituant le Code du Travail. Ce code est appuyé par les textes règlementaires (Décret et Arrêtés) dans différents secteurs d'activités : les conventions collectives, les Accords d'Etablissement, les Règlements Intérieurs. Il détermine la procédure des règlements des conflits individuels et collectifs résultant de l'exécution du contrat de travail. Il régit en outre, les personnels des Sociétés d'État, des Sociétés d'Economie mixte et des Offices publics. Ce code préserve le respect des droits fondamentaux des travailleurs (Liberté syndicale, négociation collective, non-discrimination, abolition du travail forcé et du travail des enfants).

##### **4.1.Règle générale**

Mis à part le présent PGMO, l'unité de gestion du projet (UGP), ainsi que chaque entreprise travaillant pour le projet développera un règlement intérieur propre et en conformité avec ce PGMO. Ce règlement intérieur qui régit l'organisation du travail du projet sera affiché dans les locaux du projet pour l'Unité de Gestion du Projet (UGP). Il sera aussi affiché dans tous les locaux d'entreprises ou de cabinets qui travaillent pour le projet. Ce règlement intérieur comprendra au minimum les détails suivants :

- Horaires de travail ;
- Gestion de l'absence ;
- Utilisation des matériels ;
- Volet social ;
- Les sanctions.

##### **4.2.Contrat de travail**

Tous les personnels du projet, aussi bien ceux de l'UGP que les autres travailleurs, seront sous contrat de travail en bonne et due forme et seront informés sur les règles générales et conditions de travail et le code de conduite sur les VBG telles que décrites dans le présent document. Le contrat sera établi en double exemplaire : le premier étant tenu par l'employeur tandis que le second doit être remis immédiatement au travailleur après signature des deux parties.

##### **4.3.Des rémunérations**

Le salaire hebdomadaire pour les heures de présence ainsi admises est celui qui correspond à quarante (40) heures de travail effectif (Article L 80-88). Plusieurs types de retenues comme les retenues individualisées, les arrêts, les cessions souscrites dans les formes légales, les remboursements d'acomptes, les impôts et taxes, les cotisations de retraite sont prévues par la **loi n°66-2020** (Articles 26, 27, 28, 28 et 29). La législation Congolaise prévoit l'évaluation de la rémunération suivant l'heure de présence au poste. Aussi tous les types de retenues qui peuvent s'effectuer sur le salaire sont aussi prévus par la loi de la République du Congo. Les règles de la République du Congo en matière de rémunération des travailleurs seront appliquées sur ce projet sauf dispositions contraires spécifiques au projet.

#### **4.4.Des périodes de repos**

Plusieurs dispositions du code de travail accordent ces droits aux travailleurs (Article **105**). La durée légale du travail ne peut, en principe, excéder 40 heures par semaine (articles L.118). Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il a lieu, en principe, le dimanche. Il ne peut, en aucun cas, être remplacé par une indemnité compensatoire. Le travailleur a droit à des congés de formation, annuels, de maternité, familial et des congés spéciaux (Article L **119**, 120, 121, et 122).

Tous types de repos prévus par la NES2 sont aussi prévus dans la loi de la République du Congo, le code Ur le travail prévoit des congés de formations que la NES2 n' a pas prévus.

#### **4.5.Des conditions de licenciement**

L'article **47-** (Loi n°6-96) du code du travail indique les conditions de suspension de contrat. Les conditions dans lesquelles le travailleur a droit ou non à une indemnisation à la suite de la suspension de son contrat, sont précisées dans les articles L43- L48. Les articles .39-3.- (Loi n° 6-96) à l' article 41 quant à eux donnent les conditions dans lesquelles un travailleur peut être licencié. Le licenciement abusif peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture (article L42).

#### **4.6.De la Non-discrimination et égalité des chances**

L'État assure l'égalité de chances et de traitements en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion (Article L5-7). Mieux le code Congolais a donné des précisions sur les différents types de discriminations à éviter avec inclusion des critères d'invalidité, de handicaps et de personne vivante avec le VIH/SIDA (Loi n°009/92 du 22 avril 1992- Loi n° 30-2011 du 3 juin 2011). Toutefois, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations. Les dispositions ci-dessus ne font pas non plus obstacles aux mesures temporaires prises aux fins d'établir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et au perfectionnement (Article L2-6). En plus des dispositions ci-dessus, la NES 2 prévoit des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu du présent manuel).

#### **4.7.Travail forcé.**

Le projet n'aura pas de recours au travail forcé ; **Art.4** tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré). Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. L'UGP procédera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

#### **4.8.Règlement du conflit individuel de travail**

La procédure de règlement des conflits individuels de travail se fera à travers les trois phases suivantes si le plaignant n'est pas satisfait des solutions proposées à l'amiable avec son employeur : pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

#### **4.9.Pré-conciliation entre les parties**

Tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'inspecteur du travail et des lois sociales compétentes du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

### **5. Bref Aperçu de la législation du travail : Santé et Sécurité au travail**

Dans cette section, le cadre législatif de la Santé et Sécurité au Travail pour les travailleurs du secteur public ainsi que pour ceux du secteur privé est présenté. La République du Congo a ratifié plusieurs Conventions internationales portant sur la santé et la sécurité au travail, notamment :

- Convention N° 6 sur le travail de nuit des enfants de 1919 ratifiée le 10/11/1960 ;
- Convention n° 13 sur la céruse (peinture), 1921 ratifiée le 10/11/1960 ;
- Convention N° 14 sur le repos hebdomadaire (industrie), de 1921 ratifiée le 10/11/1960 ;
- Convention N° 29 sur le travail forcé, de 1930 ratifiée le 10/11/1960 ;
- Convention N° 89 sur le travail de nuit des femmes (révisée), de 1948 ratifiée le 04/06/1971 ;
- Convention N° 105 sur l'abolition du travail forcé, de 1957 ratifiée le 26/11/1999 ;
- Convention N° 111 concernant la discrimination (emploi profession), de 1958 ratifiée le 26/11/1999 ;
- 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 23/11/1964;
- 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°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, de 1976 ratifiée le 26/11/1999;
- Convention N°149 sur le personnel infirmier de 1977, ratifiée le 24/06/1986,
- Convention N°150 sur l'administration du travail, de 1978 ratifiée le 24/06/1986
- Convention N°152 sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, de 1979 ratifiée le 24/06/1986 ;
- Convention N° 182 sur les pires formes de travail des enfants, de 1999 ratifiée le 23/08/2002.

- Convention du travail maritime (MLC, 2006), Conformément aux paragraphes 2 et 10 de la norme A4-5, le gouvernement a précisé les branches de sécurité sociale suivantes : soins médicaux ; indemnités de maladie ; prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; prestations familiales ; prestations de maternité ; prestations d'invalidité et prestations de survivant ; ratifiée le 26/03/2014. Amendements de 2014, 2016 et 2018, ratifiée respectivement, le 18/01/2018, le 08/01/2019 et le 26/12/2020 Sur la question de la santé et sécurité des agents, Loi n°6-96 du 6 mars 1996 portant code du travail en son article 131 institué auprès du Ministère chargé du travail une commission nationale technique d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels pour l'étude des questions intéressant l'hygiène, la sécurité des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Cette commission comprendra un nombre égal des représentants des employeurs et des travailleurs à côté des fonctionnaires et experts qualifiés.

**Art.132-3.- (Loi n°6-96)** La direction de l'entreprise au niveau le plus élevé doit considérer la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail comme une partie essentielle de ses fonctions. Tout employeur est tenu d'adopter une politique de prévention des risques professionnels intégrée à la politique économique et financière de l'entreprise. Il doit prendre toutes les dispositions ou mesures nécessaires ou utiles tendant à assurer la prévention des risques professionnels. Ces dispositions ou mesures portent notamment sur la localisation, l'implantation de l'entreprise, l'acquisition et l'installation des équipements ou de matériels, l'aménagement du milieu du travail et l'organisation du travail.

**Art.144.-** Le service médical et l'organisation des dispensaires ou infirmeries communs à un groupe d'entreprises peuvent être installés suivant des modalités à fixer par arrêté du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale après avis de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales et du Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité. Chacune des entreprises participant au fonctionnement des organisations précitées reste tenue d'avoir une infirmerie avec salle d'isolement pour les cas urgents, dans laquelle le nombre de lits, le matériel et l'approvisionnement sont fixés par arrêté du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale après avis du Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité.

**Art.146.-** En cas de maladie d'un travailleur, d'une femme ou d'un enfant logé avec lui aux frais de l'entreprise, l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins et médicaments dans la limite des moyens définis par les textes d'application du présent chapitre la **loi n°6-96 du 6 mars 1996** portant Code de Travail en République du Congo, les conditions d'organisation et de fonctionnement de la commission nationale technique d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels. Aussi **l'article 132-3.- (Loi n°6-96)** portant sur **la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.**

## **6. Rôles et responsabilités**

Le Projet d'Aménagement des Corridors de transport routier et fluvial en Afrique Centrale sera mis en œuvre par l'UGP dont le rôle institutionnel sera défini à la suite des discussions en cours entre la Banque mondiale et la partie Congolaise. L'UGP, qui sera chargée de la mise en œuvre du projet, sera dirigée par le Coordonnateur qui sera contracté pour le projet. Pendant la mise en œuvre du projet, les aspects Santé et Sécurité liés au travail seront prises en compte par les dispositions prévues dans la NES2 de la Banque mondiale.

Le Responsable Administratif et Financier de l'UGP, sous la supervision du coordonnateur avec l'appui des spécialistes sauvegardes, sera chargé de la gestion des finances du projet pendant son exécution. La formation des travailleurs au respect des mesures de sécurités et à la prise en compte des mesures relatives au coronavirus et le suivi psychosocial des travailleurs sera coordonnée par l'UGP en collaboration avec les services techniques de l'État.

La garantie de la mise en œuvre du PGMO relève de la responsabilité du Coordonnateur Général du projet. Il est appuyé par le Responsable administratif et financier du projet et par les spécialistes de sauvegardes environnementales et sociales. Pour la gestion des plaintes, elle relèvera de la responsabilité d'un comité autonome des travailleurs mise en place et formé dans le strict cadre du présent projet par l'UGP.

