REPUBLIQUE DU CONGO

……

MINISTERE DES FINANCES, DU BUDGET ET DU PORTEFEUILLE PUBLIC

……..

MINISTERE DE L'ECONOMIE, DU PLAN ET DE L'INTEGRATION REGIONALE

……..

Programme « Accélérer la Gouvernance Institutionnelle et les Réformes pour un fonctionnement durable des Services (PAGIR) » (P177468)

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

VERSION PROVISOIRE

Novembre 2025

Table des matières

Sigles et acronymes 3
Liste des tableaux 3
1. Contexte et justification 4
2. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET 5
2.1.Normes Environnementales et Sociales pertinentes et instruments 5
2.2. Bénéficiaires et zones d'intervention du Projet 6
2.3. Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) 6
2.4. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre 7
2.5. Délais et couverture des besoins de main-d'œuvre 9
3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE 12
3.1. Principaux risques liés à la main-d'œuvre 13
3.2. Mesures de prévention et de gestion 14
4.BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES 14
4.1. Rémunération 15
4.2. Retenues sur salaires 15
4.3. Avantages sociaux et conditions de travail 16
4.4 Application aux catégories de travailleurs du projet 16
5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 16
5.1. Dispositions spécifiques VIH/SIDA et COVID-19 17
5.2 Application aux catégories de travailleurs du projet 18
6 .PERSONNEL RESPONSABLE 18
6.1 Recrutement et gestion des travailleurs du projet 18
6.2. Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants 19
6.3. Santé et sécurité au travail 19
6.4. Formation des travailleurs 19
6.5 Gestion des plaintes des travailleurs 20
7.POLITIQUES ET PROCÉDURES 20
8.ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI 23
9.CONDITIONS GÉNÉRALES 24
10.MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES 25
11.GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES 28
12.EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX 29
13. SUIVI, SURVEILLANCE ET RAPPORTS 29
13.1. Budget du PGMO 31
Annexe 32

Sigles et acronymes

BM	:	Banque mondiale
BIRD	:	Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement
CES	:	Cadre Environnemental et Social
EAS	:	Exploitation et Abus Sexuels
HS	:	Harcèlement Sexuel
HSE		Hygiène Sécurité et Environnement
MGP	:	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MEF	:	Ministère de l'Economie et des Finances
NES	:	Norme Environnementale et Sociale
DPO	:	Objectif de Développement du Projet
ONG	:	Organisation non Gouvernementale
PEES	:	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	:	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	:	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
SST	:	Santé et Sécurité au Travail
SQC	:	Sélection basée sur les Qualifications du Consultant
SIDA		Syndrome d'Immuno- Déficience Acquise
UCP	:	Unité de Coordination du Projet
VBG	:	Violence Basées sur le Genre
VIH		Virus de l'Immunodéficience Humaine
PAGIR		Programme « Accélérer la Gouvernance Institutionnelle et les Réformes pour un fonctionnement durable des Services
SIGFIP		Système Intégré de Gestion des Finances Publiques
CUT		Compte Unique du Trésor
SYGADE		Système de gestion de la dette

Liste des tableaux

Tableau 1 : caractéristiques des travailleurs du projet **Erreur ! Signet non défini.**

Tableau 2:effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP **Erreur ! Signet non défini.**

Tableau 3:Analyse comparative du cadre nationale et la NES 2 de la Banque mondiale **Erreur ! Signet non défini.**

Tableau 4:Catégorie de plaintes pouvant toucher les travailleurs **Erreur ! Signet non défini.**

Tableau 5:Synthèse des différentes étapes de traitement des plaintes **Erreur ! Signet non défini.**

Tableau 6:Element du rapport **Erreur ! Signet non défini.**

1. Contexte et justification

Dans le cadre du Programme « Accélérer la Gouvernance Institutionnelle et les Réformes pour un fonctionnement durable des services (PAGIR) », la République du Congo (GoRC) et la Banque mondiale ont conclu un accord de financement et un accord de prêt d'un montant total de 70 millions de dollars américains, structuré autour de deux composantes (02) : un financement basé sur les résultats (PforR) de 55 millions USD et un Financement des Projets l'Investissement (IPF) de 15 millions USD. Le PAGIR constitue l'une des premières initiatives de type PforR dans le pays et accompagne la mise en œuvre du Programme national de réforme de la gestion des finances publiques (GFP) pour la période 2020-2029.

L'objectif principal du programme est d'améliorer l'efficacité de la mobilisation des ressources nationales et de la gestion des dépenses publiques, avec un accent particulier sur les secteurs de la santé et de l'éducation. La composante PforR est articulée autour de deux domaines de résultats : le renforcement de la mobilisation des ressources domestiques et la modernisation de la GFP, incluant des réformes ciblées pour améliorer la prestation des services essentiels.
Dans le cadre de l'extension du programme, la République du Congo a sollicité un financement additionnel (FA) de quinze (15) millions USD ainsi qu'une restructuration du PAGIR. Placée sous la tutelle du Ministère des Finances, du Budget et du Portefeuille Public (MFBPP) et du Ministère de l'Economie, du Plan et de l'Intégration Régionale (MEPIR), cette extension vise à consolider les acquis et à élargir le champ d'intervention à plusieurs domaines prioritaires, notamment :

- Le renforcement de la gestion de la dette publique, y compris celle des entreprises publiques, avec une amélioration de la transparence budgétaire et de la gestion des risques ;
- L'amélioration de la gouvernance et de la performance des entreprises publiques ;
- L'opérationnalisation du compte Unique du Trésor (CUT) pour sécuriser les flux financiers et optimiser la trésorerie ;
- La finalisation de la digitalisation du module de paiement électronique de l'e-Tax ;
- La consolidation du Système Intégré de Gestion des Finances Publiques (SYGFIP).

