



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

Pour

LE PROJET DE D'APPRENTISSAGE ET D'AUTONOMISATION DES FILLES

P178684

Février 2023

Table des matières

1. DESCRIPTION DU PROJET.....	3
2. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET PAAF	6
3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE.....	9
4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	17
5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	23
6. PERSONNEL RESPONSABLE.....	29
7. POLITIQUES ET PROCEDURES.....	31
8. AGE D'ADMISSION ET TRAVAIL FORCE.....	34
9. TERMES ET CONDITIONS DU TRAVAIL.....	35
10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT).....	36
11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	44
12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	45
13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	45
ANNEXES.....	47

1. DESCRIPTION DU PROJET

La République démocratique du Congo (RDC) est le plus grand pays d'Afrique subsaharienne avec une population estimée à 92,4 millions d'habitants. La RDC a une longue histoire de conflits, de bouleversements politiques, d'instabilité et de régimes autoritaires, qui ont tous contribué à sa profonde fragilité. Grâce à des ressources naturelles abondantes et variées, à une position stratégique au centre de l'Afrique et à une population jeune et nombreuse, la RDC possède un potentiel économique considérable. Cependant, l'absence de bonne gouvernance, la faiblesse des institutions fiscales, la mauvaise gestion des ressources naturelles et les conflits et violences prolongés ont tous contribué à limiter les progrès dans le développement du capital humain et des infrastructures et ont entraîné une sous-performance économique et des niveaux élevés de pauvreté.

Le gouvernement qui a été formé au printemps 2021 fait preuve d'un engagement en faveur de la réforme et de la résolution des problèmes de développement actuels. Cela se manifeste par l'adoption, en octobre 2021, de la première stratégie de prévention des conflits et de stabilisation du pays et d'un nouveau programme communautaire de réintégration et de stabilisation dans l'est du pays. Des progrès ont également été réalisés dans la mise en œuvre de la politique d'enseignement primaire gratuit - le premier engagement politique de haut niveau en faveur de la réforme et de la fourniture de services de base depuis le début de la collecte des frais de scolarité, il y a 40 ans.

Cependant, le pays a un score Indice du Capital Humain (ICH) de 0,37, ce qui est inférieur à la moyenne de 0,40 pour l'Afrique subsaharienne (ASS) et signifie qu'un enfant congolais né aujourd'hui ne peut espérer réaliser que 37 % de son potentiel, par rapport à ce qui aurait été possible s'il avait bénéficié d'une expérience scolaire complète et de qualité et de conditions de santé optimales.

Malheureusement, il est amer de constater que sur toute l'étendue de la RDC, les filles et les femmes sont confrontées à des désavantages profonds et interconnectés par rapport aux hommes. Les indicateurs nationaux de la Stratégie pour le capital humain en Afrique de la Banque mondiale montrent que les filles et les femmes de la RDC sont fortement désavantagées en termes d'autonomisation et de maîtrise des choix de vie, d'accès à des services de santé améliorés pour permettre la planification familiale, d'éducation, en particulier au niveau secondaire et au-delà, et d'emploi, en termes de participation au marché du travail et de revenus.

En outre, le niveau de violence observé, supérieur aux moyennes régionale et mondiale de l'Afrique subsaharienne, représente un obstacle majeur à la pleine participation des femmes et des filles à l'espace social et économique.

Le Gouvernement de la République Démocratique du Congo a reçu un crédit de l'Association Internationale pour le Développement (IDA) du Groupe de la Banque mondiale pour l'exécution d'un « Projet d'apprentissage et d'autonomisation des filles », (PAAF) en sigle, placé sous la tutelle du ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique (MEPST). Le projet sera mis en œuvre dans cinq provinces de la RDC : Ituri, Kasai, Kasai Central, Kasai Oriental et Sud Kivu.

L'objectif de développement du projet est d'améliorer l'accès sûr et équitable et les conditions d'enseignement et d'apprentissage dans les écoles secondaires, en particulier pour les filles, dans les provinces ciblées.

Le PAAF s'inscrit dans le cadre de la Stratégie de Partenariat Pays (CPF) de la RDC pour la période FY 22-26, en particulier son orientation significative vers les secteurs du développement humain. Le PAAF serait aligné sur le domaine d'intervention 2 du CPF : renforcer les systèmes pour améliorer la prestation de services et le développement du capital humain. Le PAAF contribuera directement à ce qui suit dans ce domaine d'intervention : (i) renforcer les systèmes pour accroître l'accès et la qualité des services dans l'éducation ; (ii) améliorer l'accès aux services d'infrastructure de base ; électricité, salles de classe ; et (iii) améliorer les disparités entre les sexes

et l'inclusion dans tous les secteurs. En outre, le projet appliquera les trois thèmes transversaux du CPF, à savoir le changement climatique, le genre et la gouvernance.

Le projet comprend trois (3) composantes à savoir :

Composante 1 : Amélioration de l'accès à des écoles de qualité et adaptées aux filles (122 millions de dollars)

Les objectifs de cette composante sont d'améliorer l'accès à l'école en créant des environnements d'apprentissage de qualité, en atténuant les obstacles financiers à la participation des femmes et en augmentant la proportion d'enseignantes

Cette composante comprend deux (2) sous-composantes : divisée a) Amélioration de l'environnement d'apprentissage, et b) Augmentation du nombre d'enseignantes

Composante 2 : Amélioration de la qualité de l'enseignement - l'apprentissage pour tous (113 millions) .

L'objectif de cette composante est d'autonomiser les étudiants, en particulier les filles, grâce à une meilleure disponibilité et qualité des ressources et des pratiques d'enseignement et d'apprentissage, à l'engagement des citoyens et à la création d'environnements scolaires sûrs et inclusifs.

Deux sous-composantes constituent la composante 2. Nous citons : a) Renforcement du programme d'études, des manuels scolaires et du matériel d'enseignement et d'apprentissage ; et b) Renforcement de la qualité de l'enseignement

Composante 3 : Inclusion sociale, gestion du projet, et assurance qualité (USD 15 millions) :

Les objectifs de cette composante sont de s'assurer que les capacités et les systèmes sont en place pour assurer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage dans le secondaire et atteindre les résultats du projet tout en adhérant aux sauvegardes et aux exigences de l'entreprise.

Elle compte une seule sous composante relatif au Soutien à la gestion du projet, à l'assurance qualité, au suivi et à l'évaluation et a comme objectif de renforcer l'assurance qualité pour l'enseignement secondaire et de s'assurer que les capacités et les systèmes sont en place pour atteindre les résultats du projet tout en adhérant aux sauvegardes et aux exigences de l'entreprise, y compris celles relatives aux fonctions fiduciaires et au suivi, aux rapports et à l'évaluation.

Un CERC sans frais serait inclus conformément à la politique de financement des projets d'investissement (IPF) de la Banque mondiale (paragraphe 12 et 13) pour les projets en situation de besoin urgent d'assistance ou de contraintes de capacité.

Cela permettra une réaffectation rapide du financement du projet en cas de catastrophe naturelle ou d'origine humaine ou de crise qui a causé, ou est susceptible de causer de façon imminente, un impact économique et/ou social négatif majeur.

1.1 Objectif et Nécessité du PGM

Le document relatif à la Procédure de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) du PAAF décrit la manière dont les différents types de travailleurs du projet seront gérés conformément aux prescriptions du droit national, des conventions collectives applicables et des dispositions de la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) de la Banque Mondiale (BM). . NES 2 sur les conditions de travail requière que les Gouvernements des Républiques Démocratique du Congo élabore une Procédure de gestion de la main d'œuvre. Ledit document encourage la mise en œuvre d'une approche systématique pour améliorer la gestion des risques et des effets liés à l'emploi et aux

conditions de travail dans le cadre des projets. Il a pour objectif de mettre en place un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permette de :

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

Il sied de noter que les recommandations de la Note de bonnes pratiques¹ pour lutter contre l'Exploitation et les abus sexuelles et le Harcèlement sexuel (EAS/HS) dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil seront tenues en compte pour l'enrichissement des mesures de prévention, atténuation et réponse aux risques EAS/HS liés au projet.

Il faudra noter que le PGMO est un document vivant qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des travaux.

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

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

¹ <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

13. Travailleurs des fournisseurs principaux

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

a. Type des travailleurs

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

Travailleurs directs : Un travailleur direct est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle. Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique (MEPST), et pendant la mise en œuvre, l'Unité de Gestion du Projet, (UGP/PAAF), sera l'entité de coordination principale. Ainsi l'équipe de mise en œuvre du projet sera composée du personnel suivant :

Tableau 1 : Travailleurs directs du niveau national et leur compétence

Equipe de base de gestion du projet	Nombre	Etat de mobilisation	Compétence requise
Coordonnateur National	1	A Recruter	Connaissances et expériences avéré en gestion des projets, en procédures et plan de passation des marchés, en rapportage, en suivi et évaluation, et en gestion des ressources humaines et financière, ainsi qu'en procédures comptables.
Responsable Administratif et financier	1	A recruter	Maitrise des procédures de gestion des projets financés par les partenaires au Développement (IDA, BAD, UE, agences ONU, etc.) ; bonne connaissance en passation des marchés et des directives de gestion financière de la Banque Mondiale ; maîtrise de l'outil informatique et bonne connaissance du logiciel Comptable
Responsable Passation des Marchés	1	A recruter	Maitrise des procédures de passation de marchés et directives de passation de marchés de la Banque mondiale ;
Responsable Suivi-Evaluation	1	A recruter	Bonne compréhension des dispositifs de suivi-évaluation dans le cycle de projet ainsi que des normes et applications internationales de S&E, compétences en collecte, analyse et diffusion des données, Bonne capacité de synthèse et de rédaction, compétences en organisation des ateliers et en capitalisation et conception de matériels didactiques et de dissémination...
Responsable de la communication	1	A recruter	Expertise en stratégie de communication et sa mise en œuvre
Responsable Environnement et Social	1	A recruter	Connaissances des normes environnementales et sociales de la BM, Santé, Sécurité au Travail
Comptable	1	A recruter	Bonne connaissance des procédures de gestion financière des projets financés par la Banque Mondiale, Maitrise des procédures comptables de l'OHADA, maitrise des logiciels spécifiques de gestion Comptable et financière et/ou de projet