Les points ci-dessous donnent plus de détails sur les rôles et responsabilités des personnes impliquées dans la mise en œuvre du présent PGMO.

### **6.1.Engagement et gestion des travailleurs du Projet**

Seront en charge du recrutement et gestion des travailleurs de l'Unité de gestion du Projet :

- Le coordonnateur général du PRACAC,
- Le responsable de passation de marché,
- Le responsable administratif et financier (gestion des travailleurs).

### **6.2.Engagement et gestion des entrepreneurs/ sous-traitants**

Seront en charge du recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

- Le coordonnateur général du PRACAC,
- Le responsable passation de marché,
- Le responsable administratif et financier (gestion des fournisseurs).

### **6.3.La Santé et la sécurité au travail (SST)**

Seront en charge du suivi et contrôle de la Santé et sécurité au travail

- Le coordonnateur général du projet,
- Le responsable administratif et financier : qui cumule la fonction de Responsable des ressources humaines avec l'appui des spécialistes environnemental et sociale de l'UGP.
- Les représentants du personnel (membres du CHSCT ou délégués du personnel) ;



L'encadrement, les responsables techniques (managers ou responsables d'équipes), les personnes dédiées à des fonctions particulières en matière de sécurité et de santé au travail (conseiller à la prévention hyperbare, assistant de prévention dans la fonction publique territoriales...) et ceux qui contribuent à l'organisation des secours (sauveteur secouriste au travail...);

Les services de ressources humaines ;

Les salariés ;

Les services de santé au travail (services autonomes ou services interentreprises).

#### **6.4. Formation des travailleurs**

Seront en charge de la Formation des travailleurs

Les responsables : les représentants du personnel ; les responsables techniques ; les personnes dédiées à des fonctions particulières en matière de SST ; les conseillers à la prévention hyperbare ; assistant de prévention ; ceux qui contribuent à l'organisation des secours ; les services de RH. LES SERVICES de SST. Les experts et spécialistes du projet suivant les thèmes de formation identifié

### **7. Age de l'emploi**

- L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du projet, pour tout type de travail (y compris les travaux de construction), est fixé à 18 ans. En dessous de 18 ans, ils bénéficieront des contrats d'apprentissage. Pour les fonctionnaires de l'État, travaillant dans le cadre du projet, le problème de non-respect de l'âge minimum ne se pose pas, car les fonctionnaires ont au moins 18 ans. Afin d'empêcher la main d'œuvre des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité. L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge.
- Les Dispositions de la NES 2 sur l'emploi et les conditions de travail prévoient au paragraphe 17 « Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 16 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé. L'apprenti doit être âgé de 16 ans au minimum, il bénéficie des dispositions relatives au travail des enfants et de la réglementation concernant le repos hebdomadaire, la protection des travailleurs, la durée du travail, l'hygiène et la sécurité, la réparation des accidents du travail (Art.11).
- Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis, avant l'âge de 16 ans sauf dérogation accordée par le Ministre de l'Éducation Nationale après avis de l'Inspecteur du Travail du lieu de l'emploi ou de son suppléant légal. Un décret pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction (Art.116). Le droit Congolais du travail, sur certaines dispositions relatives au travail, prévoit un âge plus élevé dont plus favorable à la protection de l'enfant. Conformément aux dispositions du paragraphe 17 elles seront appliquées.

### **7.1.Procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet**

L'identification nationale est une obligation de la loi. Aussi, l'acte de naissance, le certificat de vie collective ou la Carte nationale d'identité sont des documents exigibles à l'embauche et permettent de vérifier l'âge des postulants avant embauche ou la pré-embauche. Pour les contractuels devront travailler dans le projet, les structures déconcentrées du ministère en charge du travail, les collectivités territoriales, les ONG et les syndicats qui sont les parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de 18 ans au minimum.

### **7.2.Procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ont pas l'âge**

Des visites inopinées de l'inspection du travail et de la sécurité ou l'observation des comportements peuvent faire douter sur l'âge d'un employé. A défaut des pièces évoquées plus haut, l'employeur pourra saisir le centre d'état civil ayant délivré l'acte de naissance ou recourir au médecin du travail pour des investigations radiologiques qui pourront fournir des indications sur l'âge approximatif du mis en cause.

### **7.3.Procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans**

L'inspecteur du Travail peut requérir l'examen des enfants par un médecin agréé. Si le médecin estime que le travail est trop dur pour le mineur, l'employeur doit l'affecter à un autre emploi ou mettre fin à l'emploi du mineur. Les dispositions du Code du travail dans l'arrêté cité plus haut, précisent en ses :

- Art. 8. Dans les usines : manufacturées, mines, carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, garages et unités artisanales, les enfants ne peuvent être employés, même pour rangement d'atelier les jours de fêtes prévues par les lois et règlements. Il est toutefois dérogé aux dispositions de l'article précédent dans les activités à feu continu en ce qui concerne les enfants de sexe masculin qui devront bénéficier d'un jour de repos compensateur ;
- Art. 11. Tout recrutement d'enfant doit donner lieu à l'établissement d'une liste nominative tenue dans les huit jours à la disposition de l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort. Les chefs d'établissement devront également faire tenir à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, pour chacun des enfants qu'ils emploient, un extrait de naissance ou, à défaut, un extrait de jugement supplétif en tenant lieu, ainsi que le certificat médical qui seront versés au dossier de l'intéressé constitué en application des dispositions de l'article L.222 du Code du Travail.

## **8. Modalités et conditions**

En République du Congo, le code de travail issu de la loi de 15 mars 1975 modifiée en 1996 décrit les dispositions générales du travail suivantes :

- Les types de contrat de travail comprennent les contrats à durée déterminée (CDD) et à durée indéterminée (CDI), ainsi que les contrats temporaires et d'apprentissage ;
- La durée légale de travail est fixée à 40 heures par semaine, soit 8 heures par jour. Les
- Employés ont droit à un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine. Les
- Salariés bénéficient d'un congé de 26 jour ouvrable par an ;
- Le salaire minimum est de 54 400 FCFA dans le secteur privé et de 90 000 FCFA au
- Niveau de la fonction publique (régime de protection sociale des salariés avec une part
- De cotisation patronale de 20,28% du salaire brut et une part de cotisation du salarié à
- 4%) ;
- La taxe d'apprentissage est de 1% du salaire brut.

En plus de ces dispositions générales, la loi admet la primauté des conventions collectives et des règlements intérieurs pour la fixation des fourchettes et des barèmes de rémunération des grands secteurs d'activité, qui sont négociés entre syndicats d'employeurs et syndicats professionnels des différentes branches d'activité. Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois ou nécessitant l'installation des travailleurs hors de leur lieu de recrutement doit être, après visite médicale de ceux-ci, constaté par écrit devant le Bureau de placement du lieu d'embauche et assorti d'un visa.

### **8.1. Les salaires**

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 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.

Les salaires du secteur privé relèvent du code du travail et sont fixés par des conventions collectives et les règlements intérieurs propres aux entreprises. Il existe des conventions collectives pour chaque grand secteur d'activité. Le montant des salaires dépend de plusieurs variables (notoriété de la société, compétence recherchée, expérience).

### **8.2. Les heures de travail**

Le temps légal de travail est de 40 heures par semaine, ou 8 heures par jour. Dans toutes les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur 2 400 heures pour l'année. Le travail effectué entre 20 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit, qui ne peut excéder huit heures consécutives. Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures par semaine. Sauf dispositions plus favorables des Conventions collectives ou des contrats de travail individuels, les congés annuels payés sont de 26 jours ouvrables par année de service effectif. Son assimilées à un

mois de service effectif les périodes équivalentes à 26 jours. Le droit au congé est acquis après une année de présence au sein de l'entreprise. Les jours fériés légaux sont à la charge de l'employeur.

### **8.3. Les Conventions collectives qui s'appliquent au projet**

En République du Congo, la législation du travail est règlementée par la Loi N° 6.96 du 6 mars 1996 modifié et complétant certaines dispositions de la Loi N° 45-75 du 15 mars 1975, instituant le Code du Travail. Ce code est appuyé par les textes règlementaires (Décret et Arrêtés) dans différents secteurs d'activités : les conventions collectives, les Accords d'Etablissement, les Règlements Intérieurs. Il détermine la procédure des règlements des conflits individuels et collectifs résultant de l'exécution du contrat de travail. Il régit en outre, les personnels des Sociétés d'État, des Sociétés d'Economie mixte et des Offices publics. Ce code préserve le respect des droits fondamentaux des travailleurs (Liberté syndicale, négociation collective, non-discrimination, abolition du travail forcé et du travail des enfants).

D'autres convention et textes juridiques nationaux traitent des questions de travail :

- La Convention n° 29 (Travail forcé, 1930) ratifiée le 10 novembre 1960 et, la Convention n° 105 (Abolition du travail forcé, 1957) ratifiée par la République Congolaise le 26 novembre 1999 Par conséquent, le projet n'aura en aucun cas recours au travail forcé ;
- Loi n°021-89 du 14 novembre 1989 portant refonte du Statut Général de la fonction publique et la Loi n°021-2010 du 30 décembre 2010 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi sur le travail ;
- Loi n°004-86 du 25 février 1986 portant Code de la sécurité sociale ;
- Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail
- Loi n° 012- 2010/AN portant protection et promotion des droits des personnes handicapées ;
- Loi n° 2- 2009 du 11 juin 2009 autorisant la ratification de la convention multilatérale de sécurité sociale ;
- Loi n° 11-2014 du 13 juin 2014 portant création de la caisse des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur Privé ;
- Loi n°5-2011 du 23 février 2011 portant promotion et protection des droits des populations autochtones ;
- Loi 009-88 du 23 mai 1988 instituant un Code de Déontologie des professions de la santé et des affaires sociales ;
- Décret n°1984-1093 du 29 décembre 1984 fixant les horaires de travail ;
- Loi n°12-2015 du 31 Aout 2015 portant création de la caisse d'assurance maladie universelle ;
- Loi n° 18 - 2012 du 22 août 2012 portant institution du régime des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé.