La composante IPF du PAGIR fournira une assistance technique complémentaire aux domaines de résultats du PforR, en mobilisant des expertises spécifiques, des ressources pour la conduite du changement, et des dispositifs de renforcement des capacités au bénéfice des acteurs chargés de la mise en œuvre des réformes.

Le programme s'adresse à l'ensemble des citoyens, agents publics, entreprises publiques et collectivités locales, avec une attention particulière portée aux six (06) départements pilotes pour l'expansion du SIGFIP, ainsi qu'aux villes de Brazzaville et Pointe-Noire pour l'opérationnalisation du CUT. Il cible principalement les structures du secteur public impliquées dans la GFP, la gouvernance institutionnelle et la prestation de services essentiels.

Enfin, la mise en œuvre des dispositions relatives à la main d'œuvre s'effectuera conformément aux exigences des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO), élaborées dans le cadre du PAGIR. Ces procédures définissent les attentes en matière de conformité, de rapports, de rôles, de supervision et de formation, en lien avec les conditions de travail. Elles visent notamment à prévenir les risques associés aux pratiques discriminatoires (notamment envers les femmes), au travail des enfants, aux abus, à l'hébergement en site temporaire lorsque pertinent, ainsi qu'à la gestion des sous-traitants. Le PGMO s'applique aux travailleurs directs et contractuels mobilisés dans le cadre du programme. Il ne concerne pas les fonctionnaires ou agents gouvernementaux affectés au projet, sauf encas de transfert légal de leur emploi ou d'engagement formel dans le cadre du PAGIR.

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

2.1. Normes Environnementales et Sociales pertinentes et instruments

Sur le plan environnemental et social, le PAGIR est mis en œuvre en respectant la législation nationale congolaise, ainsi que les exigences du nouveau Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale. L'Evaluation des Systèmes Environnementaux et Sociaux (ESSA) pour le PAGIR, a révélé que, compte tenue de la portée du programme, de son ampleur d'investissement, de sa concentration géographique et de sa capacité institutionnelle, le risque est évalué faible.

Le tableau 1 ci-dessus présente les NES pertinentes et les instruments de Sauvegardes Environnementales et Sociales (SES) préparés pour ledit projet.

Tableau 1 : Normes Environnementales et Sociales pertinentes et instruments préparés

NES Pertinentes	Instruments de SES Préparés
• NES 1 : Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux ; • NES 2 : Main-d'œuvre et condition de travail ;	• Evaluation des Systèmes Environnementaux et Sociaux (ESSA) ; • Procédure de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) ;

• NES 4 : Santé et sécurité des communautés ; • NES 10 : Mobilisation des parties prenantes et informations	• Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) ; • Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) ; • Plan d'actions contre les Violences Basées sur le Genre (VBG)

2.2. Bénéficiaires et zones d'intervention du Projet

Le PAGIR aura pour bénéficiaires l'ensemble des citoyens, les agents publics, les entreprises publiques et les collectivités locales, en particulier les acteurs impliqués dans la gestion des finances publiques, la gouvernance institutionnelle et la prestation de services essentiels[1]. Le projet intervient dans l'ensemble des départements du pays, avec une attention particulière portée aux six (06) départements pilotes pour l'expansion du SIGFIP et à Brazzaville et Pointe-Noire pour l'opérationnalisation du Compte Unique du Trésor. Il cible principalement le secteur public, incluant les directions techniques stratégiques, les organes de gouvernance des entreprises publiques, les unités de trésorerie et les cellules de gestion budgétaire.

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

Ces procédures ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet. Elles permettent de déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au projet, et aideront le projet à évaluer les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au projet. Elles constituent un document vivant établi au tout début de la préparation du projet, et qui est réexaminé et mis à jour au fur et à mesure de la mise en œuvre de celui-ci.

Les principaux objectifs visés par ces procédures sont :

- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé physique et psycho-sociales des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir le travail décent conformément au Code du Travail Congolais (loi n°1975-45 du 15 mars 1975) et relatif notamment : (i) au travail forcé et son

[1] Evaluation des Systèmes Environnementaux et Sociaux (ESSA), Section 3, Page 20

abolition (Art.4(loi n°1996-06)), (ii) à la durée du travail, (iii) au travail des enfants et des femmes (Art.112 à117), (iv) à la liberté syndicale et la négociation collective (Art.210-2(loi n°1996-06)), à l'égalité de salaire (Art.80) et (v) à l'âge minimum de travail (Art.116). La promotion du travail décent se fera également conformément aux Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Les objectifs de la NES 2 (Emploi et conditions de travail) sont :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et égalité des chances des travailleurs du projet
- Protéger les travailleurs du projet y compris les travailleurs vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler conformément à la présente NES), les travailleurs migrants, les travailleurs sous contrats, les travailleurs communautaires, les travailleurs de première ligne le cas échéant ;
- Prévenir l'utilisation de toutes les formes de travail forcé et travail des enfants ;
- Soutenir les principes de la liberté d'association et de la négociation collective des travailleurs du projet de manière compatible avec la législation nationale ;
- Fournir aux travailleurs du projet des moyens accessibles de faire part de leurs préoccupations sur le lieu de travail

2.4. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre

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

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

On entend par « travailleurs du projet » selon la NES 2, toute personne physique employée directement par l'Unité de Gestion du Projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. Il s'agit des :

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

N.B : Ce PGMO ne s'appliquera pas à ce type des travailleurs (Les consultants Agents de l'Etat) sauf en vertu des paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) de la NES n° 2.