Equipe de base de gestion du projet	Nombre	Etat de mobilisation	Compétence requise
Logisticien	1	A recruter	Bonne connaissance des gestes et postures de manutention, bonne connaissance des procédures des approvisionnements et gestion des stocks, maîtrise des logiciels de gestion de stocks ; bonne connaissance des techniques d'inventaire et capacité à utiliser différents engins de transport.
Caissier	1	A recruter	Connaître le fonctionnement d'une caisse et ses principaux types d'anomalies ; maîtriser les règles de sécurité de manipulation de la caisse et des paiements
Spécialiste en Passation des Marchés	1	A recruter	Connaissances des procédures et directives de passation des marchés
Expert en VBG	1	A recruter	Connaissance en prévention et réponse en VBG, et des recommandations de la Note de Bonne Pratiques de la Banque en matière EAS/HS
Expert en Engagement Citoyen	1	A recruter	Connaissance en NES 10 (engagement citoyen) et en gestion des plaintes et conflits
Expert en Suivi-Evaluation	1	A recruter	Bonne compréhension des dispositifs de suivi-évaluation ainsi que des normes et applications internationales de S&E, compétences en collecte, analyse et diffusion des données, Bonne capacité de synthèse et de rédaction...
Chauffeurs	2	A recruter	Bonne connaissance du code de la route et des normes de sécurité routière, détenir un permis de conduire en cours de validité ; bonne maîtrise de la conduite des petits véhicules.
Total	15		

Tableau 2 : Travailleurs directs du niveau provincial et leur compétence

Equipes provinciales	Nombre	Compétence requise
Coordonnateur Provincial	5	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets, en procédures et plan de passation des marchés, en rapportage, en suivi et évaluation, et en gestion des ressources humaines et financière, ainsi qu'en procédures comptables.
Expert Provincial en Passation des Marchés	5	Maîtrise des procédures de passation de marchés et directives de passation de marchés de la Banque mondiale ;
Expert Provincial en Suivi-Evaluation	5	Bonne compréhension des dispositifs de suivi-évaluation dans le cycle de projet ainsi que des normes et applications internationales de S&E, compétences en collecte, analyse et diffusion des données, Bonne capacité de synthèse et de rédaction, compétences en organisation des ateliers et en capitalisation et conception de matériels didactiques et de dissémination...

Equipes provinciales	Nombre	Compétence requise
Experts Provincial en Environnement et Social	5	Connaissances des normes environnementales et sociales de la BM, Santé, Sécurité au Travail
Experts Provincial en VBG	5	Connaissance en prévention et réponse en VBG, et des recommandations de la Note de Bonne Pratiques de la Banque en matière EAS/HS
Assistant Provincial en Administration & Finances	5	Bonne connaissance en gestion administrative et procédures comptables
Chauffeurs	5	Bonne connaissance du code de la route et des normes de sécurité routière, détenir un permis de conduire en cours de validité ; bonne maîtrise de la conduite des petits véhicules.
Total	35	

Travailleurs contractuels :

Les travailleurs contractuels sont personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet. Pour le PAAF, les travailleurs contractuels seront recrutés par le projet pour la mise en œuvre des activités. Les travailleurs contractuels seront composés, entre autres, d'ingénieurs civils et de services d'assistance technique

Travailleurs communautaires

Le PAAF n'emploiera pas les travailleurs communautaires.

Employés des fournisseurs principaux

Aux termes de la NES2, les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Dans le cadre du PAAF, il s'agit de des fournisseurs pour les équipements IT pour les écoles, les matériaux de construction, les outils d'électrification (panneaux solaires, etc), et autres.

Nombre des travailleurs du projet

Le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet n'est pas encore connu à ce stade.

Caractéristique des travailleurs

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

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

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

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

3.1. Activités du Projet

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

- a. Construction/ réhabilitation de salles de classe équipées ;
- b. Construction des latrines ;
- c. Construction des blocs administratifs ;
- d. Construction des Laboratoire science et technologie ;
- e. Formation des acteurs principaux des réseaux d'écoles de proximité ;
- f. Formation des enseignants secondaires dans l'utilisation des équipements informatiques et les ressources pédagogiques digitales ;
- g. Engagement citoyen à travers la mobilisation sociale pour la redevabilité et la transparence ;
- h. Participation durable des filles à l'éducation en veillant à ce que les écoles soient sûres et inclusives;
- i. Renforcement du système assurance qualité ;
- j. Production et distribution de manuels ;

3.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre

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

- Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de L'Unité de Gestion Projet et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accident de trajet) ; les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de Réhabilitation des constructions des différentes infrastructures du projet par exemple les constructions des ponts, la réhabilitation des routes. Il s'agira des risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA, la Covid-19 et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ;
- Les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs,
- Les risques pour la santé et la sécurité des communautés autour des chantiers,
- Les risques d'incendie et d'explosion, la production de déchets dont les boues fécales,
- Les risques liés à la gestion des produits chimiques,
- Les risques de pollution, la perturbation des habitats aquatiques au niveau des sites de prise d'eau, la gestion inadéquate des eaux usées ;
- Risque de santé et de sécurité occasionnés éventuellement par (l'utilisation de solvants ou de substances toxiques, accidents industriels, gestion des déchets, bruit, etc.).
- Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau ;

- Les risques d'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (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. L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. Des travaux de génie civil peuvent aggraver, si on ne fait pas attention, le risque d'EAS/HS exercée de différentes manières par un éventail d'auteurs dans les sphères publiques et privées. De meilleurs salaires pour les travailleurs peuvent conduire à une augmentation de différentiel de pouvoir risqué. Par exemple, les projets impliquant un afflux de travailleurs peuvent accroître la demande de rapports sexuels transactionnels et même augmenter le risque de traite des femmes et filles aux fins de prostitution ou le risque de mariage précoce dans une communauté. On peut également assister à une augmentation du risque de rapports sexuels, même s'ils ne sont pas monnayés, entre des ouvriers et les membres de la communauté, mais si ceux-ci sont sans consentement éclairé, en particulier impliquent des mineurs, elles sont considérées comme des abus sexuelles. De plus, le harcèlement sexuel entre les membres du personnel travaillant sur le projet comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle ainsi que les avances agressives non désirées à l'égard des femmes ou des hommes et des enfants ;
- Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction mais aussi dans le secteur de la construction en général ; par exemple dans le cadre de PAAF il s'agira des activités de réhabilitation et / ou de construction des salles de classes, des latrines, laboratoire et technologie, construction d'un bloc administratif avec espace pour enseignants dans le cadre de la composante1 relative au meilleur accès à des écoles de qualité. Ces travaux impliqueront sans aucun doute des travaux dangereux, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet, sauf éventuellement dans des bureaux ou dans d'autres emplois que ceux de la construction.

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

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

L'UGP-PAAF sera responsable de développer et mettre en œuvre des mesures d'atténuation.

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

Tableau 3 sur les risques et mesures d'atténuation liés à la main d'œuvre

Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
- Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureaux de l'UGP et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accident de trajet).	- L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires.	- La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines. - Les dispositions de santé et de sécurité doivent être insérées dans les contrats

		des entreprises et suivies durant toute la phase de travaux
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de construction des différentes infrastructures du projet, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA, la Covid-19 et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le Projet veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des entreprises soient mises en œuvre et suivies durant toute la phase de travaux - Le projet veillera au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et à la supervision des programmes de sécurité des sous-traitants. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un programme de santé détaillé doit être fourni au projet par les entreprises d'exécution ; - Le port des masques obligatoire et le prélèvement de la température ; - La construction des points de lavage ou désinfection des mains ; - La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, l'utilisation des produits chimiques ou d'autre nature, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau. 	<ul style="list-style-type: none"> - La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ; - L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires. 	<ul style="list-style-type: none"> - La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs (mesures de prévention) ; - Outiller les travailleurs des équipements de protection individuels.
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques de l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (EAS/HS) - le personnel féminin et mineur peut faire face à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives 	<ul style="list-style-type: none"> - L'application des dispositions du code de bonne conduite avec les interdictions spécifiques contre l'EAS/HS et des sanctions et procédures claires en cas de violation ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation de signature du code de bonne conduite par tous les intervenants concernés du projet insérant des sanctions administratives spécifiques en cas de non-respect.

<p>non désirées au harcèlement sexuel à l'égard des femmes ou des hommes et des enfants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes pour tous les travailleurs avec des points d'entrée multiples, sûrs et accessibles, l'orientation vers les prestataires de services VBG et des procédures pour vérifier et gérer les plaintes en ligne avec l'approche centré sur les survivants. - Organisation des formations et sensibilisation régulières à l'endroit mutuel en matière de risques et conséquences VBG, y compris EAS/HS, contenu du code de bonne conduite, et le procédures mises à disposition par le projet pour dénoncer ce type d'incident 	<ul style="list-style-type: none"> - Dresser et afficher une liste non exhaustive des comportements qualifiés infractionnels VBG EAS ; - Illustrer ces comportements attendu² au moyen de boites à images pour faciliter la compréhension par tous. -
<ul style="list-style-type: none"> - Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction, mais aussi dans le secteur de réhabilitation des travaux de construction en général) ; - Le travail forcé (étant donné le statut vulnérable) 	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller au respect des textes réglementaires en vigueur à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires Congolaise 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle hebdomadaire par les inspecteurs de travail de la situation des travailleurs, vérifié s'il y a des cas hors la loi : - La vérification fréquente qu'aucun enfant ne soit employé en dessous de l'âge légal pour les travaux qu'il effectue. (Voir section 8 pour plus de détails)

² Il est recommandé de n'utiliser que des images de comportements attendus et souhaités et non celles de la violence, afin que le projet ne renforce pas l'image stéréotypée des femmes et des filles comme des victimes impuissantes et des hommes/garçons comme des auteurs agressifs.