D'autres termes et conditions spécifiques

Nonobstant toutes dispositions particulières prévues au contrat de travail, les parties sont assujetties aux obligations ci-après :

**Pour l'employeur :**

- Offrir un emploi au travailleur et lui procurer l'équipement et les outils nécessaires à la bonne exécution de sa tâche ;
- Assurer au travailleur une rémunération décente conformément aux dispositions du présent Code de travail et à celles des conventions collectives, accords d'établissement et textes règlementaires ;
- Traiter avec dignité le travailleur ;
- Prendre des mesures nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité, de santé au travail selon les normes en la matière ;
- Délivrer au travailleur, dès la rupture du contrat de travail, un certificat de travail.

**Pour le travailleur :**

- Exécuter personnellement et correctement la tâche qui lui est assignée ;
- Observer les instructions de l'employeur relatives aux conditions de travail, aux règles d'hygiène et de sécurité ;
- Faire usage de l'équipement et des outils mis à disposition en y prenant soin ;
- Aviser immédiatement l'employeur de tout événement de nature à porter préjudice aux travailleurs ou aux intérêts de l'entreprise ou de l'établissement.

Il n'est pas interdit à un travailleur qui a quitté l'entreprise de se faire embaucher dans une entreprise de la même profession. De même, est nulle et nul effet, toute clause d'un contrat de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat de travail.

**9. Mécanisme de gestion des plaintes**

Le mécanisme de règlement des griefs sera clairement communiqué à tous les employés lors de leur embauche, et des formations seront organisées pour s'assurer que chacun comprend bien le fonctionnement du système. Une équipe de spécialistes sera mise en place.

Les plaintes catégorisées feront l'objet d'un examen et d'une analyse approfondie par les comités de gestion des plaintes. Les plaintes jugées recevable feront l'objet d'un examen et d'une analyse approfondie. Selon la gravité de la plainte, le comité de gestion des plaintes :

- Déterminera la nature et la validité de la plainte ;
- Analysera les causes, les conséquences et le préjudice/dégâts subis par le (la) plaignant(e) ;
- Envisagera les mesures à prendre pour y donner suite.

Les plaintes seront traitées à trois niveaux :

- Niveau 1 : Si le fait n'est pas vrai, le CLGP rend sa décision et notifie un non-lieu au plaignant qui est consigné dans le registre.
- Niveau 2 : Lorsque le fait est avéré, le CLGP propose une compensation juste et équitable et l'affaire est classée et le mode de règlement est consigné dans le registre.
- Niveau 3 : Si le fait est avéré vrai après la visite de constatation et en plus de la compensation proposée le plaignant n'est pas satisfait, le CLGP transmet le dossier complet à l'UCP.

Les Consultants/spécialistes sauvegardes examineront le niveau de désaccord entre le CLGP et le plaignant et proposent une résolution adéquate au Coordonnateur dans un délai d'une semaine à compter de la date de réception. Le Coordonnateur notifie la résolution au Plaignant via le CLGP.

Le modèle de fiche de résolution des plaintes est proposé en annexe 1.

Les plaintes doivent être résolues et un retour d'information doit être fourni au plaignant dans un délai de 14 jours en tenant compte du calendrier suivant :

- Accusé de réception de la plainte dans les 2 jours ;
- Enquête pour rassembler les faits et obtenir une situation claire 3 jours ;
- Présentation des résultats et de la résolution 2 jours ;
- Réception de la résolution et signature du formulaire de résolution ;
- Clôture de la plainte.

Le délai d'analyse et de recherche d'une solution dépendra de la gravité et de la complexité technique de la plainte ainsi que des mécanismes de médiation existants. Le délai fixé pour répondre à la plainte est porté de cinq (5) à vingt-cinq (25) jours à partir de la date de l'accusé de réception.

Pour les plaintes VBG, la sécurité des données, est été aspect important du MGP en général et fondamental pour les cas VBG/EAS/HS. Les fiches d'enregistrement seront gardées de façon sécurisée et seules les personnes en charge pourront y accéder. La confidentialité devra être de mise tout au long du processus de traitement des plaintes liées au VBG/EAS/HS.

### **Accusé de réception et suivre**

Un Accuser réception sera remis au plaignant et le suivi des réclamations sera assuré directement par le spécialiste de sauvegarde sociale.

### **Vérifier, enquêter et agir**

Selon le besoin des enquêtes de terrain seront menées. La vérification et l'action seront sous la responsabilité des spécialistes en sauvegarde. Le délai ne devrait pas dépasser dix (10) jours.

L'enquête se déroulera selon les étapes suivantes :

- Descente sur le site de la plainte pour observer la situation sur le terrain et rencontrer le(s) plaignant(es).
- Lors de cette descente ou après selon les possibilités, discuter avec le(s) plaignant(es) pour recueillir ses(leurs) propositions de solutions, discuter avec lui (eux) sur les différentes modalités de résolution de la plainte, lui(leur) faire des propositions concrètes et recueillir ses(leurs) préférences ;
- Retenir une solution équilibrée afin de résoudre la plainte avec le(les) plaignant (es) ;
- Transmettre la solution retenue au Responsable hiérarchique pour validation (rapport d'enquête).

## **Surveiller et évaluer**

Une fois qu'une résolution de la plainte aura été convenue ou qu'une décision de clore le dossier aura été prise, l'étape finale consistera au règlement, au suivi et à l'archivage et à la conclusion de la plainte. L'administrateur des plaintes est en charge du règlement et du suivi de la plainte (plan de suivi) en s'assurant que la ou les solutions retenues soient appliquées. Si nécessaire, il effectue des missions de suivi.

La clôture du dossier surviendra après la vérification de la mise en œuvre d'une résolution concevable pour tous. Il pourra être demandé aux parties de fournir un retour d'information sur leur degré de satisfaction à l'égard du processus de traitement de la plainte et du résultat. Même en l'absence d'un accord, il sera important de clore le dossier, de documenter les résultats et de demander aux parties d'évaluer le processus et sa conclusion.

Le Point focal est également responsable de l'archivage des éléments des dossiers (formulaire de plainte, accusé de réception, rapports d'enquête, accord de règlement de plainte, etc.). Ces documents devront être maintenus confidentiels tout en permettant de publier des statistiques sur le nombre et le type de plaintes reçues, les mesures prises et les résultats obtenus. En ce qui concerne les cas de EAS/HS, le/la plaignant(e) doit être informé(e) par le prestataire de service de VBG de l'issue de la vérification une fois celle-ci conclue. Avant cela, le prestataire de service de VBG prend le temps de mettre en place un plan de sécurité pour le le/la plaignant(e), si celle s'avère nécessaire. L'auteur est aussi notifié par le représentant approprié au sein de sa structure, seulement après que le/la plaignant/e a été informé/e. Le prestataire de services de VBG continue à jouer un rôle d'accompagnement auprès du/de la survivant(e) tout en respectant les choix et volontés de ce/cette dernier (ère).

## **Fournir une réponse**

La réponse sera fournie au (à la) plaignant (e) dans un délai de cinq jours ouvrables. Le comité, après avoir rempli le formulaire, découpe une partie du formulaire avec la mention « ORIGINAL » et la remet au (à la) plaignant (e). L'autre partie du formulaire, avec la mention « COPIE » et acquittée par le (la) plaignant (e), servira d'archives. Si le (la) plaignant (e) ne revient pas, le comité apporte les changements nécessaires et la plainte est directement considérée comme traitée.

## **Recours**

Si toutes les tentatives de résolution à l'amiable ne trouvent pas l'assentiment du plaignant, ce dernier peut à tout moment recourir au traitement judiciaire. Toutes les dispositions doivent être prises pour favoriser le règlement à l'amiable des plaintes à travers le mécanisme mis en place à cet effet (sauf les plaintes liées aux VBG/EAS/HS), mais les plaignants sont libres d'entamer la procédure judiciaire s'ils le souhaitent. Cela se fera toujours avec le consentement éclairé de la/du plaignant/e. Ainsi, les plaignants doivent être informés de l'option de recours à la justice.

## **Violence basée sur le Genre, Exploitation et Abus sexuelles, Harcèlement sexuelle)**

En ce qui concerne la Violence Basée sur le Genre, l'Exploitation et les Abus Sexuels et le Harcèlement Sexuel (VBG/EAS/HS), les dispositions suivantes seront incluses.

Des dispositions spécifiques seront incluses pour les plaintes liées à l'exploitation et aux abus sexuels (EAS) qui pourraient être associés au programme pour garantir la confidentialité et les droits de la survivante. Pour traiter correctement les risques de VBG, le MGP doit être en place avant que les entrepreneurs ne se mobilisent. Le MGP ne doit pas demander, ni ou enregistrer des informations sur plus de trois aspects liés à la violence liée au sexe :

Le mécanisme de gestion des risques ne doit pas demander ou enregistrer des informations sur plus de trois aspects relatifs à la violence liée au sexe :

- La nature de la plainte (ce que le plaignant dit avec ses propres mots sans être interrogé directement) si, à leur connaissance, l'auteur de la violence était associé au programme et, si possible, le nom de l'auteur et si possible, l'âge et le sexe des survivants ;
- Le protocole du MGP doit comporter une section spécifique sur les plaintes liées à la VBG. Cette section sera élaborée avant la mise en œuvre du programme.

### **Suivi et évaluation du mécanisme de gestion des plaintes**

Le suivi et l'évaluation du MGP vise à analyser l'état de la mise en œuvre des conclusions des différentes étapes de résolution des plaintes. Cependant, ils devraient conduire à promouvoir une résolution efficace des plaintes dans les meilleurs délais, mais aussi et surtout, l'implication du CLGP et d'autres acteurs du programme. Cela par la collecte et l'analyse systématique de toutes les informations liées aux différents procès-verbaux de constats, des réunions de conciliation, de négociation, dans le but de vérifier la conformité de la mise en œuvre des solutions proposées.