Tableau 2 : Caractéristiques des travailleurs du projet

Catégorie	**Définition**	**Nombre total**	**Statut juridique**
Travailleurs directs	Employés par l'UCP ou les agences de mise en œuvre pour	17 cadres initiaux (Coordonnateur, Rresponsable administratif et financier, comptable, trésorière, Responsable passation de marchés, spécialistes junior en passation des marchés	Contrats directs avec l'UCP ou ministères de tutelle

		Responsable suivi-évaluation, assistant suivi et évaluation Spécialistes sauvegardes environnement et sociales/genre, Assistante de direction,Auditrice ,responsable communication, planton , 2 chauffeurs)	
Travailleurs contractuels	Employés par des cabinets, entreprises partenaires ou sous-traitants pour des activités liées au projet	Estimation : 50 à 150 agents (selon les besoins et la durée du projet)	Contrats via prestataires ou partenaires
Prestataires technique	Experts ou entreprises mobilisés pour les réformes SIGFIP, CUT, Dette et EP	À définir selon les besoins techniques en phase de mise en œuvre	Contrats spécifiques avec clauses techniques et de confidentialité

2.5. Délais et couverture des besoins de main-d'œuvre

Les besoins en main-d'œuvre seront couverts progressivement, selon les étapes de préparation et de mise en œuvre du projet :

Tableau 3: effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP

Types d'emplois	**Nombre**	**Compétences requises**	**Période de recrutement**	**Lieu d'affectation**
Coordonnateur	1	❖ Connaissances et expériences avérées	Après les négociations	Brazzaville

		en gestion des projets.		
Responsable en passation de marché	1	❖ Connaissances en procédures de passation des marchés ;	Après les négociations	Brazzaville
Spécialiste junior en passation de marché	2	❖ Appui technique en passation, analyse dossiers	Pendant la mise en œuvre	Brazzaville
Responsable Administratif et financier (RAF)	1	❖ Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance.	Après les négociations	Brazzaville
Comptable	1	❖ Forte expérience en comptabilité des projets	Pendant la mise en œuvre	Brazzaville
Trésorière	1	❖ Gestion trésorerie, suivi flux financiers	Pendant la mise en œuvre	Brazzaville
Responsable en suivi-évaluation	1	❖ Connaissances en Suivi –évaluation	Avant la date de mise en vigueur	Brazzaville
Assistant en suivi-évaluation		❖ Collecte données, appui reporting	Pendant la mise en œuvre	Brazzaville

Spécialiste *Sauvegardes environnement*	1	❖ Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales, Santé, Sécurité au Travail	Avant la date de mise en vigueur	Brazzaville
Spécialiste *Sauvegarde Sociale et genre*	1	❖ Connaissances en en gestion de grief et normes environnementales et sociales.	Avant la date de mise en vigueur	Brazzaville
Assistante de direction	1	❖ Organisation, secrétariat, gestion agenda	Pendant la mise en œuvre	Brazzaville
Auditrice	1	❖ Audit financier, contrôle interne	Pendant la mise en œuvre	Brazzaville
Responsable communication		❖ Communication institutionnelle, rédaction, médias	Pendant la mise en œuvre	Brazzaville
Chauffeurs	2	❖ Maitrise de la conduite automobile	Pendant la mise en œuvre	Brazzaville
Planton	1	Appui logistique, courses administratives	Pendant la mise en œuvre	Brazzaville

N.B : Des experts additionnels pourront être mobilisés en cours de mise en œuvre pour appuyer les réformes techniques dans les départements pilotes.

Organisation contractuelle des travailleurs

- **Travailleurs directs** : liés par des contrats signés avec l'UCP ou les ministères de tutelle.
- **Travailleurs contractuels** : recrutés par des cabinets, entreprises partenaires ou sous-traitants. Le nombre exact dépendra des activités, mais une estimation de 50 à 150 agents est prévue.
- **Prestataires techniques** : mobilisés ponctuellement selon les besoins des réformes, avec des contrats spécifiques incluant des clauses de confidentialité et de performance.
- **Intermédiaires éventuels** : si des négociants ou agents tiers sont impliqués dans le recrutement, leur rôle et le nombre de travailleurs concernés seront précisés dans les rapports de mise en œuvre.

Travailleurs migrants

Il est attendu que certains travailleurs contractuels proviennent de l'extérieur de Brazzaville, voire de l'étranger, notamment pour des expertises techniques spécialisées.

- **Travailleurs migrants nationaux** : mobilisés depuis d'autres départements du Congo.
- **Travailleurs migrants étrangers** : recrutés ponctuellement pour des missions techniques (réformes SIGFIP, CUT, Dette, EP). Tous les travailleurs migrants bénéficieront des mêmes conditions de protection, de santé et de sécurité que les travailleurs locaux, conformément aux paragraphes 17 à 20 (protection de la main-d'œuvre) et 24 à 30 (santé et sécurité au travail) de la NES n°2.

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

Le projet PAGIR est mis en œuvre en République du Congo, principalement à Brazzaville et dans les départements pilotes. Il vise à renforcer la gouvernance financière et institutionnelle à travers : Les activités décrites dans les composantes du programme, y compris les réformes techniques introduites par le financement additionnel : extension du SIGFIP (Intégré de Gestion des Finances Publiques).,

opérationnalisation du CUT (Compte Unique du Trésor), interfaçage SYGADE (Système de gestion de la dette), réforme des EP.

Les travailleurs du projet seront impliqués dans :

- La gestion administrative et financière du projet.
- L'appui technique aux réformes numériques et institutionnelles.
- La coordination avec les prestataires spécialisés et les sous-traitants.
- La formation et la sensibilisation des parties prenantes.
- Le suivi-évaluation et la mise en œuvre des mesures de sauvegarde environnementales et sociales.