Tableau 4 : Risques relatifs aux activités du projet

Activités	Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
C1 : Amélioration des écoles de qualité et adaptées aux filles			
<p>Construction/ réhabilitation de salles de classe équipées ,</p> <p>Construction des latrines ;</p> <p>Construction des laboratoires ;</p>	<p>Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, l'utilisation des produits chimiques ou d'autre nature, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau.</p> <p>Le risque lié aux accidents de trajet pendant le transport des matériaux de construction ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le Projet veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des entreprises soient mises en œuvre et suivies durant toute la phase de travaux : - L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un programme de santé détaillé doit être fourni au projet par les entreprises d'exécution ; - La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ; - La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines. - Le port des masques obligatoire et le prélèvement de la température ; - La construction des points de lavage ou désinfection des mains ; - Outiller les travailleurs des équipements de protection individuels - Les dispositions de santé et de sécurité doivent être insérées dans les contrats des entreprises et suivies durant toute la phase de travaux

C2 : Amélioration de la qualité de l'enseignement - Apprentissage pour tous			
Production et distribution de manuels	<p>Risque lié au stockage des matériels ;</p> <p>Risque des accidents de circulation ;</p> <p>Retard dans la mise en œuvre de procédures de passation des marchés pour le transport des manuels ;</p> <p>Risque que le manuel n'atteigne pas la cible (les élèves) (vendus sur le marché ;</p>	<p>S'assurer que le fournisseur a des lieux de stockage sûrs pour le stockage du matériel ;</p> <p>Proposer un plan de distribution entre le fournisseur et le gouvernement ; afin que le manuel arrive à l'élève ;</p>	<p>Le gouvernement doit identifier au préalable : la viabilité des lieux de stockage des produits ;</p> <p>Proposer un plan de distribution entre le fournisseur et le gouvernement ; afin que le manuel arrive à l'élève ;</p> <p>S'assurer que le fournisseur a des lieux de stockage sûrs pour le stockage du matériel.</p>
Formation des enseignants secondaires dans l'utilisation des équipements informatiques et les ressources pédagogiques digitale	<p>L'inadaptation de la formation vis-à-vis de la cible (les enseignants)</p> <p>Support de formation en langue moins compréhensible (difficulté de traduction en langue locale) ;</p> <p>L'électricité non permanente et ne facilitant pas le bon déroulement de la formation</p>	<p>Traduction des supports de formation en une langue adaptée à la cible ;</p>	<p>Sensibiliser et informer sur l'utilisation et l'importance des NTIC en donnant priorité aux grandes villes où l'accès aux technologies de l'information est assez facile ;</p> <p>Mettre en place une source d'énergie dépanneuse en cas de coupure d'électricité pendant la formation</p>
Formation des acteurs principaux des réseaux d'écoles de proximité (REP)	<p>Le risque est que la sélection des acteurs à former ne se base pas sur la méritocratie mais sur des relations personnelles ;</p> <p>Le risque de dédoublement des matières à dispenser.</p>	<p>S'assurer que les bénéficiaires n'ont pas déjà bénéficié de la même formation ;</p> <p>Organiser un pré-test pour les acteurs à être formé car cela permet d'évaluer le niveau de connaissance des candidats</p>	<p>S'assurer que les bénéficiaires n'ont pas déjà bénéficié de la même formation ;</p> <p>Organiser un pré-test pour les acteurs à être formé car cela permet d'évaluer le niveau de connaissance des candidats sur la matière en vue d'adapter la formation ;</p>

		sur la matière en vue d'adapter la formation ;	
C3 : Gestion, suivi et évaluation du projet			
Engagement citoyen à travers la mobilisation sociale pour la redevabilité et la transparence, et la mise en place de procédures de consultation et feedback, avec un mécanisme pour recevoir et gérer les plaintes.	Manque de motivation à cet engagement ; Le mécanisme de pérennisation de fonctionnalité du MGP après projet	Sensibilisation sur l'importance de l'engagement citoyen ; Vulgarisation du MGP	Sensibilisation sur l'importance de l'engagement citoyen
Participation durable des filles à l'éducation en veillant à ce que les écoles soient sûres et inclusives,	Manque d'infrastructure adéquates pour la rétention de la fille à l'école (les latrines viables, éducation sur la santé reproductive) Barrières économique et culturelle : la fille est considérée comme une unité de production de sa famille ; Barrière culturelle : la fille n'a de rôle que dans le mariage précoce au détriment des études Manque de modèle féminin dans le système éducatif qui peut décourager la jeune fille ; Le niveau de connaissance des notions de genre, VBG, EAS/HS par les chef de l'enseignement ;	S'assurer que les écoles ont des latrines séparés garçons et filles ; S'assurer que l'école a son sein des trousse de dignité ; Réfléchir sur les approches des AGR au niveau des communautés (barrière économique) ; Dialogue en passant par les leaders d'opinion et les leaders religieux	S'assurer que les écoles ont des latrines séparés garçons et filles ; S'assurer que l'école a son sein des Kits de dignité (disposition qui contient des fournitures qui permettent aux femmes et aux filles de se préparer aux prochaines menstrues. Ce kit contient entre autres (le sous-vêtement féminin, savons pour le corps, serviette hygiénique, détergent lessive en poudre, lampe torche, lot de serviettes hygiéniques réutilisables, peigne dentifrice, brosse à dent, un morceau de pagne. Réfléchir sur les approches des AGR au niveau des communautés (barrière économique) ; Dialogue en passant par les leaders d'opinion et les leaders religieux ;

	<p>Le harcèlement des filles peut constituer un risque pour que la fille abandonne le chemin de l'école</p>	<p>Adopter une approche participative (Bottom up) dans le processus de participation des filles à l'éducation.</p> <p>Encourager la candidature féminine ;</p> <p>Identifier les leaders féminins qui ont bien évolué au sein de la communauté ;</p> <p>Organiser les sessions d'échange avec les chef de l'enseignement ;</p> <p>Création des clubs de filles dans les écoles au sein desquels, les filles seront formées/sensibilisées aux compétences de vie, sociales et émotionnelles, au leadership, la santé sexuelle et reproductive, et l'hygiène menstruelle ;</p> <p>Sensibilisation des communautés sur les VBG, EAS/HS, identification des comportements VBG, reportage et les sanctions</p>
--	---	---

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

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

3.3. Les interventions en cas d'urgence

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

Ledit plan comportera les éléments principaux suivants mais non limités :

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

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

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

a. Salaires et retenues à la source

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

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

b. Temps de travail

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

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

c. Temps de repos

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

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

d. Des Congés

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

e. La liberté d'association

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

f. Conflits au travail

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

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

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

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

g. Comparaison de la NES N° 2 de la Banque et la loi sur l'emploi de la RDC

Il conviendra de noter que dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de la Banque mondiale en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou

intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

En outre, les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

De même, la NES 2 prévoit la prise de mesure de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap. Ci-dessous le tableau comparatif de la NES 2 aux lois relatives à l'emploi de la RDC.

Tableau 5 : Comparaison Norme Environnementale 2 et la loi nationale sur l'emploi en RDC

Exigences de la NES n°2	Dispositions nationales pertinentes	Observations / recommandations
Conditions de travail et d'emploi La NES n°2 dispose que des informations et des documents clairs et compréhensibles devront être communiqués aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi ; informations et documents qui décriront leurs droits en vertu de la législation nationale du travail (qui comprendront les conventions collectives applicables).	La Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail constitue le texte de base régissant les conditions de travail et d'emploi en RDC et elle a été publiée au Journal Officiel après son adoption (numéro spécial du 25 octobre 2002)	La loi nationale satisfait partiellement cette exigence de la NES n°2. Par conséquent, c'est la NES n°2 qui va s'appliquer.
Non-discrimination et égalité des chances La NES n°2 dispose que l'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail...	L'une des innovations les plus importantes de la Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail est le renforcement des mesures antidiscriminatoires à l'égard des femmes et des personnes avec handicap.	La loi nationale satisfait cette exigence de la NES n°2.
Mécanisme de gestion des plaintes La NES n°2 dispose qu'un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail.	La législation nationale ne mentionne pas ce mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs mais la Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail, en son article 62, Chapitre VI, Section I, dispose que : ... Ne constitue pas de motifs valables de licenciement notamment ... le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes, ...	La loi nationale prend en compte implicitement cette exigence de la NES n°2 et donc elle satisfait partiellement. Il sera nécessaire donc de prendre en compte le mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs. C'est la NES n°2 qui va s'appliquer
Santé et sécurité au travail (SST) La NES n°2 dispose que toutes les parties qui emploient ou	L'une des innovations les plus importantes de la Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail est la	La loi nationale satisfait cette exigence de la NES n°2

Exigences de la NES n°2	Dispositions nationales pertinentes	Observations / recommandations
<p>engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un environnement de travail sûr, notamment en assurant que les lieux de travail, les machines, l'équipement et les processus sous leur contrôle sont sûrs et sans risque pour la santé, ...</p>	<p>mise en place des structures appropriées en matière de santé et sécurité au travail afin d'assurer une protection optimale du travailleur contre les nuisances. La Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant Code du Travail. Celui-ci vise, entre autres, à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, à assurer un service médical, à garantir un salaire minimum et à réglementer les conditions de travail. On notera aussi (i) l'Ordonnance n° 74/098 du 06 juin 1974 relative à la protection de la main-d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère et (ii) l'Arrêté départemental 78/004 bis du 3 janvier 1978 portant institution des comités d'hygiène et de sécurité dans les entreprises. Le projet devra veiller à faire respecter le Code du travail dans l'utilisation du personnel lors des travaux ; La Loi No. 15/2002 du 16 octobre 2002 porte sur le Code du Travail. Celui-ci vise, entre autres, à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, à assurer un service médical, à garantir un salaire minimum et à réglementer les conditions de travail. On notera aussi (i) l'Ordonnance n° 74/098 du 06 juin 1974 relative à la protection de la main d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère et (ii) l'Arrêté départemental 78/004 bis du 3 janvier 1978 portant institution des comités d'hygiène et de sécurité dans les entreprises. Le projet devra veiller à faire respecter le Code du travail dans l'utilisation du personnel lors des travaux ; La loi n°2017-01 du 08 février 2017 : cette loi fixe les règles applicables à la sous-traitance entre personnes physiques ou morales de droit privé. Elle vise à promouvoir les petites et moyennes entreprises à</p>	

Exigences de la NES n°2	Dispositions nationales pertinentes	Observations / recommandations
	<p>capitaux, à protéger la main-d'œuvre nationale ; Le Décret n°18/17 du 22 mai 2018 portant fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti, des allocations familiales minima et de la contrevaletur du logement Décret n°18/019 portant mesures d'application de la loi 17-001 du 08 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance dans le secteur privé</p>	

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

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

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

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

L'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/043/2008 du 8 août 2008 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail quant à lui fixe le fonctionnement des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement qui ont pour mission essentielle de concevoir, de corriger et d'exécuter la politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que de stimuler et de contrôler le bon fonctionnement des services de sécurité et de santé au travail.