Afin de déterminer le bon fonctionnement du MGP, il est toujours bien de le soumettre à un examen périodique. Cet examen devrait permettre de s'assurer de la bonne mise en œuvre du mécanisme sur la base des solutions proposées devant les problèmes traités.

Une évaluation de la satisfaction des populations sur la mise en œuvre du MGP sera réalisée chaque trimestre en impliquant les organisations communautaires de base afin d'apprécier son fonctionnement et si possible proposé des mesures correctives.

Cette évaluation sera faite par enquête auprès des bénéficiaires et les résultats seront publiés et diffusés dans les médias de la place et les radios locales.

Dans le cadre du suivi, les indicateurs de suivi suivants seront renseignés :

- Nombre de réclamations reçues au cours du mois ;
- Nombre de plaintes résolues et dans quels délais ;



- Nombre de réclamations en suspens à la fin du mois et comparaison avec le dernier mois ; et raison du suspens ;
- Nombre de séances de médiation ;
- Nombre de suggestions et de recommandations reçues par l'UCP en provenance des comités de gestion des plaintes ;
- Nombre et type d'activités de dissémination sur le mécanisme ;
- Temps de réponse respecté après réception de la plainte et nombre de plaintes résolues dans un temps plus long et pourquoi ;
- Plaintes résolues en % du nombre reçues ;
- Nombre de solutions mises en œuvre sur le nombre de solutions objet de PV durant le mois écoulé ;
- Nombre de plaintes non résolues et explications ;
- Nombre et pourcentage de plaintes sur les VBG ayant été référées aux services de prise en charge ;
- Nombre et pourcentage de points focaux féminins dans les MGP

Le mécanisme de gestion des plaintes sera 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. Le projet veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous

## **10. Gestion de l'entrepreneur**

Les critères de sélection incluront la compétence et l'expérience des prestataires, leur capacité à respecter les délais de livraison et les budgets, ainsi que leur capacité à fournir des biens et services de qualité conformes aux normes établies. Les fournisseurs sélectionnés devront également se conformer aux politiques de lutte contre la corruption de la Banque mondiale et adhérer aux principes d'intégrité et de transparence. Les prestations seront régies par le code du travail Congolais et le code des impôts tout en respectant les normes NES de la Banque mondiale à la matière. Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires est décrit au paragraphe 31 de la NES 2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante. Les fournisseurs seront contraints de se conformer aux mesures suivantes, vis-à-vis de l'UGP :

- Des arrêts maladie rémunérés pour les travailleurs ayant contracté le virus ou qui doivent s'isoler pour avoir eu des contacts étroits avec des travailleurs infectés, et une assurance-décès,
- Les procédures et mesures particulières pour faire face à des risques spécifiques ; la désignation d'un point focal chargé du suivi des questions environnementales, de la production des rapports correspondants et de la liaison avec d'autres parties concernées ;

La prise en compte des dispositions contractuelles et des procédures de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs. L'UGP mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les obligations de la NES n° 2 de la Banque mondiale. En outre, l'UGP intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que

des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'UGP exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants. L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectuée par le responsable du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur appuyée par le chargé des achats (en consultation avec l'utilisateur final le cas échéant). Cette évaluation doit tenir compte de l'expérience auprès du fournisseur pendant toute la durée de chacun des contrats. Une documentation soignée est faite pendant l'exécution des termes du contrat afin de servir de preuves de la performance du fournisseur.

## **11. Travailleurs communautaires**

Le projet n'utilisera pas des travailleurs communautaires. Dans le cas de l'utilisation des travailleurs communautaires, le Projet évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales de la Banque Mondiale et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

## **12. Travailleurs de l'approvisionnement primaire**

Lorsqu'un risque important de travail des enfants ou de travail forcé, ou de graves problèmes de sécurité en relation avec les fournisseurs primaires seront identifiés, cette section définira la procédure de suivi et de rapport sur les travailleurs des fournisseurs primaires.

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale du projet, l'UGP déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux. Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en rapport à la NES<sup>2</sup> de la Banque mondiale. Les procédures de gestion de la main d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier sans délai. De plus lorsqu'il y a un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UGP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisferont aux exigences pertinentes de la NES n° 2 de la Banque mondiale. Pour des agents de l'État qui 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. La NES 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus de la Protection de la main-d'œuvre et à la Santé et sécurité au travail.

## **Mode de traitement des cas spécifiques**

### **▪ Cas de l'exploitation, abus et harcèlement sexuel**

Le projet doit travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas d'EAS/HS enregistrées dans le cadre du projet seront directement

transférées et traitées par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le projet (ex. ministère de la promotion de la femme de l'enfance et de la famille, Associations ou ONG, plateforme, police...).

#### ▪ **Cas de Corruption**

Le cas de présomption de corruption collecté dans le cadre du projet sera directement transféré au niveau des entités compétentes et porté à la connaissance de la Banque mondiale dans les meilleurs délais.

#### **Surveillance, suivi et consolidation des données sur les plaintes et les litiges**

Le Projet établira une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du projet. L'UGP assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes.

#### **Rapports périodiques**

Le Projet établira des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités du projet à la Banque, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du projet. Le Projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

### **13. Mobilisation des parties prenantes**

Des consultations publiques ont été organisées dans la zone du projet en deux phases. La phase 1 par voies terrestre du 2 au 11 Mars 2023 puis la phase 2 par voies fluviales du 12 au 16 Mars 2023 avec pour objectif général d'informer les parties prenantes concernées sur les activités du PRACAC, ces risques et impacts environnementaux et sociaux (positifs et négatifs) potentiels et de recueillir leurs avis, préoccupations, suggestions et recommandations pour la prévention et la gestion des dits risques et impacts. De manière spécifique, les consultations publiques avaient pour objectifs de :

Présenter aux parties prenantes (populations cibles, autorités administratives, Collectivités locales, sociétés civiles, etc.) le projet (les objectifs, activités, opportunités, enjeux, principaux impacts positifs et négatifs potentiels) ;

Présenter les enjeux liés à l'élaboration du Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) intégrant le Plan de Gestion de la main d'œuvre (PGMO), du Cadre de Politique de Réinstallation (CPR), et du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) (objectifs des instruments cadres, enjeux, contraintes, opportunités, principaux impacts positifs et négatifs potentiels liés au projet, mécanismes et dispositions de prévention et de gestion environnementale et sociale) ;

Recueillir les avis, préoccupations, suggestions et recommandations desdites parties prenantes.

#### **10.1. Démarche adoptée**

La stratégie de consultation s'est basée sur l'approche participative de tous les acteurs impliqués et concernés par le projet. Deux (02) approches ont été retenues pour la réalisation des consultations publiques pour l'élaboration des instruments de sauvegardes environnementale et sociale du projet. Il s'agit de la consultation collective à travers des entretiens directs et focus groupe dans les localités

avec les autorités administratives, les ONG, Compagnies, les directions départementaux, et les peuples autochtones, ciblés par le projet. Ces entretiens ont été organisés dans les localités suivantes : OUESSO-Ngombé (Département de la SANGHA), Bétou, Impfondo, Liranga (Département de Likouala), de Makotipoko (Département des Plateaux), de Mossaka (Département de la Cuvette).

Pendant les consultations, les parties prenantes ont été informées amplement sur le projet et sur la démarche d'élaboration des instruments de sauvegardes environnementale et sociale, le déroulement du programme de la mission ainsi que sur toutes les activités prévues dans le cadre du projet. Des informations sur les zones d'intervention du projet ont également été recueillies auprès des parties prenantes.

## **10.2. Acteurs rencontrés**

Les catégories de parties prenantes qui ont été conviées aux consultations sont les responsables des services centraux (ministères en charge du Plan, ministère de l'économie fluviale, le ministère de transport, etc.), et services déconcentrés de l'administration (du corps préfectoral et les directions départementales), les autorités traditionnelles, les élus locaux (mairies et conseils départementale), les communautés locales et la société civile. Ces parties prenantes ont été sélectionnées dans les départements d'intervention du PRACAC. Pour recueillir les avis du public vis-à-vis du projet, les thématiques ou points ci-après ont été abordés et discutés avec les acteurs après présentation du projet par le consultant :

- La perception du projet ;
- Les contraintes environnementales et sociales majeures dans les zones cibles du projet ;
- Les impacts positifs et négatifs potentiels du projet sur l'environnement et le social ;
- La question de la gestion de mains d'œuvres ;
- Les mécanismes locaux de résolution des conflits ;
- La participation et l'implication des acteurs et des populations ;
- Les personnes vulnérables ;
- Les préoccupations et craintes vis-à-vis du projet ;
- Les suggestions et recommandations à l'endroit du projet.

Les consultations, entretien direct et enquêtes (focus groupe) réalisées ont permis de recueillir les avis et suggestions des autorités administratives, des services centraux, des populations et des peuples Autochtones ciblés par le projet. Les questions, préoccupations et suggestions des parties prenantes des zones d'intervention du projet sont présentées comme suit :

### **Avis sur le Projet**

Le projet est bien accueilli par l'ensemble des parties prenantes

### **Attentes Vis-à-vis du Projet**

- a) Recrutement de la main d'œuvre locale
- b) Indemnisation des biens affectés avant le démarrage du projet
- c) Aménagement des routes qui mènent aux sites des ports.

### **Craintes vis-à-vis du Projet**

- d) Exportation de la main d'œuvre.
- e) Système de recrutement non-transparent.
- f) Manque d'informations pertinentes sur la gestion du projet à l'ensemble des parties prenantes.

### **Suggestions et recommandations vis-à-vis du projet**

- g) Recrutement prioritaire de la main d'œuvre locale.
- h) Prise en compte des populations locales dans le cadre de la réalisation du projet.
- i) Indemnisation des biens affectés avant le démarrage du projet.
- j) Prise en compte de l'aspect genre dans les recrutements
- k) Respect des contrats entre les employeurs et les employeur.
- l) Aménagement des routes pour faciliter le transport des produits jusqu'aux sites des ports.