3.1. Principaux risques liés à la main-d'œuvre

L'évaluation des systèmes environnementaux et sociaux (ESSA) a conclu que le projet présente un niveau de risque faible, mais certains risques potentiels demeurent, notamment en raison de la complexité des réformes techniques et de la mobilisation de prestataires spécialisés.

a) Risques pour la santé et la sécurité au travail (SST)

- Maladies professionnelles **:** liées à l'usage prolongé des outils numériques (fatigue visuelle, troubles musculosquelettiques) ;
- Accidents de travail : accidents de transport, incidents en bureau (chutes, électrocution) ;
- Risque de contamination : maladies hydriques, COVID-19 et autres maladies transmissibles ;
- Situations d'urgence : incendies ou pannes techniques dans les locaux administratifs.

b) Risques sociaux et comportementaux

- Harcèlement moral et abus de pouvoir ;
- Harcèlement sexuel et intimidation ;
- Violences basées sur le genre (VBG), notamment dans les environnements de bureau ;

- Discrimination dans l'accès aux postes techniques ou numériques ;
- Exclusion des groupes vulnérables (femmes, jeunes, personnes handicapées, migrants) dans les départements pilotes.

c) Risques liés aux conditions de travail et à la nature des contrats

- Inégalités de traitement entre travailleurs directs et contractuels ;
- Absence d'organisation des travailleurs ou de représentation syndicale ;
- Travail forcé ou travail des enfants : risque faible, mais une vigilance sera maintenue dans les activités sous-traitées ;
- Afflux de main-d'œuvre : risque de tensions sociales si les recrutements ne sont pas transparents.

3.2. Mesures de prévention et de gestion

Pour atténuer ces risques, le projet mettra en œuvre les mesures suivantes :

- Mécanisme de gestion des plaintes accessible à tous les travailleurs ;
- Clauses contractuelles sur la protection des enfants, la prévention du travail forcé et la lutte contre la VBG ;
- Code de bonne conduite signé par tous les travailleurs et prestataires ;
- Respect des horaires légaux et des dispositions du Code du Travail congolais ;
- Sensibilisation et formation sur la VBG, l'égalité des chances et la redevabilité ;
- Formation spécifique sur les outils numériques et la santé au travail ;
- Audits et inspections régulières pour vérifier le respect des normes SST et des obligations contractuelles.

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

La législation du travail en République du Congo est régie par le Code du Travail (Loi n°6-96 du 6 mars 1996 modifiant la Loi n°45-75 du 15 mars 1975), complétée par

des textes réglementaires et conventions collectives. Elle garantit les droits fondamentaux des travailleurs : liberté syndicale, négociation collective, non-discrimination, abolition du travail forcé et protection contre le travail des enfants.

Dans le cadre du projet PAGIR, ces dispositions s'appliquent aux différentes catégories de travailleurs recensées (travailleurs directs, contractuels et prestataires techniques).

4.1. Rémunération

- Le salaire minimum légal est fixé à :
  - 54 400 FCFA dans le secteur privé.
  - 90 000 FCFA dans la fonction publique.
- Les travailleurs ont droit à une rémunération régulière et décente, conforme au Code du Travail et aux conventions collectives ;
- Les heures supplémentaires sont rémunérées avec majoration (au-delà de 40h/semaine dans le secteur général et 48h/semaine dans le secteur agricole) ;
- Le travail de nuit (22h–5h) donne droit à une rémunération spéciale supérieure à celle du travail de jour ;
- Principe d'égalité salariale : à conditions égales de travail et de qualification, le salaire est identique pour tous, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine ou de statut.

4.2. Retenues sur salaires

- Les retenues sur salaires ne peuvent être effectuées que dans le cadre prévu par la loi.
- Régime de protection sociale :
  - Cotisation patronale : 20,28 % du salaire brut.
  - Cotisation salariale : 4 % du salaire brut.
- Les travailleurs bénéficient de la sécurité sociale, de la caisse des risques professionnels et des pensions, ainsi que de la caisse d'assurance maladie universelle.

4.3. Avantages sociaux et conditions de travail

- Repos hebdomadaire : obligatoire, 24h consécutives, généralement le dimanche ;
- Congé annuel payé : 2 jours ouvrables par mois de travail, plafonné à 30 jours ;
- Congé maternité : 15 semaines (6 avant et 9 après l'accouchement), avec maintien des prestations en nature et droit à repos pour allaitement rémunéré ;
- Congés maladie et familiaux : garantis par le Code du Travail ;
- Protection des travailleurs vulnérables : dispositions spécifiques pour les femmes, les jeunes (14–18 ans), les personnes handicapées et les populations autochtones ;
- Travail forcé : interdit de façon absolue, conformément aux conventions OIT n°29 et n°105 ratifiées par le Congo ;
- Travail des enfants : interdit en dessous de 14 ans, avec restrictions pour les 14–18 ans (pas de travaux dangereux ou de nuit).

4.4 Application aux catégories de travailleurs du projet

- Travailleurs directs : soumis aux dispositions du Code du Travail et aux conventions collectives.
- Travailleurs contractuels : bénéficient des mêmes droits via leurs employeurs (cabinets, entreprises partenaires ou sous-traitants).
- Prestataires techniques et migrants (nationaux ou étrangers) : doivent être traités selon les mêmes standards, sans discrimination, et bénéficier des protections légales et sociales.
- Travailleurs vulnérables : des mesures spécifiques de protection et d'assistance sont prévues, conformément à la NES n°2 et aux lois nationales.

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

La législation du travail en République du Congo impose à tout employeur (entreprise, établissement, professions libérales, associations, syndicats) de garantir

des conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes pour les travailleurs. Les obligations incluent :

- Identification des dangers : analyse des risques professionnels (accidents, maladies, exposition prolongée aux outils numériques, etc.).
- Mesures de prévention et de protection : équipements de sécurité, respect des horaires légaux, clauses contractuelles de protection.
- Formation : sensibilisation des travailleurs aux risques SST, aux mesures préventives et aux bonnes pratiques.
- Signalement des incidents : obligation de déclarer les accidents, maladies professionnelles et incidents graves.
- Préparation aux urgences : mise en place d'infirmeries avec salle d'isolement, procédures de secours et plans d'urgence.
- Remèdes aux blessures et décès : accès aux soins médicaux et indemnisation selon le Code du Travail et la sécurité sociale.
- Hygiène et repos : accès aux cantines, installations sanitaires et aires de repos.
- Couverture de tous les travailleurs : obligation de protection pour l'ensemble des catégories de travailleurs.
- Examen et amélioration de la performance SST : inspections régulières, audits et suivi des mesures correctives.