Des arrêtés du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail, fixent les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux du travail ainsi que les conditions dans lesquelles les inspecteurs et les contrôleurs du Travail devront recourir à la procédure de mise en demeure.

Pour les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par le Décret-loi organique du 29 juin 1961 de la sécurité sociale, la Loi n° 75/028 du 19 septembre 1975 modifiant le Décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale et l'Ordonnance-loi no 78-8 du 29 mars 1978 portant modification du décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale. Le régime de sécurité sociale au bénéfice de ces travailleurs du secteur privé comprend :

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

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

Tableau 6 : Pertinence des dispositions applicable pour le PAAF

#	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
1	Loi sur les violences sexuelles : " Loi no 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant code pénal congolais	<p>Revisitant certaines dispositions du Code pénal, cette Loi a le mérite de prévenir et de réprimer sévèrement les infractions se rapportant aux violences sexuelles et d'assurer une prise en charge systématique des victimes de ces infractions. De ce fait, elle prend largement en compte la protection des personnes les plus vulnérables notamment les femmes, les enfants et les hommes victimes des infractions de violences sexuelles. Elle contribue ainsi au redressement de la moralité publique, de l'ordre public et de la sécurité dans le pays.</p> <p>Par rapport au Code pénal, les modifications portent principalement sur les articles relatifs aux infractions de viol et d'attentat à la pudeur. Les dispositions prévues complètent et érigent en infractions, différentes formes de violences sexuelles, jadis non incriminées dans le Code pénal et consacre la définition du viol conformément aux normes internationales applicables en la matière.</p> <p>Ainsi, la qualité officielle de l'auteur ou à l'ordre de la hiérarchie ne constituent gère de cause Le Projet en est très concerné dans la mesure où ses activités ont pour principales bénéficiaire la jeune fille et pourrait être susceptibles d'engendrer des cas des VBG, EAS et HS et son plan d'action de la prévention et réponse aux VBG/EAS/HS devra en tenir compte.</p>
2	Loi no 09/001 du 10 janvier 2008 portant protection de l'enfant ;	<p>Avec ses 5 titres répartis en 202 articles, cette Loi détermine les principes fondamentaux relatifs à la protection et à la promotion des droits de tout enfant vivant sur le territoire national de la RDC, sans aucune discrimination, et vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantir à l'enfant le droit de bénéficier des différentes mesures à caractère administratif, social, judiciaire, éducatif, sanitaire et autres visant à le protéger de toutes formes d'abandon, de négligence, d'exploitation et d'atteinte physique, morale, psychique et sexuelle, - Diffuser et promouvoir la culture des droits et devoirs de l'enfant et en faire connaître à celui-ci les particularités intrinsèques en vue de garantir l'épanouissement intégral de sa personnalité et de le préparer à ses responsabilités citoyennes, - Faire participer l'enfant à tout ce qui le concerne par des moyens appropriés susceptibles de l'aider à acquérir les vertus du travail, de l'initiative et de l'effort personnel, - Cultiver en lui les valeurs de solidarité, de tolérance, de paix et de respect mutuel afin de l'amener à prendre conscience de l'indissociabilité de ses droits et devoirs par rapport à ceux du reste de la communauté, - Renforcer la responsabilité des parents, de la famille et de l'ensemble de la communauté à l'égard de l'enfant. <p>Cette Loi prohibe d'employer les enfants de moins de seize ans révolus, sauf dérogation expresse du juge saisi sur demande des parents ou tuteur d'un enfant de 15 ans ; ainsi que les pires formes de travail des enfants (à savoir : l'esclavage ou pratiques analogues, le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans les conflits armés, dans la prostitution, la pornographie, la production et la vente des stupéfiants ou dans les travaux nuisibles à sa santé, sa croissance, sa sécurité, son épanouissement, sa dignité ou sa moralité). L'enfant âgé de seize à moins de dix-huit ans ne peut être engagé ni maintenu en service que pour l'exécution des travaux légers et salubres (art. 50, 53 et suivants).</p> <p>La pertinence de cette Loi se justifie par le fait que les activités du Projet sont susceptibles d'occasionner un afflux de la main d'œuvre dont la politique et procédure de gestion doit s'aligner aux dispositions de la présente.</p>

#	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
3	Loi no 15/013 du 1 août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité	<p>A travers cette Loi, L'Etat s'engage à prendre des mesures pour éliminer toute pratique néfaste aux droits de la femme en matière d'accès à la propriété, à la gestion, à l'administration, à la jouissance et à la disposition des biens (art.9).</p> <p>En sus, cette Loi consacre l'égalité de chances entre l'homme et la femme ainsi qu'à l'accès à l'éducation et à la formation ; en plus de la femme dans le domaine économique en garantissant à cette dernière le plein droit à l'initiative privée.</p> <p>A cet effet, le Gouvernement met en œuvre des programmes spécifiques pour :</p> <p>Encourager la parité des filles et des garçons en matière de scolarisation ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orienter les filles dans toutes les filières d'enseignement ; - Réduire sensiblement l'écart dans le taux d'alphabétisation entre l'homme et la femme ; - Récupérer les enfants non scolarisés des deux sexes par des programmes spéciaux, l'apprentissage et la formation professionnelle ; - Prendre en charge la formation et l'éducation des filles et des garçons démunis ; - Assurer aux filles-mères ou enceintes la poursuite de leur scolarité. <p>Ainsi, cette loi est très pertinente pour le projet, car elle se veut une véritable barrière à toute forme d'exclusion basée sur le genre ainsi qu'aux inégalités de droits, de chance et de sexe éventuelles entre les hommes et les femmes ; en garantissant la pleine participation de la femme aux diverses activités du projet.</p>
4	La charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant	<p>Cette Charte met en évidence que tout enfant a droit de jouir de tous les droits et libertés reconnus et garantis, sans distinction de race, de groupe ethnique, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'appartenance politique ou autre opinion, d'origine nationale et sociale, de fortune, de naissance ou autre statut, et sans distinction du même ordre pour ses parents ou son tuteur légal. Elle place un accent particulier sur l'éducation des enfants filles en son article 11 :3.littéra E. en ces termes : Les Etats parties à la présente Charte prennent toutes les mesures appropriées en vue de parvenir à la pleine réalisation de ce droit et, en particulier, ils s'engagent à: a) fournir un enseignement de base gratuit et obligatoire; b) encourager le développement de l'enseignement secondaire sous différentes formes et le rendre progressivement gratuit et accessible à tous; c) rendre l'enseignement supérieur accessible à tous, compte tenu des capacités et des aptitudes de chacun, par tous les moyens appropriés; d) prendre des mesures pour encourager la fréquentation régulière des établissements scolaires et réduire le taux d'abandons scolaires ; e) Prendre des mesures spéciales pour veiller à ce que les enfants féminins doués et défavorisés aient un accès égal à l'éducation dans toutes les couches sociales</p>
5	Le Protocole de Maputo	<p>Publié au journal officiel de la RDC en date du 14 mars 2018 le Protocole a la Charte Africaine des Droits de l'homme et des Peuples relatif aux Droits de la Femme en Afrique (appelé fréquemment « Protocole de Maputo ») qui est le principal instrument juridique de protection des droits des femmes et des filles. Le PAAF à travers ces objectifs participe d'une manière ou d'une autre à appuyer les initiatives locales, nationales , visant à éradiquer toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme et de la jeune fille en ce qui concerne les initiatives l'éducation et d'autonomisation de la jeune fille durant toute la mise en œuvre du projet.</p>
6	Loi n° 11/009 du 09 juillet 2011 portant principes fondamentaux relatifs à la protection de l'environnement ;	<p>Cette loi vise à favoriser la gestion durable des ressources naturelles, à prévenir les risques, à lutter contre les formes de pollutions et nuisances, et à améliorer la qualité de la vie des populations dans le respect de l'équilibre écologique. Cette loi, considérée comme l'acte générateur de l'étude d'impact environnemental et social en interne, interpelle le projet à la protection de l'environnement.</p>