Toutes les suggestions et mesures ci-dessus préconisées ont été prises en compte aux niveaux de la mobilisation des parties prenantes. Dans l'optique d'améliorer la qualité des échanges et l'exécution du projet.

### **10.3.Réunions de consultation**

Les consultations publiques ont été tenues d'une part avec les responsables administratifs, techniques, les populations, (les Bantu et avec les Autochtones). Pour atteindre ces objectifs, plusieurs techniques de réunion de consultation ont été employées, notamment :

- Des entretiens directs avec les parties prenantes du projet (les membres de l'équipe, les partenaires et les bénéficiaires) pour recueillir leurs perspectives et leurs opinions sur les différents aspects du projet.
- Des observations directes sur le terrain pour évaluer les opérations et les processus impliqués dans la mise en œuvre du projet.
- L'analyse de documents pertinents tels que les rapports de suivi, les plans d'action, les contrats, les dossiers des bénéficiaires, etc.
- Des enquêtes sur le terrain pour collecter des données quantitatives sur des thèmes spécifiques tels que la satisfaction des bénéficiaires, l'efficacité des procédures de traitement des plaintes, etc.

Après avoir collecté les données, elles ont été analysées et interprétées pour identifier les principaux problèmes et défis rencontrés dans le projet. Les résultats ont été utilisés pour formuler des recommandations et améliorer la mise en œuvre du projet en renforçant sa performance.

## Exploitation et atteintes sexuelles (EAS)/Harcèlement Sexuel (HS)

Les actes d'EAS et de HS sont définis comme suit :

- L'exploitation sexuelle est tout abus 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 fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.
- L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.
- Le harcèlement sexuel est toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation.

### 3.12.1. Traitement des EAS/HS

Les actes d'EAS et de HS sont définis comme suit :

- L'exploitation sexuelle est tout abus 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 fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.
- L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.
- Le harcèlement sexuel est toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation.

Le tableau ci-dessous présente la procédure de traitement des cas des EAS/HS d'une manière claire et succincte.

Tableau 3: Comment bien traité les cas des EAS/HS d'une manière claire et succincte.

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Transparence</b> : dans le cas des plaintes de nature non sensible, il est important de s'assurer de la transparence de la procédure suivie. Ceci comprend la composition de membres de ces trois UGP d'enquête et leurs choix des décisions. Toutes les décisions importantes qui sont prises doivent être annoncées clairement. S'agissant du VBG, le fonctionnement du mécanisme de gestion des plaintes d'EAS/HS restera transparent pour la communauté dans laquelle il siège</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Confidentialité</b> : la confidentialité est essentielle pour les membres des UGP, en particulier dans le cas des plaintes de nature sensible. Il faut s'en tenir aux informations strictement</li></ul>

<p>nécessaires afin de protéger tant la personne plaignante que le Projet PRACAC pour laquelle la plainte est portée.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par ailleurs, pour le EAS/HS, la confidentialité des plaignants, des victimes, et des autres parties doit être respectée en tout temps. Tous les renseignements relatifs à la VBG doivent rester confidentiels, les identités doivent être protégées, et les informations personnelles sur les victimes devraient être recueillies et partagées uniquement avec le consentement éclairé de la personne concernée et pour un besoin strict de savoir</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Impartialité</b> : l'impartialité des enquêteurs est cruciale si on veut que les plaintes et les réponses qui y sont données soient traitées de façon équitable. Si les membres de l'UGP qui participent au traitement d'une plainte ont un intérêt direct dans l'issue d'une enquête, ceci pourrait nuire au MGP et causer plus d'angoisse ou de tort aux personnes concernées</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rapidité</b> : la rapidité doit être de rigueur dans le traitement des plaintes. Si le projet veut éviter l'accumulation des plaintes et le mécontentement des plaignants, il devrait amener toutes les structures impliquées dans la gestion des plaintes à réagir rapidement dès la réception d'une plainte</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Principes directeurs</b> : Le mécanisme proposé est fondé sur les principes directeurs suivants, qui doivent être compris par tous les membres du personnel, en particulier ceux qui seront en interaction avec les victimes et ceux qui gèrent les plaintes.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sécurité &amp; bien-être</b> : La sécurité de la victime est assurée à tout moment, y compris pendant les rapports, les enquêtes, et la fourniture de l'assistance à la victime</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Approche centrée sur la victime</b> : Toute action de réponse et de prévention nécessitera un équilibre entre le respect de la légalité du processus et les exigences d'une approche centrée sur la victime dans laquelle les choix, les besoins, la sécurité, et le bien-être de la victime restent au centre pour toutes les questions et les procédures.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Accessibilité et la non-discrimination</b> : Le mécanisme doit être accessible à tous les plaignants potentiels et suffisamment d'informations doivent être données sur la façon d'y accéder, rendant le processus de plaintes accessible au plus grand nombre possible de personnes.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Considérations concernant les enfants</b> : Tous les principes directeurs énumérés ci-dessus s'appliquent aux enfants, y compris le droit de participer aux décisions qui les concernent. L'identité de la survivante sera tenue confidentielle par le fournisseur de services VBG, et qui sera en charge de la liaison avec la victime si des informations supplémentaires sont nécessaires. Personne d'autre ne s'entretiendra avec la survivante</li> </ul>

#### **14. Politiques et procédures**

Le projet s'engage à prendre les dispositions suivantes :

Chaque employé et sous-traitant travaillant pour le compte de l'Unité de Coordination du Projet (UCP) s'engage à :

- Protéger de l'environnement, santé et sécurité au travail et communautaires égalité des sexes, protection de l'enfance et considérations pour les personnes vulnérables (y compris les personnes handicapées) ;
- Respecter les dispositions contre le harcèlement sexuel, la violence basée sur le genre (VBG), l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et y compris la sensibilisation et la prévention du VIH/SIDA, et ;
- Engagement large et culturellement approprié des parties prenantes dans les activités du projet, gagnant ainsi la confiance des bénéficiaires des activités du MAFSE et de la société en général.

Le projet conformera à toutes les lois, règles et réglementations en matière de santé, de sûreté, de sécurité et d'environnement. Le projet assurera au minimum :

- Les bonnes pratiques internationales de l'industrie pour protéger et conserver l'environnement naturel et minimiser les impacts inévitables ;
- La mise à disposition d'un environnement de travail sain et sûr et des systèmes de travail sûrs ;
- La protection de la santé et la sécurité des communautés locales et des utilisateurs, avec une attention particulière pour les personnes handicapées, âgées ou autrement vulnérables ;
- Le respect des conditions d'emploi et de travail de tous les travailleurs engagés dans les travaux répond aux exigences de la loi sur le travail au Congo, et lorsque la législation nationale ne répond pas aux exigences de l'ESS2, l'ESS2 s'applique ;
- La mise en œuvre des mesures disciplinaires pour les activités illégales et appliquer des mesures disciplinaires en cas de VBG, de traitement inhumain, d'activité sexuelle avec des enfants et de harcèlement sexuel ;
- La prise en compte du genre et la mise en place d'un environnement propice où les femmes et les hommes ont des chances égales de participer et de bénéficier de la planification et du développement du projet ;
- S'engager et écouter les personnes et les organisations affectées et répondre à leurs préoccupations, en accordant une attention particulière aux personnes vulnérables, handicapées et âgées.



Le projet devra assurer la formation de ses employés et exiger de ses sous-traitants qu'ils soient conscients et assument leur responsabilité en matière de protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement, et qu'ils améliorent continuellement leurs performances. Il identifiera et gèrera activement les risques pour prévenir ou réduire les éventuelles conséquences négatives de ses activités. Le projet évaluera et gèrera l'exposition des employés et des sous-traitants aux risques ESHS dans ses opérations.

De façon non exhaustive les procédures suivantes sont à prendre en compte :

- L'Unité de Coordination du Projet assurera une embauche juste et appropriée par le biais d'offres d'emploi et le respect de la politique d'approvisionnement du ministère concernant les appels d'offres ;
- Les entrepreneurs soumettant une offre doivent s'assurer que les Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) sont incluses dans les documents d'appel d'offres ;
- L'entrepreneur gagnant pour développer les Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) incluant OHS et Le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) (ou adopter celui-ci) Les deux groupes vont :
- Indiquer des preuves de non-discrimination lors de l'embauche et de l'emploi, sur la base de la race, du lieu d'origine, des opinions politiques, de la couleur, de la croyance ou du sexe, tels que définis par la réglementation ;
- Les travailleurs du projet recevront des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi, notamment :
  - a) La description du poste, les attentes et les responsabilités ;
  - b) Droit de partir
  - c) Salaires, y compris les heures supplémentaires, les indemnités de maladie et de vacances Prestations/Congé de maternité
  - d) Déductions ;
  - e) Fréquence de paiement des salaires
  - f) Droits généraux des travailleurs
- Veiller à ce que les travailleurs aient accès à une formation sur les Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO), l'OHS, le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP), le code de conduite et le processus d'autorisation pour les activités à risque, telles que le travail en hauteur ;
- Veiller à ce que les travailleurs signent le code de conduite ;
- Fournir aux travailleurs un avis écrit de cessation d'emploi et les détails de l'indemnité de départ en temps opportun ;
- Fournir des mesures de protection et d'assistance appropriées pour faire face aux vulnérabilités des travailleurs du projet, y compris des groupes spécifiques de travailleurs, tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants ;
- Respect légitime organisations de travailleurs.

## 15. Conclusion

Chaque année dans le monde, 2,78 million de travailleurs meurent d'accidents du travail et de maladies professionnelles et 374 millions sont victimes d'accidents du travail non mortels. Autrement dit, plus d'un million de travailleurs sont blessés au travail chaque jour (OIT, la mise œuvre du projet PRACAC plusieurs emplois seront créés ce qui nécessitera une main d'œuvre qualifiante et non qualifiante pour l'exécution des tâches qui seront générées par le projet.