5.1. Dispositions spécifiques VIH/SIDA et COVID-19

- **VIH/SIDA** :
    - Obligation de protéger les travailleurs infectés ou affectés contre toute stigmatisation et discrimination.
    - Accès aux conseils, tests volontaires, traitements et assistance psychosociale.
    - Égalité de traitement et de chances pour les travailleurs atteints.
- **COVID-19** :
    - Application des mesures barrières fixées par le Gouvernement, en cohérence avec les recommandations de l'OMS et de la Banque mondiale.

- Sensibilisation et mise en œuvre des protocoles sanitaires sur les lieux de travail.

5.2 Application aux catégories de travailleurs du projet

- Travailleurs directs : soumis aux obligations légales de SST, avec accès aux services médicaux, formations et mécanismes de signalement.
- Travailleurs contractuels : protégés via les clauses des contrats des prestataires et sous-traitants, qui doivent mettre en place des plans SST conformes au Code du Travail et au PGMO.
- Prestataires techniques et migrants : bénéficient des mêmes protections, sans discrimination, avec obligation pour les employeurs tiers de fournir des conditions SST équivalentes.
- **T**ravailleurs vulnérables (femmes, jeunes, personnes handicapées) : mesures spécifiques de protection et d'assistance, conformément à la législation nationale et aux exigences de la NES n°2.

6 .PERSONNEL RESPONSABLE

La mise en œuvre du PGMO et la production des rapports périodiques relèvent de la responsabilité du Coordonnateur du Projet, appuyé par le Responsable Administratif et Financier (RAF) et par le Spécialiste Environnemental et Social.

6.1 Recrutement et gestion des travailleurs du projet

Responsables :

- Coordonnateur du Projet : supervision générale du processus de recrutement et validation finale.
- Responsable de la passation des marchés : gestion des procédures de sélection et contractualisation.
- Responsable Administratif et Financier (RAF**)** : suivi administratif et gestion des contrats de travail.

N.B : Dans le cas où des travailleurs directs sont employés par des tiers, les fournisseurs/prestataires assument la responsabilité de la gestion quotidienne, sous contrôle de l'UCP.

6.2. Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

Responsables :

- Coordonnateur du Projet : supervision et validation des choix de prestataires.
- Responsable de la passation des marchés : organisation des appels d'offres et contractualisation.
- Responsable Administratif et Financier (RAF) : suivi administratif et financier des fournisseurs.

N.B : Les prestataires et sous-traitants doivent mettre en place un Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) incluant la protection des travailleurs, la gestion des griefs et les mesures de santé et sécurité.

6.3. Santé et sécurité au travail

Responsables :

- Coordonnateur du Projet : garant de la conformité aux normes nationales et internationales.
- Responsable Administratif et Financier (RAF) : suivi des obligations légales et budgétaires liées à la SST.
- Responsable Ressources Humaines : mise en œuvre opérationnelle des mesures de santé et sécurité.

N.B : Les fournisseurs et sous-traitants doivent également assurer la santé et sécurité de leurs travailleurs, avec des inspections et audits périodiques réalisés par l'UCP.

6.4. Formation des travailleurs

Responsables :

- Experts et Spécialistes du Projet, notamment les Spécialistes environnementall et social : conception et animation des formations.
- Responsables de l'UCP : organisation logistique et suivi des sessions.

N.B : Les prestataires et sous-traitants doivent former leurs propres travailleurs contractuels sur les risques SST, les mesures préventives et le code de conduite du projet.

6.5 Gestion des plaintes des travailleurs

Responsables :

- Spécialistes en Sauvegardes Environnementales et Sociales : réception et traitement des plaintes.
- Responsable Suivi-Évaluation : suivi des plaintes et reporting.
- Responsable Administratif et Financier (RAF), en tant que Responsable des Ressources Humaines : coordination et mise en œuvre des mesures correctives.

N.B : Les fournisseurs et sous-traitants doivent mettre en place un mécanisme interne de gestion des plaintes, en cohérence avec celui du projet, et transmettre régulièrement leurs rapports à l'UCP.

7.POLITIQUES ET PROCÉDURES

Conformément aux paragraphes 9 à 30 de la NES n°2, les travailleurs directs du projet PAGIR bénéficieront des garanties suivantes :

- Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur : conditions d'emploi, non-discrimination et égalité des chances, droit d'association et de représentation.
- Protection de la main-d'œuvre : interdiction du travail des enfants et du travail forcé.
- Mécanisme de gestion des plaintes : accès transparent et confidentiel pour signaler toute violation des droits.

- Santé et sécurité au travail : mise en œuvre de mesures de prévention et de protection conformes aux normes nationales et internationales.

a) Non-discrimination et égalité des chances

- Les décisions relatives au recrutement, à la rémunération, aux conditions de travail, à la formation, à la promotion ou au licenciement seront prises uniquement sur la base des compétences et des besoins du poste.
- Aucune discrimination ne sera tolérée en raison du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique ou régionale, de la religion, du handicap ou de l'appartenance politique.
- Les procédures de gestion de la main-d'œuvre incluront des mesures spécifiques pour prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et l'exploitation en milieu professionnel.

b) Tolérance zéro vis-à-vis des VBG, EAS et HS

- L'évaluation des systèmes environnementaux et sociaux du PAGIR réalisée par la Banque mondiale a identifié un risque élevé de violences basées sur le genre, d'exploitation et d'abus sexuels, ainsi que de harcèlement sexuel, notamment dans le cadre du travail administratif et de bureau.
- Pour répondre à ces risques :
    - Un code de conduite obligatoire sera signé par tous les travailleurs et prestataires, stipulant la tolérance zéro vis-à-vis des VBG, EAS et HS.
    - Des mesures d'atténuation seront mises en place : formation des travailleurs, sensibilisation continue, mécanismes confidentiels de signalement.
    - Les cas de VBG/EAS/HS seront traités avec une approche centrée sur les survivants, garantissant confidentialité et protection, et transférés immédiatement aux entités spécialisées (Ministère de la Promotion de la Femme, ONG spécialisées, Police).
    - Le projet n'entamera aucune enquête interne sur ces cas afin de protéger les survivants et d'éviter toute revictimisation.