#	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
		<p>Cette loi oblige en outre de la transparence dans le chef des autorités publiques en vue de garantir la participation du public au processus décisionnel en matière d'environnement et de gestion des ressources naturelles, et au processus d'élaboration par les autorités publiques des politiques, programmes, plans et règlements relatifs à l'environnement de manière équitable.</p> <p>L'obligation de l'élaboration d'EIES y apparait de façon plus explicite avec obligation imposée à l'Etat, la province et à l'ETD de veiller à la mise en œuvre des procédures d'évaluation des risques et prennent toute mesure de précaution nécessaire pour assurer la protection efficace de l'environnement et que les coûts résultant des mesures de prévention, de lutte contre la pollution et la réduction de celle-ci ou de remise en état des sites ou paysages pollués soient supportés par le pollueur, se conformant ainsi au principe pollueur-payeur consacré par le Droit International de l'Environnement.</p>
7	Loi n° 15/026 du 31 décembre 2015 relative à l'eau ;	<p>La pertinence de cette loi pour le projet ne fait l'ombre d'aucun doute. Abordant le mode de gestion des infrastructures hydrauliques, cette loi précise (à son art. 32) que les usagers de l'eau peuvent se constituer en association locale de l'eau ou association d'usagers, conformément à la loi, en vue de la gestion, de la mise en valeur, de la protection de la ressource en eau et de la protection contre les catastrophes. Ces associations, renchérit le législateur, peuvent être déclarées d'utilité publique par les administrations concernées, même dans le cas où la concession d'utilisation de l'eau accordée n'a pas été elle-même déclarée d'utilité publique. Cette loi relative à l'eau renforce aussi de manière particulière les exigences relatives à une étude d'impact environnemental et social, préalable à la concession et au prélèvement des ressources en eau. Elle institue un régime juridique basé sur la déclaration, l'autorisation et la concession ; et instaure également le principe de consultation préalable du public, par voie référendaire, pour tout transfert d'eau douce en dehors du territoire national.</p>
	Décret n° 14/019 du 02 août 2014 fixant les règles de fonctionnement des mécanismes procéduraux de la protection de l'environnement	<p>A travers ce décret, le gouvernement de la RDC soumet obligatoirement et préalablement à une étude d'impact environnemental et social, assortie de son plan de gestion, tout projet de développement, d'infrastructures ou d'exploitation de toute activité industrielle, commerciale, agricole, forestière, minière, d'hydrocarbures, de cimenterie, de télécommunication ou autre susceptible d'avoir un impact sur l'environnement. (Art. 18)</p>
9	Arrêté ministériel n° 043/CAB/MIN/ECN-EF/2006 portant dispositions relatives à l'obligation de l'évaluation environnementale et sociale des projets en RDC	<p>Cet arrêté a assujéti à l'étude d'impact environnemental et social tout projet de développement, ancien ou nouveau, implanté en République Démocratique du Congo (Art.1)</p>

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

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

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

En effet, le Plan de Santé et Sécurité au travail (qui fait aussi partie du EIES/PGES ainsi que PGES-C) doit couvrir des aspects pertinents et essentiels de la gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail, telle que décrite dans la Section 2.0 « Hygiène et Sécurité au travail ». Ce plan comprend des éléments suivants :

- Une analyse de la sécurité au travail, permettant d'identifier les risques spécifiques, et des enquêtes sur l'hygiène industrielle, si nécessaire, pour suivre et vérifier les niveaux d'exposition chimique et de les comparer aux normes applicables d'exposition professionnelle ;
- Des programmes de communication et de formation portant sur les risques, pour permettre au personnel de comprendre les risques chimiques sur le lieu de travail et d'intervenir en conséquence. Cette formation doit donner lieu à la présentation d'informations provenant des fiches techniques santé sécurité (FTSS) établies pour chaque matière dangereuse utilisée. Les employés doivent pouvoir accéder facilement à ces fiches techniques rédigées dans leur propre langue.
- La définition et l'exécution des activités d'entretien pour lesquelles une autorisation doit être délivrée (travaux à chaud ou entrée dans des espaces confinés, par exemple).
- L'emplacement d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés (chaussures, casques ; masques, tenues de protection, harnais et lunettes de sécurité) en des lieux appropriés, des salles de douche et des postes de lavage de yeux en cas d'urgence, des systèmes de ventilation et des installations sanitaires.
- Des activités de suivi et de tenue des dossiers, y compris des procédures d'audit conçues pour vérifier et enregistrer les informations sur l'efficacité des mesures de prévention et de limitation de l'exposition à des risques professionnels, et la conservation des procès-verbaux d'accidents et incidents pendant une période minimale de cinq (5) ans.

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

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

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

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

Le PAAF prendra et veillera à ce que les travailleurs observent les mesures préventives suivantes :

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

De la Gestion des urgences

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

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

- Des détecteurs de fumée et des gicleurs fonctionnels qui sont régulièrement inspectés par le superviseur de la maintenance.
- Des techniciens (externes ou internes) disponibles pour réparer rapidement les fuites, les dommages et les pannes.
- Des extincteurs et autres équipements de protection contre l'incendie facilement accessibles.

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

Des voix de secours et des sorties de sécurité clairement indiqués et sûrs, et des trousse de premiers secours bien remplies et protégées contre le vol, placées à des endroits pratiques.

Mesures de préventions sanitaires Covid-19

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

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

6. PERSONNEL RESPONSABLE

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

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

Tableau 7 : Rôle et Responsabilité

Responsabilité	Travailleurs Direct	Travailleurs contractuels	Employé des fournisseurs principaux
Engagement et gestion des travailleurs du projet	UGP	-----	-----
Engagement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants	UGP	-----	-----
Formation des contracteurs et des travailleurs	UGP	Contractant	-----
Santé et Sécurité au travail	UGP	Contractants (y compris la coordination avec le sous-traitant)	L'UGP examinera la licence du gouvernement des fournisseurs primaires. (Dans le cadre de la NES2, l'UGP exigera que le fournisseur prenne des mesures ou se conformer à celle existantes proposées par l'UGP
Mécanisme et gestion des plaintes	UGP	Contractant (et UGP pour cas non résolus	-----
Plan de préparation aux situations d'urgence	UGP	Contractant et UGP	-----

Surveillance et suivi	UGP	UGP	UGP/Contractant le cas échéant

6.1. Arrangements Institutionnels

Le projet sera mis en œuvre par le ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et technique (MEPST) par l'intermédiaire d'une Unité de mise en œuvre du projet (UGP) qui sera recrutée. Celle-ci sera appuyé par l'UGP existante dans le cadre du Projet d'urgence d'équité et de renforcement du système éducatif en RDC (PERSE - P172341). Dans le cadre de ce projet, qui est mis en œuvre conformément au CES, l'UGP PERSE a acquis de l'expertise dans la mise en œuvre de projets financés par la Banque.

Actuellement, PERSE/PIU comprend un spécialiste en environnement, un spécialiste en développement social, un spécialiste en engagement citoyen, et un spécialiste en VBG basés au niveau national. Pour assurer un suivi étroit de la mise en œuvre du projet, il sera nécessaire de renforcer l'équipe de sauvegarde dans le Provinces. Des mesures préconisées incluent le recrutement de 5 spécialistes E&S supplémentaires, et 5 spécialistes VBG également au niveau provincial ainsi que le renforcement des capacités des départements/services du MEPST au niveau national et provincial.

Coordination du projet au niveau national

Le Secrétaire Général (SG) du MEPST est responsable de la coordination régulière et globale du projet. Le PAAF appuiera le SG pour coordonner et faciliter la mise en œuvre des activités du projet par les directions et services techniques du MEPST. L'Unité de Gestion du Projet sera mise en place pour soutenir le SG et les directions et services chargés de la mise en œuvre des activités. L'UGP sera dirigée par le Coordinateur du PAAF, qui fera rapport au SG. Le Coordonnateur aura la responsabilité générale de la supervision et de la coordination quotidiennes des activités du projet, y compris la facilitation des discussions et de la coordination entre les ministères et les directions/services du Min EPST. L'ECP sera constituée d'une équipe d'assistance technique, comprenant : un Coordonnateur; des spécialistes des activités de projet chargés de soutenir les systèmes et la mécanisation de l'information, le recrutement basé au sur le mérite, le renforcement des réseaux d'écoles et de bureaux de gestion, et la gestion des finances publiques ; des spécialistes en passation des marchés ; des spécialistes chargés de l'engagement des citoyens et d'un (e) spécialiste en VBG qui superviserait la mise en œuvre des mesures liées à l'atténuation des risques d'EAS/HS ; des spécialistes en sauvegarde environnementale et sociale ; d'un spécialiste en suivi-évaluation ; et des spécialistes au niveau provincial chargés de la supervision, du soutien et du suivi de la mise en œuvre du projet. Les questions des VBG et de sauvegarde seront supervisées par les Points Focaux au niveau des provinces et la DVC.

Au niveau provincial

Les directions/services du MEPST assureront la mise en œuvre des activités du projet au niveau provincial et sous-provincial par les voies administratives existantes. En outre, dans chacune des cinq provinces ciblées par le Projet, un Comité provincial de suivi (CPS) du projet sera constitué. Les CSP qui seront en principe suivant le nombre des provinces au nombre de cinq (5) seront chargés de coordonner et de superviser les activités du projet au niveau provincial, et feront rapport au SG, au Coordonnateur du projet et aux directions et services techniques concernés au niveau central ; ils se réuniront au moins une fois par trimestre pour examiner les progrès et résoudre tout problème de mise en œuvre. Le CPS sera présidé par le Ministre provincial en charge de l'éducation. Il comprendra les membres suivants : Directeur Provincial de l'Education (PROVED), Directeur Provincial du SECOPE (DIPROSEC) et IPP ; le(s) chef(s) de la (des) coordination(s) provinciale(s) des écoles conventionnées qui opèrent dans la province administrative ; l'ordonnateur délégué du ministère des finances; et le spécialiste provincial du CPS.

Au niveau de l'école et de la communauté

Les Conseil de gestion scolaire (COGES) d'école seront chargés de soutenir la mise en œuvre des activités du projet. En particulier, ils seront chargés de soutenir la formation du budget et le suivi de l'exécution des frais de fonctionnement des écoles ; de veiller à ce que les enseignants du primaire nouvellement mécanisés reçoivent leur salaire ; et de contrôler que les personnes occupant les postes vacants ont été embauchées sur une base concurrentielle de recrutement. Ils seront également chargés d'apporter leur contribution à la signature du Code de bonne Conduite du personnel enseignant, à l'opérationnalisation du MGP au niveau locale et à l'élaboration et au suivi des plans relatifs à la sensibilisation des communautés, personnel enseignant et élèves sur le VIH, la COVID 19, EBOLA, Hygiène menstruelle (particulièrement pour les élèves filles et le personnel féminin) ; au renforcement des réseaux d'écoles et de bureaux de gestion.