A cet effet, avant cette phase d'exécution du projet, une étude de la main d'œuvre a été exigée par le bailleur selon le cadre environnemental et social. La NES n° 2 reconnaît donc l'importance de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus à des fins de réduction de la pauvreté et de promotion d'une croissance économique solidaire. Les Emprunteurs doivent promouvoir de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et améliorer les retombées d'un projet sur le développement en traitant les travailleurs du projet de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres. Le présent PGMO a été élaboré pour répondre aux objectifs assignés par la NES n° 2 ; notamment :

- a) Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- b) Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- c) Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- d) Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- e) Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- f) Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

A travers la mise œuvre du DGM, les différentes activités par composante et différents travailleurs impliqués dans la mise en œuvre du projet ont été catégorisés et les risques qui pourront être engendrés dont les principaux liés à la main-d'œuvre pendant la phase de mise en œuvre du projet seront variés à savoir entre autres :

- g) Les risques liés aux conflits sociaux entre les communautés locales et populations autochtones et au sein des couples ;
- h) Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureau de l'UGP et les agences d'exécution (troubles musculo squelettiques, accident de trajet) ;
- i) Le risque de transmission de maladies comme les IST et le VIH-Sida ;
- j) Les risques liés à la discrimination relative au travail ;
- k) Les risques d'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuels (EAS/HS). L'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de

confiance, à des fins sexuelles. Les appuis aux AGR peuvent augmenter les risques d'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuels (EAS/HS) au sein de la communauté autochtone ;

- l) Conflits de cohabitation liés à la pression foncière.
- m) Le risque de manque de sensibilisation de la population des ZIPs pour les types des emplois qui vont être créés par le projet ;
- n) Le risque du non application des normes de sécurité et de santé au travail.

C'est donc à travers tout ce qui précède que le présent instrument de sauvegarde : PGMO est élaboré pour prévention d'un climat de sécurité, de santé au travail et pour une préparation des mesures d'atténuations d'éventuels risques pendant la phase de mise en œuvre du projet.



**Tableau 4 : Budget Prévisionnel**

<i>Activités</i>	<i>PU</i>	<i>Quantité</i>	<i>Total (FCFA)</i>
<i>Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des travailleurs du projet et partenaires directes par ZIP</i>	<i>10 000 000</i>	<i>5</i>	<i>50 000 000</i>
<i>Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants</i>	<i>10 000 000</i>	<i>5</i>	<i>50 000 000</i>
<i>Elaboration et validation d'un Plan Santé et sécurité au travail (modèle type</i>	<i>4 000 000</i>	<i>1</i>	<i>4 000 000</i>
<i>Sensibilisation et engagement des travailleurs et entreprises sur le code de bonne conduite</i>	<i>6 000 000</i>	<i>5</i>	<i>30 000 000</i>
<i>Activités spécifiques de sensibilisation et/ou mise en oeuvre du Plan Santé et Sécurité au Travail</i>	<i>4 000 000</i>	<i>5</i>	<i>20 000 000</i>
<i>Formation/sensibilisation continue des travailleurs</i>	<i>3 000 000</i>	<i>5</i>	<i>15 000 000</i>
<i>Formation/sensibilisation continue au Traitement des réclamations des travailleurs y compris la dotation en outils</i>	<i>5 000 000</i>	<i>5</i>	<i>25 000 000</i>
<i>Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail</i>	<i>2 000 000</i>	<i>5</i>	<i>10 000 000</i>
<i>Total</i>			<i>204 000 000</i>

## 6. ANNEXES

### Annexe 1 : Code de conduite pour les travailleurs du Projet

<b>CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET</b>
--

#### Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

#### Prévention des violences basées sur le genre (VBG), de l'exploitation de l'abus et du harcèlement sexuel (EAHS) 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 les violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

Le projet 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 les violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) 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 de VBG/EAHS 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, aux VBG/EAHS et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
3. 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 ;
4. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
5. 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 ;
6. 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 ;
7. 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.) ;

8. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
9. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante d'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 ;
10. À moins d'obtenir le plein consentement 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 ;
11. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG/EAHS 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 :***

1. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
2. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille,
3. à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
4. Ne pas utiliser dans mon travail 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) ;
5. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
6. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 18 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 ;
7. 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;
8. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants
9. (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).
10. Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles
11. Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :
12. 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 ;

13. 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 ;
14. 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 ;
15. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
16. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant
17. d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.
18. Sanctions

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

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;
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 des VBG/EAHS 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, aux VBG/EAHS 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 : Codes de Conduite 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**

### **Codes de Conduite 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**

#### **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 des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) 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 la VBG/EAHS 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 de VBG/EAHS 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 visent à :

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

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales 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 »<sup>1</sup>. 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.

**Exploitation et atteintes sexuelles**

**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).

**Atteinte sexuelle** : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).

**Harcèlement sexuel** : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle. Faveurs sexuelles : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de

### **l'exploitation.**

**Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.

**Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.

**Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.).

**Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques

ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

**Violence contre les enfants (VCE) :** un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne<sup>2</sup>, 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<sup>3</sup>, 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.

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/EAHS 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 considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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

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

**Employé :** toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le

site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

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

**Code de conduite concernant les VBG/EAHS 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/EAHS et les VCE.

**Équipe de conformité VBG/EAH et la VCE (EC) :** une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de VBG/EAHS et VCE.

**Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) :** le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

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

**Auteur :** la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VBG/EAHS ou de VCE.

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

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

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

**Équipe de conformité VBG/EAH et la VCE (EC) :** une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de VBG/EAHS et VCE.

**Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) :** le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

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

**Auteur :** la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VBG/EAHS ou de VCE.

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

**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 :

**Code de conduite de l'entreprise :** Engage l'entreprise à aborder les questions de VBG/EAHS et de VCE ;

**Code de conduite du gestionnaire :** Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus ; et

**Code de conduite individuel :** Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

<b>CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE</b>
---

### Mise en œuvre des normes ESHS et HST

#### Prévention des violences basées sur le genre, l'exploitation et abus et harcèlement sexuel

#### (EAHS) 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 la violence basée sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) 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 suivantes, 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 de VBG 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).

#### 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'Équipement 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.

### **Violences basées sur le genre et violences contre les enfants**

1. Les actes de VBG/EAHS 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.
2. Toutes les formes de VBG/EAHS 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.

### **Exploitation et atteintes sexuelles**

1. 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).
2. Atteinte sexuelle : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport.
3. inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).
4. Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle. 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.
5. 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.
6. À moins qu'il n'y ait consentement<sup>4</sup> 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 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.

7. sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
8. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG/EAHS ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
9. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG/EAHS 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 de VBG/EAHS et de VCE du projet.
10. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG/EAHS 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

11. en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :
12. 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 ».
13. 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 les VBG/EAHS ou les VCE.
14. 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.
15. 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.
16. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG/EAHS et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Équipe de Conformité (EC) contre les VBG/EAHS 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.
17. En consultation avec de l'Équipe 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 de VBG/EAHS et de VCE pour signaler les incidents de VBG/EAHS et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes ;
  - ii. Les mesures de responsabilité et confidentialité pour protéger la vie privée de tous



les intéressés ; et

iii. Le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE.

18. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Équipe de conformité (EC) d'éventuelles améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
19. 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 les Violences Basées sur le Genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.
20. 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 VBG/EAHS et VCE.
21. 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 VBG/EAHS 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 : \_\_\_\_\_

<b>CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE</b>
---

### Mise en œuvre des normes ESHS et HST

### Prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et Harcèlement sexuel (EAHS) 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 aux VBG/EAHS 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 les VBG/EAHS 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 les VBG/EAHS et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG/EAHS 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

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 ;
- iii. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.

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'Équipe de conformité (EC) et au client ;
- iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;

- 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 aux VBG/EAHS ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances
- v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG/EAHS 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.
- vi. 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.
- vii. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
  - a. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les VBG/EAHS et les VCE ;
  - b. 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 ;
  - c. Énoncent 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 la VBG/EAHS et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG/EAHS et de VCE sont commis – tout cela constituant 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.
- viii. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG/EAHS 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 VBG/EAHS et VCE.
- ix. Veiller à ce que toute question de VBG/EAHS ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
- x. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG/EAHS 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.
- xi. 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.

### ***La formation***

- i. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
  - b. 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 ;

- c. 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.
- ii. 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 la VBG/EAHS 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 la VBG/EAHS et la VCE.
- iii. 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.
- iv. 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 :
  - d. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
  - e. Les VBG/EAHS et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
- v. 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 de VBG/EAHS et de VCE.

#### ***L'intervention***

- vi. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
- vii. En ce qui concerne la VBG/EAHS et la VCE :
  - f. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG/EAHS 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'Équipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG/EAHS et VCE approuvé ;
  - g. 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 VBG/EAHS et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG 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) ;
  - h. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/EAHS 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 ;
  - i. 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 ;
  - j. 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 ;

- k. Veiller à ce que toute question liée aux VBG/EAHS ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
- viii. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG/EAHS et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG/EAHS 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 :
- L'avertissement informel ;
  - L'avertissement formel ;
  - La formation complémentaire ;
  - La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
  - La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
  - Le licenciement.
- ix. Enfin, 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 aux violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) 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, aux VBG/EAHS 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 À UTILISER PAR LES TRAVAILLEURS DES  
ENTREPRISES**

**Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST**

**Prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement**

**sexuel (EAHS) 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 les violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) 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 les violences basées sur le genre (VBG),

l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) 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 de VBG/EAHS 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, aux VBG/EAHS 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 ;
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 (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.) ;

10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. 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 ;
12. À moins d'obtenir le plein consentement<sup>6</sup> 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 ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG/EAHS 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 :***

1. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants ;
2. 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 ;
3. 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)
4. « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
5. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
6. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 18 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 ;
7. 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 ;
8. 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 :***

1. 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 ;
2. 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 ;
3. 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 ;

4. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
5. 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 :

- L'avertissement informel ;
- L'avertissement formel ;
- La formation complémentaire ;
- La perte d'au plus une semaine de salaire ;
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- Le licenciement ;
- 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 des VBG/EAHS 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, aux VBG 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 4 : Liste de présence et des personnes rencontrées**