c) Santé et sécurité au travail

- Les travailleurs bénéficieront de conditions de travail conformes au Code du Travail congolais (Loi n°6-96 du 6 mars 1996 et textes complémentaires) et aux Directives ESS de la Banque mondiale.
- Les mesures incluront :
    - Identification et évaluation des risques professionnels.
    - Mise en place d'équipements de protection individuelle et collective.
    - Formation régulière en santé et sécurité au travail.
    - Procédures de gestion des accidents, maladies professionnelles et incidents graves.
- Les résultats des contrôles de sécurité et la mise en œuvre des plans d'action seront consignés dans des rapports périodiques transmis à la Banque mondiale.

d) Rapports et suivi

Le suivi-évaluation du PGMO inclura :

- Contrats de travail et de prestation de services : examen de leur conformité avec les exigences du PGMO.
- Plaintes et règlement : bilan complet des plaintes reçues, leur statut et les mesures de résolution.
- Contrôles de sécurité : résultats des inspections, incidents survenus et efficacité des mesures correctives.
- Infractions au Code du Travail : analyse et mesures correctives prises.
- Formations : rapport sur les formations dispensées aux travailleurs, incluant les thématiques et le nombre de participants.

N.B : Des indicateurs clés seront suivis : nombre de travailleurs recrutés (par sexe, âge, handicap), nombre de plaintes traitées, nombre de cas de VBG signalés, nombre d'incidents/accidents, nombre de formations dispensées, etc.

e) Autres politiques générales applicables

- Travail forcé : interdit de façon absolue, conformément aux conventions OIT n°29 et n°105 ratifiées par le Congo.

- Travail des enfants : interdit en dessous de 14 ans, avec restrictions pour les 14–18 ans (section 7 du PGMO).
- Politiques internes du projet : le PAGIR adoptera des procédures spécifiques (code de conduite, mécanisme de plaintes, plan de santé et sécurité) annexées au PGMO et applicables à tous les travailleurs.

8.ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

- **L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet**

Dans le cadre du projet PAGIR, l'âge minimum d'admission à l'emploi est fixé à 15 ans, conformément aux dispositions du Code du travail congolais et aux normes internationales (NES n°2, OIT C138). Toutefois, pour les travaux dangereux ou susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou au développement moral, l'âge minimum est porté à 18 ans.

- **La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet** L'employeur doit obligatoirement vérifier l'âge des travailleurs avant leur embauche au moyen de documents officiels tels que l'acte de naissance, la carte nationale d'identité, le passeport ou tout document reconnu par l'autorité compétente. Ces preuves doivent être conservées dans un registre de suivi et mises à disposition de l'inspection du travail en cas de contrôle.

- **La procédure à suivre si des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire sont identifiés sur le projet**

Tout travailleur mineur en situation de non-conformité doit être immédiatement retiré de ses fonctions. L'employeur est tenu d'en informer l'inspection du travail et de mettre en œuvre des mesures correctives, telles que la réaffectation à des activités adaptées ou l'accompagnement social et scolaire. Le projet interdit strictement l'emploi d'enfants en dessous de l'âge légal et prévoit des sanctions en cas de violation.

- **La procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum mais n'ayant pas encore atteint 18 ans**

Les jeunes travailleurs âgés de 15 à 17 ans peuvent être employés uniquement dans des activités légères et formatrices. Une évaluation spécifique des risques doit être réalisée afin de s'assurer qu'ils ne sont pas exposés à des tâches dangereuses, à des conditions de travail de nuit ou à des activités présentant des risques physiques ou psychosociaux. Ces travailleurs doivent bénéficier d'une supervision renforcée, d'une formation adaptée et de conditions de travail sécurisées.

9.CONDITIONS GÉNÉRALES

- **Les salaires, les horaires de travail et autres dispositions applicables au projet**

Les salaires versés dans le cadre du projet PAGIR doivent être conformes au Code du travail congolais et aux conventions collectives en vigueur. Ils incluent le salaire de base, les heures supplémentaires majorées et les avantages sociaux prévus par la loi. Les paiements doivent être réguliers et traçables, garantissant la transparence et la sécurité des travailleurs. Les horaires de travail sont fixés à quarante (40) heures par semaine dans les établissements publics et privés, et à quarante-huit (48) heures dans les établissements agricoles. Le travail de nuit, effectué entre vingt-deux heures et cinq heures du matin, bénéficie d'une rémunération spéciale supérieure à celle du travail de jour afin de compenser les risques et contraintes liés à ce régime.

- **Le nombre maximal d'heures de travail dans le cadre du projet**

La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder quarante (40) heures dans les établissements publics et privés, et quarante-huit (48) heures dans les établissements agricoles. Toute heure effectuée au-delà de ces seuils est considérée comme heure supplémentaire et doit être rémunérée avec une majoration prévue par la législation. Ces limites visent à protéger la santé des travailleurs et à garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

- **Les conventions collectives applicables au projet**

Le projet PAGIR est soumis aux conventions collectives sectorielles applicables. Ces conventions doivent être recensées et communiquées aux travailleurs, en précisant leurs principales caractéristiques. Elles couvrent notamment les salaires

minimaux, les primes de risque, les congés annuels, la protection sociale et les mécanismes de règlement des litiges. Elles constituent un cadre complémentaire qui renforce la transparence et l'équité dans la gestion des relations de travail.