L'ECP, par l'intermédiaire de ses spécialistes E&S et VBG, sera également responsable : (i) de la supervision des activités de mise en œuvre du MGP, mise en œuvre des activités de sensibilisation sur le VIH, COVID 19, Hygiène menstruelle etc., et (ii) et de la rédaction des différents rapports.

7. POLITIQUES ET PROCEDURES

Cette section décrit les principales politiques et procédures à suivre pendant la phase de mise en œuvre du projet ainsi que les accidents de travail, les maladies professionnelles, la prévention et réponse aux incidents d'EAS/HS et de violence contre les enfants.

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

- la victime d'un accident du travail ou de trajet doit immédiatement, sauf cas de force majeur en informer l'employeur ou l'un de ses préposés.
- L'employeur est tenu de déclarer dans un délai de trois jours ouvrables tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Ce délai court du jour de l'accident ou du jour de la constatation du caractère professionnel de la maladie ou encore du jour où l'employeur a eu connaissance de l'accident ou de la maladie.
- En cas de carence de l'employeur la déclaration visée au paragraphe 2 ci-dessus peut être faite par la victime ou ses ayants droit dans un délai de trois ans.
- Si la victime n'a pas repris son travail dans les trois jours de l'accident, l'employeur doit en outre faire établir un certificat médical.
- En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie sera assimilée à la date de l'accident.
- Dans tous les cas, la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale prend en charge les accidents du travail et maladies professionnelles survenus au cours d'un travail exercé pour le compte d'un employeur non immatriculé et exerce un recours contre l'employeur intéressé pour la récupération des prestations servies ou en dommages intérêts.

Section 3 de la LOI n° 16-009 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale De la réparation des risques professionnels Art. 64. La réparation des risques professionnels consiste à fournir au travailleur, victime

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

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

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

Art. 67. Les prestations en nature comprennent: 1. l'assistance médicale, chirurgicale et les soins dentaires y compris les examens médicaux, radiographiques, les examens de laboratoire et les analyses; 2. la fourniture des produits pharmaceutiques; 3. l'entretien dans un hôpital ou une autre formation sanitaire y compris la nourriture habituelle fournie par l'établissement; 4. le transport de la victime du lieu de l'accident à la formation sanitaire et à sa résidence et vice-versa; 5. la fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation ou la rééducation professionnelle; 6. les lunettes, les soins infirmiers et les visites à domicile; 7. la réadaptation fonctionnelle, le reclassement de la victime dans les conditions déterminées par un arrêté du ministre ayant la sécurité sociale dans ses attributions.

Art. 68. À l'exception des soins d'urgence et de ceux dispensés dans le cas de la médecine d'entreprise, l'établissement public prend à sa charge, dès le début de l'incapacité résultant de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle et sans limitation de durée, les soins médicaux nécessités par la lésion découlant dudit accident ou de l'affection consécutive à la maladie. Les appareils de prothèse et d'orthopédie sont à charge de l'établissement public dès le premier jour de l'incapacité et sont entretenus ou renouvelés même après expiration du délai de révision prévu à l'article 65 alinéa 2 de la présente loi.

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

Art. 70. Les soins à l'étranger sont autorisés par l'établissement public dans les conditions fixées par un arrêté du ministre ayant la sécurité sociale dans ses attributions.

Art. 71. Les prestations en espèces accordées par l'établissement public en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle comprennent, qu'il y ait ou non interruption du travail: 1. l'indemnité journalière; 2. la rente ou l'allocation d'incapacité; 3. l'allocation des frais funéraires; 4. les rentes de survivants; 5. les frais de réadaptation fonctionnelle ou de reclassement de la victime. Le barème des frais prévus au point 5 du présent article est déterminé par arrêté du ministre ayant la sécurité sociale dans ses attributions. Dans tous les cas, le service des prestations aux familles est maintenu de plein droit au profit: 1. du travailleur victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pendant la durée de son incapacité temporaire, totale ou partielle; 2. de l'allocataire

atteint d'une incapacité permanente dont le taux est supérieur à soixante-six pour cent; 3. du bénéficiaire des rentes de survivants.

Art. 72. En cas d'incapacité temporaire de travail dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public, la victime a droit à une indemnité journalière pour chaque jour d'incapacité, ouvrable ou non, suivant celui de l'arrêt de travail consécutif à l'accident. L'indemnité est payée par l'établissement public pendant toute la période d'incapacité de travail précédant la guérison, la consolidation de la lésion ou le décès du travailleur. Le montant de l'indemnité journalière est égal aux deux tiers de la rémunération journalière moyenne de la victime. Ce montant est réduit de moitié pendant la durée de l'hospitalisation si le travailleur n'a pas de charge de famille. La rémunération journalière moyenne s'obtient en divisant par quatre-vingt-dix le total des rémunérations soumises à cotisation perçues par l'intéressé au cours des trois mois civils précédant celui au cours duquel l'accident est survenu. Au cas où la victime n'a pas travaillé pendant toute la durée des trois mois ou que le début du travail dans l'entreprise où l'accident est survenu remonte à moins de trois mois, la rémunération journalière moyenne est celle qu'elle aurait reçue si elle avait travaillé dans les mêmes conditions pendant la période de référence de trois mois. L'indemnité journalière est réglée aux mêmes intervalles réguliers que le salaire. Toutefois, ces intervalles ne peuvent être inférieurs à une semaine ni supérieurs à un mois.

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

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

Art. 75. La rente d'incapacité permanente et totale est égale à quatre-vingt-cinq pour cent de la rémunération mensuelle moyenne de la victime. Le montant de la rente d'incapacité permanente partielle est, selon le degré d'incapacité, proportionnel à celui de la rente à laquelle la victime aurait eu droit en cas d'incapacité permanente totale. Le montant de l'allocation d'incapacité est égal à trois fois le montant annuel de la rente correspondant au degré de l'incapacité de la victime. La rémunération mensuelle moyenne servant de base au calcul de la rente est égale à trente fois la rémunération moyenne journalière. Pour les personnes visées à l'article 4 point 2, cette rémunération est au moins égale au salaire minimum interprofessionnel garanti.

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

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

Art. 78. Les rentes de survivants sont fixées en pourcentage de la rémunération servant au calcul de la rente permanente et sont allouées suivant la répartition fixée aux articles 99 et 100 de la présente loi.

Art. 79. Au cas où le bénéficiaire d'une rente d'incapacité permanente partielle est à nouveau victime d'un accident du travail, la nouvelle rente est fixée en tenant compte de l'ensemble des lésions subies et de la rémunération prise comme base de calcul de la rente précédente. Toutefois, si à l'époque du dernier accident, la rémunération moyenne de la victime est supérieure à celle qui a été prise comme base de calcul de la rente, la nouvelle rente est calculée sur la base de la rémunération la plus élevée. Au cas où le bénéficiaire d'une allocation d'incapacité est à nouveau victime d'un accident du travail et se trouve atteint d'une incapacité supérieure à quinze pour cent, la rente est calculée en tenant compte de l'ensemble des lésions subies et de la rémunération prise comme base

de calcul pour l'allocation d'incapacité. Si à l'époque du dernier accident, la rémunération de la victime est supérieure à celle qui a été prise comme base de calcul de l'allocation, la rente est calculée d'après la rémunération la plus élevée. Dans ce cas, le montant est réduit pour chacune des trois premières années suivant la liquidation de la rente du tiers du montant de l'allocation d'incapacité alloué à l'intéressé.

Art. 80. Les rentes de l'incapacité sont toujours concédées à titre temporaire. Si après liquidation, une aggravation ou une atténuation de l'incapacité ou de l'invalidité est dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public, il est procédé, à l'initiative de ce dernier ou à la demande du titulaire, à une révision de la rente qui, selon le changement constaté, est majorée à partir de la date de l'aggravation ou réduite ou suspendue à partir du premier jour du mois civil suivant la notification de la décision.

La victime ne peut refuser de se présenter aux examens médicaux requis par l'établissement public, sous peine de s'exposer à une suspension des services de la rente. Ces examens ont lieu à des intervalles de six mois au cours des deux années suivant la date de la guérison apparente ou de la consolidation de la lésion et d'un an après ce délai. Aucune révision ne peut plus intervenir après un délai de cinq ans suivant la date de la guérison apparente ou de la consolidation de la lésion, si l'invalidité est due à un accident, de dix ans si elle est due à une maladie et de quinze ans si elle est due à la silicose

La réparation accordée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou à ses ayants droit comprend (Article 18 Loi n° 77-11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies Professionnelles en RDC):

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

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

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

Art. 23.- En cas d'incapacité permanente totale, la victime a droit à une rente d'incapacité totale d'un montant mensuel égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de sa rémunération mensuelle moyenne ; cette rémunération est la moyenne arithmétique de salaire définie conformément aux dispositions de l'article 22 ci-dessus.

Les articles 24 à 31 indiquent les modalités de paiement des réparations ainsi que les droits des ayants droits.

8. AGE D'ADMISSION ET TRAVAIL FORCE

8.1 Age de l'emploi

Le Code du travail fixe l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi à 16 ans. Cependant, sous certaines conditions prévues par la loi, l'inspecteur du travail peut accorder une dérogation à une personne de 15 ans, avec l'accord de l'autorité parentale ou tutélaire. Depuis la promulgation de la loi portant protection de l'enfant (article 50), cette dérogation émane du juge pour enfants, après avis psycho-médical d'un expert et de l'inspecteur du travail. Le juge est saisi à la demande des parents ou de toute personne exerçant l'autorité parentale ou tutélaire sur l'enfant, par l'inspecteur du travail ou toute personne intéressée.