CONSULTATIONS PUBLIQUES DANS LA LOCALITE D'IMPFONDO



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT IN  
ENVIRONMENT,  
ENGINEERING AND  
CONSULTING

BUILDING THE WORLD TOGETHER



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Likouala Préfecture : Jupfondo Localité ou Ville : Commune d'Inpoueto  
Date : 07/03/2023 Quartier Bohond Ob

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
01	Mokobinguiwa Innocent		44	M	chef de quartier	Comite	066275082	
02	EBERATA Guy M		57	M	SG-11	Comite	068703233	
03	Nkie Roland		57	M	APS	SCAB	065855641	
04	Kissa Julien - Nkto		57	M	Représentant	capitaine	067474142	
05	NEANGIE Messi		21	M	élève	Bokoupa	06-937-9566	
06	MOBANDI F		57	M	Enseignant	CRSAP	06600347	
07	KEGROBO Hubert		51	M	Cultivateur	-	068280252	



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Likouala Préfecture : Impfondo Localité ou Ville : Commune d'Impfondo  
Date : 09/03/2023 Quartier Bohond 06

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
08	MOLLITAN-EUDOXIE		54	F	infirmière	Hopital ELIRIK	065940996	
09	DZINGO-STIVE	31		M	enseignant	LYCEE Technique	068763574	
10	GREBASSA-WILY	35		M	PECHER	-	068020406	
11	BOFOMBO-VAN	18		M	ÉLÈVE	LYCEE GENERAL	06.508.9653	
12	NDÉKÉ-KEYIN	36		M	PECHER	-	06974-18055	
13	GBANDZI-PAPY	43		M	TINIERE	-	068579817	
14	MABACE Henriette	/	/	F	Cultivatrice Châssuse	/	/	



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Likouala Préfecture : Impfondo Localité ou Ville : Commune d'Impfondo  
Date : 08/03/2023 Quartier Bohona 06

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
15	BONZOTO-ELVIS	29		M	ATHLETE	-	068701800	
16	BAKI - JUNIOR	21		M	ÉLÈVE	/	062523275	
17	Malika Ahiolain Restaud		x	M	Infirmier	HEI	066131344	
18	ENGHO-ULRICH	30		M	ELEVE	/	06944-1599	
19	MAMBOULA-HENOCK	20		M	ELEVE	LYCEE-Td	065921784	
20	MOUERISZA-ROCHI	21		M	ÉLÈVE	LYCEE-D TON.	06646-8944	
21	MDLOBI - ARDY	21		M	ÉLÈVE	LYCEE-D TON.	064478285	



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Likouala Préfecture : Impfondo Localité ou Ville : Commune d'Impfondo  
 Date : 08/03/2023 Quartier Bohona 06

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
22	BOUACE Annie	/	/	F	Cultivatrice	/	/	
23	BANIAMA Marie-Hélène	1958		F	Cultivatrice	/	/	
24	BAIKOZI-STEVE	20		M	élève	Lycée techni- 06 97 953 80		
25	DIHOUNGA - DAVY	21		M	élève	06 86 354 32		
26	LIMPOKA-VELY	22		M	Cultivateur	06 85 979 00		
27	ILOKI - BIBLAN	28		M	Prêtre	06 565 13 32		
28	/	/	/	/	/	/	/	/



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Likouala Préfecture : Impfondo Localité ou Ville : Commune d'Impfondo  
Date : 08/03/2023 Quartier Bohend 06

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
28	Lomba - serge		53	masculin	pêcheur	-	06-895-13-44	
29	Bofomba-Maïen		40	masculin	negon	-	96634314	

CONSULTATIONS PUBLIQUES DANS LE VILLAGE FIPAC



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT IN  
ENVIRONMENT,  
ENGINEERING AND  
CONSULTING

BUILDING THE WORLD TOGETHER



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : LIKOUALA Préfecture : Impfondo Localité ou Ville : Village FIPAC - Autocht  
Date : 08 mars 2023

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
01	BOTO Banière	-	-	M	Chf Cultivateur P.A	-	-	
02	MOUNGOMO Favoré	-	-	M	Cultivateur P. Bantou	-	-	
03	NGOFO Kelvin	-	-	M	Forestier P.A	-	-	
04	BDKA Bela Paul	-	-	M	Cultivateur P.A Chf village FIPAC	-	-	
05	BAMBETA Gerant	-	-	M	-/- P.A	-	-	
06	NZAOU Didiou	-	-	M	Pêche P.A	-	-	
07	DIRKDBA Rufin	-	-	M	Cultivateur P.A	-	-	



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : LIKOUAKA Préfecture : Impfondo Localité ou Ville : Village FIPAC-Autochtones  
Date : 08 mars 2023

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
08	BOTO Lela	/	/	F	Cultivatrice	P.A	/	
09	BOTO Junivelle	/	/	F	Cultivatrice	P.A	/	
10	BODELE Christine	/	/	F	Cultivatrice	P.A	/	
11	MEZATOMBO zita	/	/	F	-II-	P.A	/	
12	NGA Esther	13		F	-II-	P.A	/	
13	DIOMBO Dimon	35		M	Cultivateur	P.A	/	
14	NIEBE Etienne	13		M	-II-	P.A	/	





ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : LIKOUALA Préfecture : Impfondo Localité ou Ville : Village FIPAC - P.A  
Date : 08 mars 2023

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
22	BOKOLO Ruben	/	/	M	écolier CE1	P.A ORA	/	B
23	BAMBETA Brunel	/	/	M	écolier CE2	P.A ORA	/	-b
24	EKA Naomie	/	/	F	Vendeuse Coco	P.A	/	m
25	TONGOLO Jeannette	/	/	F	Cultivatrice	P.A	/	min
26	MOYEKE Keyna	/	/	F	Vendeuse Coco	P.A	/	Q
27	MANGOTO Vallerie	/	/	F	Agriculture	P.A	/	+vsv
28	MANGOTO Euline	/	/	F	Cultivatrice	P.A	/	infa



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : LIKOUALA Préfecture : Impfondo Localité ou Ville : Village FIPAC - P.A  
Date : 08 mars 2023

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
29	BAMBETA Gustave	/	/	M	Forestier	P.A	067.29.57.11	
30	BAMBETA Henoc	/	/	M	Soudure	P.A	/	



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : LIKOUALA Préfecture : Impfondo Localité ou Ville : Village FIPAC - P.A  
Date : 08 mars 2023

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
36	MOUNDOKO Nadège	22		F	Cultivatrice P.A	/	B	
37	BAMBETA Lydie	20		F	Cultivatrice P.A	/	B	
38	DOUSSAKA Raimone	/	/	F	Cultivatrice P.A	/	S.	
39	IDIAHO Pauline	/	/	F	Cultivatrice P.A	/	B	

CONSULTATIONS PUBLIQUES DANS LA LOCALITE DE MAKOTIPOKO



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT IN  
ENVIRONMENT,  
ENGINEERING AND  
CONSULTING

BUILDING THE WORLD TOGETHER



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Plateaux  
Préfecture : Sous-préfecture de MAKOTIPOKO  
Localité ou Ville : Makotipoko  
Date : 13/03/23

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
01	BIKEMBE FIDÈLE	/	/	M	chef de quartier	/	06 519 59 96	
02	LEPAKO ANICET	/	/	M	chef de quartier	/	06 699 79 20	
03	BONDZEMOTO Sébastien	/	/	M	secrétaire de quartier	/	06 454 85 72	
04	OKANA Bebest	/	/	M	S. Général de la Zone	/	06 444 71 10	
05	MAYOUHA CARMECE	/	/	M	S.A ZONE MANDR	/	06 656 66 2	
06	BOTOUNGOU STANISLAS	/	/	M	S.A. LIKÉNI	/	06 946 88 75	
07	MANIOKELE FABRICE	/	/	M	Jeune personne	/	06 616 32 83	

P



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Plateaux Préfecture : Makotipoko Localité ou Ville : Makotipoko  
Date : 13/03/23 Sous-préfecture

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
08	POYOUKOTI OUPIN	/	/	Masculin	chef de projet	Port (MOR)	064723276	[Signature]
09	NGOMBA Philippe	/	/	-/-	chef site	DDNAF	066587956	[Signature]
10	MONTONGO GUILLAUME	/	/	Masculin	délégué budget	délégué de budget	0684022888	[Signature]
11	NGUELI	/	/	Masculin	délégué de budget	délégué de budget	066730773	[Signature]
12	MOTOUNGANDOKO LAZARUS	/	/	MASCULIN	DDNAF direction DEP	DDNAF	06885544	[Signature]
13	APONDO SERGE MAESTRE	/	/	MASCULIN	DDNAF DIRECTOR	DDNAF	06438-8669	[Signature]
14		/	/					

P



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Plateaux Préfecture : Sous-préfecture de Makotipoko Localité ou Ville : Makotipoko  
Date : 13/03/23

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
15	MONVOUKA LACIL	/	/	M	CEPO-MA	Police	066595905	[Signature]
16	MANKALE CHRISTIANE	/	/	F	ENSEIGNANTE	St <sup>e</sup> Faustine	064971482	[Signature]
17	MPOUTOLI-BLANDINE	/	/	F	/	/	06876-4854	[Signature]
18	ONDONGO DA BINA	/	/	F	Vendeur	MARCHE	064075478	[Signature]
19	MAKONANTALI ANGE BÉLIL	/	/	M	Pdt de la TEVNESSE	de Makotipoko	068361019	[Signature]
20	MANGO CHESTAN	/	/	M	chef C9 centre	MAKOTIPOKO	069375851	[Signature]
21	LEKOUAKO ABÉLE	/	/	F	PDT SNT	MATIPONKO	069199638	[Signature]

P



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Plateaux Préfecture : Sous-préfecture de Makotikopo Localité ou Ville : Makotikopo  
Date : 13/03/23

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
22	EPITI RUFIN	/	/	M	Pêcheur	/	068408066	
23	OBODOURDI- GHISLAIN	/	/	M	Pêcheur	/	066270942	
24	ESSANGA- ROMEL	/	/	M	Pêcheur	/	066579772	
25	BOKETA JEROME	/	/	M	PÊCHEUR	/	069087883	
		/	/					
		/	/					
		/	/					