- **Les autres conditions particulières**

Des dispositions spécifiques sont prévues pour les travailleurs vulnérables. Les femmes ne peuvent être affectées à des postes reconnus au-dessus de leurs forces physiques ou mentales et doivent être réaffectées à des tâches convenables ou bénéficier des indemnités de rupture si la réaffectation n'est pas possible. Les femmes enceintes ont droit à un congé maternité de quinze (15) semaines, aux soins gratuits et au maintien partiel de leur salaire, ainsi qu'à des repos rémunérés pour allaitement pendant quinze mois après la reprise du travail. Les travailleurs bénéficient également d'un repos hebdomadaire obligatoire de vingt-quatre (24) heures consécutives, généralement le dimanche, ainsi que de congés annuels et familiaux conformément aux dispositions légales. Enfin, le projet interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire, conformément aux conventions internationales ratifiées par la République du Congo.

10.MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Le MGP vise à garantir aux travailleurs du projet PAGIR un accès transparent, confidentiel et équitable pour signaler toute violation de leurs droits ou manquements aux normes de travail. Il s'applique à l'Unité de Coordination du Projet (UCP) ainsi qu'aux entreprises et prestataires impliqués dans la mise en œuvre.

- **Catégories de plaintes couvertes**

Gouvernance du projet : manque de transparence, non-respect des délais et budgets, communication inefficace.

Application des procédures : entrave au PGMO ou au règlement intérieur.

Contrats de travail : non-respect des dispositions contractuelles.

Droits humains : inclusion/exclusion, discrimination.

Abus : abus de pouvoir, violences basées sur le genre (VBG), harcèlement sexuel, représailles, extorsion.

- **Canaux de dépôt des plaintes**

Les travailleurs peuvent déposer leurs plaintes via :

Registres physiques disponibles dans les structures bénéficiaires.

Adresse email dédiée : secretariat@pagir.net.

Numéro vert pour signalements confidentiels.

Dépôt direct au siège de l'UCP (Brazzaville).

- **Information et sensibilisation des travailleurs :**

Chaque travailleur recevra une note d'information lors de son recrutement expliquant le fonctionnement du MGP.

Des sessions de sensibilisation seront organisées par l'UCP et les prestataires pour présenter les canaux disponibles et garantir leur accessibilité.

Des affiches et supports visuels seront placés dans les sites du projet pour rappeler les droits et procédures de dépôt de plaintes.

- **Processus de traitement des plaintes**

Étape	Description	Délai
Réception et enregistrement	Enregistrement confidentiel de la plainte par les spécialistes E&S de l'UCP ou points focaux. Accusé de réception transmis au plaignant.	2j

Catégorisation	Vérification de la pertinence de la plainte par rapport aux activités du projet. Classement en plaintes **recevables** ou **non recevable**.	3j
Examen et enquête	Collecte de preuves, interrogatoires, analyse par l'UCP et spécialistes. Détermination des responsabilités et proposition de mesures correctives.	7j
Réponse et mesures correctives	Communication des résultats au plaignant. Mise en œuvre de mesures adaptées selon la gravité (simples ou sensibles : VBG, corruption).	10j
Mise en œuvre des mesures	Application effective des mesures correctives décidées (disciplinaires, administratives, techniques ou sociales). Suivi de leur exécution par l'UCP et confirmation auprès du plaignant.	5j
Résolution et clôture	Accord formalisé entre les parties ou recours juridictionnel si nécessaire.	2j
Suivi et archivage	Intégration dans une base de données consolidée, suivi statistique et rapports périodiques transmis à la Banque mondiale.	1j

Cas spécifiques

Cas	Procédure d'appel
Violences basées sur le genre (VBG	Confidentialité garantie, approche centrée sur les survivants. Transfert immédiat aux entités spécialisées (Ministère de la Promotion de la Femme, ONG, Police). Le projet n'entame aucune enquête interne.
Corruption	Signalement direct aux entités compétentes et notification immédiate à la Banque mondiale.

11.GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Au cours de la réalisation des activités de mise en œuvre du PAGIR, l'UCP va faire recours à des fournisseurs et des prestataires afin de contribuer à l'approvisionnement en matériels et produits ainsi que la réalisation des études, la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des bénéficiaires. La sélection, le suivi de la performance et la gestion des employés des fournisseurs seront régis par les dispositions de la NES 2 du cadre de gestion environnementale et sociale de la Banque Mondiale ainsi que des dispositions en vigueur en République du Congo

Le projet PAGIR veillera à ce que le processus de sélection des fournisseurs et prestataires soit conduit conformément aux exigences du paragraphe 31 de la NES n°2 et du paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante. Ce processus inclura une vérification préalable de la capacité des prestataires à respecter les normes nationales et internationales en matière de travail, de santé et de sécurité, ainsi que leur engagement à appliquer les systèmes de sécurité sociale pour les travailleurs. Les critères de sélection intégreront également la conformité aux dispositions relatives à la protection de la main-d'œuvre, notamment l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé et des pratiques discriminatoires ou violentes, y compris les violences basées sur le genre (VBG).

Les dispositions contractuelles mises en place avec les fournisseurs et prestataires, conformément au paragraphe 32 de la NES n°2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation, préciseront les obligations en matière de santé et de sécurité au travail, de respect des droits fondamentaux des travailleurs et de protection sociale. Chaque contrat devra inclure des clauses spécifiques garantissant la prévention du travail des enfants et du travail forcé, la mise en œuvre de mesures de sécurité adaptées, ainsi que la prise en compte des mécanismes de prévention et de traitement des VBG. Ces dispositions contractuelles seront obligatoirement intégrées dans les contrats de travail et dans les accords conclus avec les prestataires.