Dans l'esprit de la Convention n°138 de l'OIT, l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail doit être équivalent ou supérieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, fixé à 15 ans par la loi-cadre n° 86/005 du 22

septembre 1986 de l'enseignement national, en son article 115. Pour certains types de travaux, l'âge d'admission légale est de 18 ans. Il s'agit d'activités susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents (art.3) et de 13 ans pour les « travaux légers », c'est-à-dire, les activités qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à la santé ou au développement de l'enfant, à sa scolarité, à sa participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle approuvés par l'autorité compétente ou à son aptitude à bénéficier de l'instruction reçue (art.6). Par conséquent, sera considéré comme travail des enfants :

1°) toute activité entreprise par un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge minimum légal pour l'activité ; cette dernière étant susceptible d'entraver l'éducation ou le développement de l'enfant ;

2°) toute activité entreprise par un enfant de moins de 18 ans, rémunérée ou non, qui est dangereuse ou inappropriée à l'âge de l'enfant ou qui nuit à sa scolarité, à son développement physique, social, mental, spirituel ou moral ; y compris l'exercice excessif des activités « non économiques ». La loi congolaise, interdit à toute personne âgée de moins de 16 ans d'effectuer des travaux dangereux dans des entreprises agricoles, industrielles ou non industrielles, publiques ou privées, ou dans l'une de ses branches. La loi congolaise permet dans certains cas d'embaucher des enfants à partir de 12 ans.

De manière générale, le projet n'embauchera pas de personnes âgées **de moins de 16 ans**, étant donné que les activités du projet ne contiennent aucune activité compatible à l'emploi de mineurs.

Ce qui est en conformité avec la loi congolaise et l'âge minimal de la NES2 du CES de la Banque mondiale.

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

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

8.2 Travail forcé

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

9. TERMES ET CONDITIONS DU TRAVAIL

Cette section sera mise à jour et modifiée au besoin, après l'attribution des contrats des différents postes au sein de l'UGP du PAAF. Il s'agit des salaires, du nombre d'heures de travail par jour, l'affiliation aux organismes de sécurité sociale, etc.

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

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

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

Dans le cadre du PAAF, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet.

Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles sont de deux sortes : prestations en nature et en espèces.

Les prestations en nature comprennent les soins médicaux que requiert l'état de la victime à savoir :

- a) Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- b) Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- c) Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- d) Fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin-conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- e) Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ; f) Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- g) Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

- a) les indemnités journalières ;
- b) les allocations et rentes d'incapacité ;
- c) les rentes de survivants.

10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT)

En plus du MGP Global du projet, un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) sera mis en place par l'UGP PAAF pour entendre les préoccupations des travailleurs du PAAF, enregistrer leurs plaintes et en faciliter le règlement, y compris des procédures spécifiques pour gérer les plaintes liées aux EAS/HS. Le MGP sera accessible et ouvert à tous les travailleurs. En plus, les travailleurs du projet qui croient être lésés par un projet financé par la Banque mondiale peuvent déposer des plaintes auprès du Service de règlement des plaintes (GRS) de la BM³.

Le Mécanisme de gestion des plaintes proposé pour les travailleurs du PAAF est basé sur les principes suivants et constitué de l'approche et des étapes décrites ci-après. Les entrepreneurs et prestataires de services auront à jouer un rôle prépondérant dans la gestion des plaintes qui sont liées à la main-d'œuvre. Les principes et les étapes

³ <https://projects.banquemondiale.org/fr/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. Pour plus d'informations sur la manière de soumettre des plaintes au Groupe d'inspection de la Banque mondiale, veuillez consulter le site www.inspectionpanel.org

de traitement sont différents du mécanisme de gestion des plaintes (MGP) global du PAAF. Les Entrepreneurs sont tenus de communiquer à l'Unité de Gestion du PAAF en collaboration avec les autres agences toutes les plaintes reçues, incluant celles ayant trouvé une entente à l'amiable à la satisfaction du (de la) plaignant(e).

Principes directeurs du MGPT

Les plaintes liées à la main-d'œuvre seront gérées directement par les entrepreneurs et prestataires de services suivant le mécanisme décrit ci-dessous. Toutefois, les plaintes reçues seront communiquées régulièrement à la Cellule Infrastructures en collaboration avec les autres agences qui est, l'entité responsable de s'assurer que les plaintes, verbales ou écrites, sont bien reçues, documentées et traitées.

L'UGP sera chargée de la surveillance et du suivi des résolutions trouvées entre l'Entrepreneur et le(la) plaignant(e) afin de s'assurer de leur conformité avec les exigences du présent mécanisme. Pour les plaintes qui n'auraient pas trouvé de solutions à l'amiable à travers l'Entrepreneur, l'UGP en collaboration avec les autres agences seront chargées de reconduire les investigations et le traitement en conformité avec le MGP global du PAAF.

Toute plainte enregistrée doit, si besoin, faire l'objet d'une visite d'inspection par un spécialiste, avisé au plus tard cinq (5) jours après la réception.

75% des plaintes doivent être traitées et clôturées dans les 30 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles.

Toutes les plaintes doivent être enregistrées et les investigations y relatives documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'Entrepreneur et prestataire de services auront à soumettre à l'UGP.

Des plaintes anonymes sont reçues avec confidentialité pour protéger la plaignante.

Approche du MGPT

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

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

Bien que la gestion du mécanisme des plaintes des travailleurs se fait par l'Entrepreneur, un travailleur peut choisir librement de s'adresser directement à la mission de contrôle, à l'UGP seule ou en collaboration avec les autres agences. Ainsi, le registre des plaintes sera accessible auprès de l'Entrepreneur (aux bureaux de chantier), du spécialiste en sauvegardes sociales de l'UGP, ou aux bureaux de l'UGP et les autres agences (par téléphone ; dont un numéro de référence sera rendu public, le cahier d'enregistrement des plaintes). Si les négociations

s'avèrent difficiles pour l'Entrepreneur, l'UGP en collaboration avec les autres agences se chargera de conduire les négociations à travers son mécanisme élargi de gestion des plaintes présenté le MGP global du Projet PAAF. En dehors de ces mécanismes internes, les travailleurs pourront avoir recours aux mécanismes étatiques de règlement de litige (tribunal). Pour ce dernier cas, il sied de signaler que, le recours juridictionnel de traitement des plaintes pour les travailleurs pose énormément des difficultés en termes du temps (longue période de procès au tribunal) et de moyens (les procédures judiciaires ainsi que administratives sont onéreuse de y compris les honoraires d'un avocat). Ces deux raisons montrent à suffisance que peu des travailleurs accèdent difficilement à ce mode de règlement de litige (recours juridictionnel)

Procédure, recours et traitement des plaintes

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

La procédure de résolution des plaintes doit être transparente et en harmonie avec la culture locale ;

L'enregistrement des plaintes tiendra compte du faible niveau académique des travailleurs et privilégiera la langue locale selon qu'on se trouve dans une partie précise de la zone du projet (Lingala, Swahili, Kikongo et le Tshiluba) et leurs résolutions devront être communiquées aux plaignants verbalement et par écrit ;

Les travailleurs doivent avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main d'œuvre spécialisée ou non) ;

Les plaintes et réclamations, réelles ou irréelles, doivent être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes ;

Les plaintes enregistrées doivent être communiquées à l'UGP dans les meilleurs délais ;

Les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le (la) plaignant(e) afin de mieux saisir la nature du problème.

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

Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte

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

Une fiche sur la plainte initiale comprenant la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;

Un accusé de réception de la plainte est remis au plaignant à la suite de l'enregistrement ;

Une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives) ;

Une fiche de clôture du dossier, dont une copie sera remise à l'UGP et au plaignant après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche. Toute plainte réelle ou fictive sera saisie dans le système et débouchera sur une inspection au maximum dans les cinq (5) jours suivants.

Étape 2 : Traitement de la plainte

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

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

Le/la (les) plaignant/e(s) peuvent recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements.

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

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

Étape 4 : Recours à la justice

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation à l'Entrepreneur ou au projet ne lui enlève pas le droit de recourir à la justice pour ses revendications. Ainsi, en cas de non satisfaction à l'issue du traitement de sa plainte, un travailleur peut saisir l'autorité étatique compétente, incluant, entre autres, le Ministère du Travail et Prévoyance Sociale, les tribunaux compétents si nécessaire, auxquels il soumet ses réclamations.

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

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

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

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

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

Mécanisme de gestion des plaintes de l'UGP

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

Coordonnateur du Projet, président ;

Chef Service Administratif et Financier, secrétaire ;

Spécialiste en passation des marchés, membre ;

Spécialiste en VBG, membre ;

Spécialiste en développement social, membre ; et

Spécialiste en engagement social et communautaire.

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

Recueil, traitement et résolution des plaintes relatives à l'EAS/HS

Multiplis points de recueil des plaintes relatives à l'EAS/HS seront établis à trois niveaux : (i) niveau des écoles à travers le point focal EAS/HS, qui servira aussi en tant que membre féminin des comités locaux du MGP ; (ii) niveau de la plateforme mobile/Allô École avec des opérateurs formés pour recevoir les plaintes EAS/HS ; (iii) points focaux EAS/HS aux niveaux provincial et sous provincial (Sous-Proved, Proved ainsi qu'au sein des ONG VBG partenaires de mise en œuvre du projet). Tous ces points de recueil dirigeront ces plaintes vers le point focal EAS/HS du MEPST et le comité de vérification des plaintes d'EAS/HS au niveau national, une structure séparée et confidentielle de traitement et de résolution de cette catégorie de plaintes. Le point focal EAS/HS sera chargé de recevoir et suivre le circuit des plaintes liées à l'EAS/HS au niveau national ainsi que de les orienter aux services d'appui en cas de besoin. Le point focal EAS/HS du MEPST et les membres de ce comité seront formés sur le traitement des plaintes liées à l'EAS/HS, en tenant compte de leur nature sensible, à travers des procédures transparentes, sûres, et confidentielles pour toutes les parties impliquées, en particulier, le/la survivant(e).