CONSULTATIONS PUBLIQUES DANS LA LOCALITE DE MOSSAKA



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT IN  
ENVIRONMENT,  
ENGINEERING AND  
CONSULTING

BUILDING THE WORLD TOGETHER



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Cuvette Préfecture : Sous-préfecture de Mossaka Localité ou Ville : Mossaka  
Date : 14-03-23

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
01	KOUTOUMA NDOUMBOU Lauson Guss Eugène	/	/	M	CHEF DE BRIGADE	Eau et Forêts	06 852 38 22 05 691 12 85	[Signature]
02	I Koto ELIACIN MATHIEU	/	/	M	delégué du Budget	Conseil	06 653 75 19 74 028 28 11	[Signature]
03	LOMBOTA-Biendani	/	/	M	chef de ZONE	C.03	T: 06 90 157 68	[Signature]
04	BOLENERA JEAN-PAUL	/	/	M	chef de zone	C. N°3	T. 06 699 70 26	[Signature]
05	Ebalé BOSCO	/	/	M	chef de zone	C. N°6	T. 06 982 67 46	[Signature]
06	OKALI-MOPIANE Fernand	/	/	M	CIAOP	Police	06 984 56 01	[Signature]
07	Epeltava - Fulbe	/	/	M	chef de zone	C. N°8	06 64 80 5 88	[Signature]



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Cuvette Préfecture : sous-préfecture de Mossaka Localité ou Ville : Mossaka  
Date : 14-03-23

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
08	ILOKI EBOUNZARRE	/	/	M	CHEF Q 04	-	06.849.50.26	
09	M. BENGUEPOUMPA CASITA	/	/	M	04	-	05 513 01 27	
10	DKONGO-NASSAIRE	/	/	M	CHEF DE Q.06	MOBAKA	066084211	
11	MDARONGA-CAMILLE	/	/	M	SECRETAIRES Q. N° 06	MOBAKA	06 521-03-71	
12	AKINITIAYA DAUY	/	/	M	Q. N° 01 Zone	BIANGALA	069667510	
13	MONGONZA ERNEST	/	/	M	chef de bloc Q. N° 1	BIANGALA	065505552	
14	EPONGOLA-SYMPHORIEN	/	/	M	chef de bloc Q. N° 1	BIANGALA	05-585-26-08 06-847-33-45	



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Cuvette Préfecture : sous-préfecture de Mossaka Localité ou Ville : Mossaka  
Date : 14-03-23

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
15	MBOGNGA AMELIE F	/	/	F	Ménagère	-	04 485 56 93	X.
16	BOBENDA AUGUSTE	/	/	M	Sergent	-	068182230	
17	HOPOUKOUTOU MIRENNE	/	/	F	MEVAGELI	-	065040348	
18	NGATSEGUIE LAZARD Séraphin	/	/	M	PECHER chef de	-	065168624	
19	Elikiabeka Sieudonné	/	/	M	Quartier 3	Q3	067422930 055646831	
20	MDKORAYONGA-Roger	/	/	M	chef de quartier 8	Q8	069641875	
21	MASSELELI	/	/	M	pecheur	-	168054796	



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT IN  
ENVIRONMENT,  
ENGINEERING AND  
CONSULTING  
BUILDING THE WORLD TOGETHER



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Cuvette Préfecture : sous-préfecture de Mossaka Localité ou Ville : Mossaka  
Date : 14-03-23

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
22	MEVISOLA NAPOLEON	/	/	M	PECHEUR	/	067638510	
23	LONONGO PEA VIANNEY	/	/	M	ETUDIANT	/	064436619	
24	NGOBO ALBAN	/	/	M	ETUDIANT	/	064318124	
25	BERTRAND-MORONDEI	/	/	M	PECHEUR	/	063362965	
26	BOKASSA-GUSTAVE	/	/	M	SONT EMPLOI	-	069806035	
27	MAKILIMARIEN	/	/	M	ANCIEN	/	0562469227	
28	NKOTI-TEBY	/	/	M	ETUDIANT	-	064638314	



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT IN  
ENVIRONMENT,  
ENGINEERING AND  
CONSULTING  
BUILDING THE WORLD TOGETHER



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Cuvette Préfecture : sous-préfecture de Mossaka Localité ou Ville : Ville de Mossaka  
Date : 14-03-23

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
29	Ambende <sup>3</sup> Ghislain	-	-	M	enseignant chef de zone	FMB	067181877	
30	Mokanga grika	-	-	M	Pêcheur		064969520	
31	NKodia Aimie Virgile	-	-	M	chef Agence CRF		068909656	
32	Elongo Okamba yove Fabrice	-	-	M	Directeur des Etudes lycée	lycée	068877057	
33	Mobevudza -Anze	-	-	M	Pêcheur		068757792	
34	ONDONBO clementine	-	-	F			0661849432	
35	GANGA Delgrace steven	-	-	M	commandant un second BASE NAVALE	MARINE NATIONALE	057537569 063032749	





ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Cuvette Préfecture : Sous-préfecture de Mossaka Localité ou Ville : Ville de Mossaka  
Date : 14-03-23

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
36	Londzém Brigitte	/	/	F	Commerçante		05 680 8471	
37	OPIAPA-IBARA	/	/	M	Boulangère	Boulangère moderne Mossaka	06 651 8482	
38	Bonguili Arnaud	/	/	M	pecheur		06 648 5213	
39	LONGANGUE J. PAOL	/	/	M	stagiaire	DDNAF	06 434 2402	
40	Makondjo Ivis	/	/	F	Directrice	CEP Mossaka	06 66 67 09	
41	Mbondzo Gaspard	/	/	M	Agent S-P	sous préfectorale	06 669 70 45	
42	Bokoko BRICHA	/	/	F	Agent de compte	Hopital de Base	06 671 51 66	



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Cuvette Préfecture : Sous-préfecture de Mossaka Localité ou Ville : Mossaka  
Date : 14-03-23

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
43	MOLENGA NESTOR	/	/	M	infermier	CSIN°1	06 903 6059	
44	NBoutiri Li Sœur-Donne	/	/	M	chef de Port	P.S.M	06 850 1630	
45	Mondzo la Noui Hippocrate	/	/	M	indépendant		05-741-04-00 06-742-42-63	
46	WONGOLO PATRICIA	/	/	F	technicienne de surface	HOPITAL DE BASE	05 207 208 06 301 6358	
47	BOHONO ANNIE	/	/	F	vendeuse	marché	06 847 4836	
48	WAZOYA GRAYOLO PIGARILL	/	/	F	technicienne de surface	Hopital de Base	06 866 31 22	
49	Gatse Honoré	/	/	M	Sous-préfecture	S-P	06 567 45 98	



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT IN  
ENVIRONMENT,  
ENGINEERING AND  
CONSULTING

BUILDING THE WORLD TOGETHER



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : Cuvette Préfecture : Sous-préfecture de Mossaka Localité ou Ville : Ville de Mossaka  
Date : 14-03-23

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
50	EKINDOMBO-FRANCELF	/	/	Femme	menage	x	05 608 1181	
51	NGUELE SATURNIN	/	/	HOMME	PECHER	x	06-841-14-17	
52	/	/	/	/	/	/	/	/
53	/	/	/	/	/	/	/	/

4

CONSULTATIONS PUBLIQUES DANS LA LOCALITE DE LIRANGA



ELABORATION DES INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES DU PROJET PRACAC

LISTE DE PRESENCE

Région : LIKOUALA Préfecture : Sous-préfecture de LIRANGA Localité ou Ville : Liranga  
Date : 16-03-23

N°	Noms et prénoms	Tranche d'âge		Sexe	Fonction	Organisme	Contact (Tel et mail)	Signature
		Moins de 35 ans	Plus de 35 ans					
01	NSONGO Fils	/	/	M	Evangeliste	Eglise Disciples Autochtones	/	
02	YELO Daniel	/	/	M	Pasteur	EDPA	/	
03	MPIA Kadhie	/	/	F	Cultivatrice	P.A	/	
04	YOLO Jean	/	/	M	Pêcheur	P.A	/	
05	BOÏKA Madeleine	/	/	F	Cultivatrice	P.A	/	
06	MATIO Maude	/	/	F	Ménagère	P.A	/	
07	MONGO IKEMBE	/	/	F	Cultivatrice	P.A	/	

**ANNEXE 3 : Les photos des personnes rencontrée**

**Consultation publique à Ngombé, Salle de la chefferie, le 04/03/2023**



Consultation publique de Ngombé



Concertation avec le Chef du village de Ngombé



Rencontre avec le chef de service des affaires sociales



Visite à la direction des affaires sociales



Séance des questions réponses avec les autochtones      Présentation du projet aux autochtones du village de Ngombé

**Consultation publique à Impfondo, le 08/03/2023**



Rencontre avec le Prefet d'Impfondo



Consultation publique d'Impfondo



Séance de questions – réponses lors de la consultation



Présentation du projet au public



Séance de présentation du projet



Rencontre des peuples autochtones du village FIPAC

Consultation publique à Impfondo, le 08/03/2023



Focus Group - 1

Focus Group - 1



Focus Group - 2

Focus Group - 2



Focus Group - 3

Focus Group - 3

## Annexe 5 : Fiche Gestion de Plainte

Date : .....

Communauté Rurale de ..... Village de..... Département de

.....Dossier N°.....

### 1. PLAINTE

Nom du plaignant : .....

Adresse : .....

Village /Ville

.....

Nature du bien affectée

.....

### 2. DESCRIPTION DE LA PLAINTE :

.....

.....

.....

..... A .....,

le.....

Signature du plaignant

### 3. OBSERVATIONS DE LA CHEFFERIE :

.....

.....

.....

.....

.....

..... A ....., le.....

(Signature du Chef de Village / chef du quartier)

### 4. RÉPONSE DU PLAIGNANT :

.....

..

.....

.....

...

.....

..... A ....., le.....

Signature du plaignant

### 5. RESOLUTION

.....

.....

.....

...

.....

..... A ....., le.....

(Signature du Chef de Village ou son représentant) (Signature du plaignant)