Enfin, la procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES n°2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation, sera assurée par le Coordonnateur du projet, le Responsable suivi et valuation, les responsables des composantes ainsi que les responsables des

sauvegardes environnementales et sociales. Ce suivi consistera à contrôler régulièrement le respect des engagements contractuels, à documenter les performances des prestataires et à mettre en œuvre des mesures correctives en cas de non-conformité. L'objectif est de garantir que tous les fournisseurs et prestataires contribuent à la réalisation du projet dans le respect des normes de travail décentes, de la santé et sécurité au travail, et de la protection des droits humains.

12.EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

A l'égard de ses éventuels fournisseurs principaux engagés sur une base continue pour la livraison des produits et/ou des services, l'UCP déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser ces fournisseurs. Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés, le fournisseur devra définir ce risque en accord avec les dispositions de la NES n°2 dont il aura préalablement pris connaissance.

Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le PAGIR exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier faute de quoi le contrat peut être résilié

De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, le PAGIR 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, les fournisseurs principaux du projet remplacées, dans un délai raisonnable, par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la présente NES n° 2 de la Banque Mondiale

13. SUIVI, SURVEILLANCE ET RAPPORTS

Le suivi de la mise en œuvre du projet se fera à travers la préparation régulière de rapports, permettant de vérifier la conformité aux engagements environnementaux, sociaux et de gestion de la main-d'œuvre. Ces rapports constituent des outils de transparence, de traçabilité et de prise de décision.

Tableau 4 : Éléments du Rapport

Titre du rapport	Contenu du rapport	La fréquence	Responsable
Rapports de visite du site	État des mesures mises en œuvre par l'entrepreneur ; observations sur la main-d'œuvre et conditions de travail.	Hebdomadaire	Responsable E&S
Surveillance ESSS Signaler	État de conformité du projet aux mesures d'atténuation environnementales, sociales et de santé et sécurité suivi des engagement du PGMO	Mensuel	Suivi évaluation
Rapport trimestriel	Avancement des activités, suivi des impacts environnementaux et sociaux, engagements des parties prenantes, difficultés rencontrées et recommandations.	Trimestriel	UCP
Rapports d'incidents	Rapports d'enquête sur les incidents pour tous les principaux incidents, couvrant les détails de l'incident, analyse des causes, et mesures prises pour remédier à la récurrence future de cet événement	Enquête initiale signaler dans les 24 heures ; Rapport d'enquête détaillé dans les dix jours	Prestataire/ UCP

13.1. Budget du PGMO

Désignation	Couts prévisionnels
Dotation des points focaux en charge de la gestion des plaintes d'équipements et de fournitures (registre de plaintes, lettre d'accusé réception, formulaire de réception de la plainte, formulaire de satisfaction du plaignant, formulaire de réponse à la plainte, lettre de clôture de la plainte, formulaire d'enregistrement de plainte VBG, boîtes de réception des plaintes et autres	10 000 $
Renforcement des capacités des points focaux de gestion des plaintes	30 000 $
Diffusion du PGMO	2 000 $
Ateliers d'information et de sensibilisation et communication de masse	10 000 $
Mise en Œuvre des dispositions prévues dans le PGMO	5 000 $
Collecte de données (enquêtes) pour le suivi du respect des exigences du PGMO	10 000$
Fonctionnement des structures de gestion des plaintes	5 000 $
Suivi -évaluation Auto-évaluation des performances des structures de gestion des plaintes	5 000 $
Coûts des réunions avec les points focaux	10 000$
Communications téléphoniques TV, Radio, Journaux, publication, communiqué, brochures et autres	2 000 $
Evaluation du PGMO	5 000 $
Total	**84000 $**

Annexe

Annexe 1 : *Code de conduite à utiliser dans le cadre du programme*

CODE DE CONDUITE

INTRODUCTION

Ce code de conduite s'applique à tous les travailleurs engagés dans le cadre du PAGIR.

L'ensemble PAGIR du considère que le non-respect des Normes liées à l'Hygiène Sécurité et Environnement (HSE) et la participation à des activités VBG, que ce soit sur le lieu de travail, sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constitue une faute grave, donc des motifs pour des sanctions, des pénalités ou une éventuelle cessation d'emploi. Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de VBG peuvent être poursuivies si nécessaire.

Engagement général

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de respecter les normes liées à l'Hygiène Sécurité et Environnement (HSE), de respecter les exigences de la Santé et de Sécurité au Travail du programme et de prévenir les VBG et la violence contre les enfants. J'accepte qu'en travaillant sur le PAGIR et dans l'exercice de ma fonction :

1. Je dois assister et participer activement aux différentes séances de formation et de renforcement de capacités liés à l'HSE, VIH / SIDA, VBG comme programmé par le programme ou par l'entité mandaté par le programme.
2. J'adhérerai à toutes les mesures pratiques pour le respect des aspects environnemental et social du projet.

Mise en œuvre de plan de gestion HSE/SST

3. J'adhérerai à une politique sans alcool pendant les activités de travail et s'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
4. Je dois traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut.

Prévention et lutte contre les VBG

5. Je m'engage à ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soient inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié.
6. Je m'engage à ne pas me livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).
7. Je m'engage à ne pas demander des faveurs sexuelles dans la réalisation des actions du projet – par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
8. Je m'engage à ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
9. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code.
10. Envisager de signaler à mon directeur toute VBG suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans

11. Dans la mesure du possible, je dois m'assurer qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.
12. Je ferai attention de telle sorte de ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
13. Je n'utiliserai pas d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie enfantine.
14. Respecter toutes les lois 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.

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

15. Lorsqu'on photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles et dans le cadre du projet, je dois :
    - Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles ;
    - Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.
    - Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.
    - Assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.
    - Assurer- que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

Sanctions

16. Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :
    - Avertissement informel.
    - Avertissement formel.
    - Formation supplémentaire.
    - Perte d'un maximum d'une semaine de salaire.
    - Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire), pour une période minimum de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois
    - Cessation d'emploi.
    - Faire rapport à la police si nécessaire.

Nom et Prénoms	
Fonction	
Date	
Visa	