Afin d'assurer une couverture minimale de ces plaintes à tous les niveaux du MGP pendant que les structures de suivi et d'appui sont en train d'être établies localement au niveau des écoles, une agence externe sera recrutée dès le début afin de faciliter l'intégration de ces canaux spécifiques aux plaintes relatives à l'EAS/HS au MGP. L'agence aura la capacité d'appuyer le point focal EAS/HS au niveau national ainsi que d'identifier des partenaires pour l'orientation vers les services de prise en charge au niveau provincial. Cet appui externe permettra au projet d'assurer des mesures de réponse minimales aux cas d'EAS/HS au début de sa mise en œuvre pendant que d'autres activités d'atténuation des risques, telles que le recrutement et la formation des points focaux au niveau des écoles, sont en train d'être lancées.

Numéro vert / Allo Ecole

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

A titre d'illustration : les lignes vertes sont prisées par les femmes alors que les boîtes à suggestions sont très utilisées par les filles et les garçons, qui s'en servent pour signaler les faits de EAS dont il s/elles sont victimes et aussi pour signaler des cas qu'ils/elles ont observés.

En dépit du manque d'une analyse de faisabilité pour la mise en place de la ligne verte qui concernera tous les sous projets, un pilote sera fait lors de la mise en œuvre du PAAF.

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

Recueil, Traitement et Résolution des Plaintes relatives aux Violences Basées sur le Genre

Deux points de recueil des plaintes relatives aux violences basées sur le genre seront établis au niveau i) des écoles à travers le membre féminin des comités MGP locaux, et ii) au niveau de la plateforme Allô École.

Dès réception de ces plaintes, elles seront tout de suite dirigées vers le Comité de Gestion des Plaintes au niveau national du MGP qui aura une structure confidentielle de traitement et de résolutions de cette catégorie de plaintes. Cette structure traitera cette catégorie de plaintes.

Cette structure traitera cette catégorie de plaintes à travers des procédures spécifiques tenant compte de l'importance de la confidentialité nécessaire et de la sécurité de toutes les parties impliquées, particulièrement, celles des victimes.

Afin d'assurer que ces processus soient efficaces et opérationnels aux deux niveaux national et local, une agence externe sera recrutée afin de former le personnel qui recevra ces plaintes au sein de la plateforme Allô École, des

membres du Comité de Gestion des Plaintes au niveau national, ainsi que les membres du comité MGP au niveau local dans les écoles

L'appui de l'agence externe permettra aussi d'assurer le suivi des victimes pendant que le projet met en place différentes procédures et structures spécifiques pour permettre de mitiger les risques ou orienter les victimes vers des services de prise en charge et de suivi -psychosocial.

Ces étapes nécessaires à l'établissement de ces procédures spécifiques de recueil, de traitement et résolution des plaintes relatives aux violences basées sur le genre et surtout EAS/HS seront intégrées et coordonnées étroitement tout le long de la mise en place des structures générales du MGP.

Accès à l'Information sur le MGP et Actions de Sensibilisation

Le projet mettra en place des sessions de sensibilisation au profit du personnel éducatif, les travailleurs impliqués dans la construction et la réhabilitation ainsi que des communautés autour des écoles, les familles des élèves et les élèves inscrits dans les écoles ciblées par le projet. Ces sessions de sensibilisation mettront l'accent sur les points de recueil des plaintes, les procédures et les délais de résolutions à chaque niveau du MGP.

Les procédures de la gestion de la main d'œuvre s'applique uniquement aux travailleurs directs, travailleurs contractuels, et les fournisseurs principaux. Cependant tous les travailleurs du projet auront accès au Mécanismes de Gestion des Plaintes qui 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 incluant les plaintes liées à l'EAS/HS. Les travailleurs seront informés de l'existence du Mécanisme de Gestion des Plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous. L'Inspection du travail est régie par les articles 9, 10 et 11 de l'Arrêté ministériel 030/CAB/MINETAT/MTEPS/FBK/01/2018 du 24/03/2018 portant fonctionnement, fixation et détermination des sièges et ressorts territoriaux des services de l'inspection générale du travail.

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

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

Les tâches dévolues à l'inspection générale du travail sont assurées par les inspecteurs du travail et contrôleurs du travail assermentés dans leurs ressorts territoriaux respectifs, qui ont suivi une formation appropriée et nommés par le ministre du travail et de la prévoyance sociale.

Néanmoins, certaines lacunes ont été constatées quant au mécanisme de gestion des plaintes du droit congolais. En effet, les plaintes pour harcèlement moral, sexuel et discrimination doivent être gérées par les règlements internes du projet.

Il a, dès lors, été convenu avec l'UGP qu'elle exigera, notamment, que les agences externes développent et mettent en place un mécanisme de gestion des plaintes pour leur personnel, y compris les sous-traitants, avant le début de la phase de conception. Les contractants prépareront leur procédure de gestion de la main-d'œuvre avant le début des activités, qui comprendra également une description détaillée du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.

Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs sera basé sur le Code du Travail congolais néanmoins il comprendra également :

- Différentes voies d'accès sont possibles pour déposer une plainte (courrier formel ; appel téléphonique ; envoi d'un sms ; réseaux sociaux ; courrier électronique ; contact via site internet du projet; via les boîtes à suggestions; boîtes à suggestions - petits plaques indiquant les numéros verts de téléphones pour les plaintes et réclamations.)
- Pour les plaintes liées à l'EAS/HS, multiples chaînes de rapportage devraient être aussi disponibles, y compris par voie verbale à travers laquelle une plainte pourra être rapportée verbalement à une personne à qui le/la survivant(e) s'est confié(e), en particulier, à travers un prestataire de services, toujours en tenant compte des différents canaux de recueil suite aux consultations avec les travailleurs féminins ;
- Le mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs serait aussi adapté afin d'inclure des procédures spécifiques à la gestion éthique et confidentielle des plaintes d'EAS/HS ;
- Un département responsable pour recevoir, enregistrer et suivre la gestion des plaintes, en tenant compte de la nécessité d'avoir du personnel formé sur le traitement et la résolution éthiques et confidentiels des plaintes d'EAS/HS.

Le Point Focal/DRH de gestion des plaintes procédera à la surveillance de l'enregistrement et la résolution des plaintes, et les rapportera au PAAF dans leurs rapports d'avancement mensuels. Le processus sera suivi par le point focal GP (Gestion des plaintes)/DRH, et le spécialiste en sauvegarde sociale du projet.

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

- Le processus sera transparent et permettra aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et de déposer des plaintes, y compris celles liées à l'EAS/HS.
- Il n'y aura aucune discrimination à l'égard des travailleurs qui expriment des plaintes et toutes les plaintes seront traitées de façon confidentielle.
- Les plaintes anonymes seront traitées de la même manière que les autres plaintes, dont l'origine est connue.
- En ce qui concerne les plaintes d'EAS/HS, le mécanisme contiendra des procédures spécifiques à la gestion éthique de ce genre des plaintes, en gardant une approche axée sur le/la survivant(e) et en assurant la confidentialité et le respect du consentement du/de la plaignant(e) à toutes les étapes du processus. Le mécanisme comprendra aussi un protocole de réponse pour assurer le référencement des survivant(e)s aux services d'appui appropriés de qualité en temps opportun et de manière éthique.

Les informations sur l'existence du mécanisme de gestion des plaintes seront facilement accessibles à tous les travailleurs du projet (directs et contractuels) par le biais de panneaux d'affichage, de la présence de « boîtes à suggestions / de réclamations » et d'autres moyens, le cas échéant. (Article 157 du Code du Travail Congolais).

Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs du projet sera utilisé comme la procédure de conciliation prévue dans le Code du travail (décrite ci-dessous).

Les articles 8 ,9 et 10 de la convention 158 de l'organisation internationale du travail, concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur quant à eux règlent la procédure. Le travailleur par le truchement de son conseil doit adresser une requête à l'inspecteur du travail de son ressort ou il expose les faits.

Après avoir accusé réception de la requête du travailleur, l'inspecteur du travail du ressort doit lancer une invitation à l'employeur pour demander à ce dernier de se présenter à une date précise à son office avec le dossier de l'agent concerné pour une séance de tentative de conciliation.

Lors de la tentative de conciliation, l'inspecteur doit commencer par accorder la parole au travailleur ou son conseil pour développer ses moyens puis ça sera le tour de préposé de l'employeur (conseiller juridique ou juriste au département des ressources humaines) ou son conseil pour donner sa version de fait par rapport aux allégations du travailleur.

Si les deux parties arrivent à se concilier, l'inspecteur du travail doit dresser le procès-verbal de conciliation qu'il fera signer aux deux parties pour clôturer le litige à l'amiable par la réintégration du travailleur ou le paiement des dommages et intérêts.

Si les deux parties n'arrivent pas à se concilier, l'inspecteur du travail doit dresser le procès-verbal de non conciliation qu'il soumettra à la signature de deux parties au litige. C'est ce procès-verbal de non conciliation qui permettra au travailleur de saisir le tribunal du travail. Des lors, pour saisir le tribunal du travail, le travailleur doit avoir au préalable le procès-verbal de non conciliation du litige.

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

Dans tous les cas le mécanisme de résolution à l'amiable sera à encourager (en dehors des plaintes liées à l'EAS/HS). Le recours à la justice n'est indiqué ou possible qu'en cas d'échec de la voie amiable. Mais, c'est souvent une voie qui n'est pas recommandée pour le projet car pouvant constituer une voie de blocage et de retard dans le déroulement planifié des activités. Par contre, pour une plainte liée à la VBG/EAS/HS le recours à la justice est possible uniquement si le/la plaignant(e) souhaite poursuivre dans cette voie, y compris en dernier recours et donne son consentement éclairé.

C'est ainsi qu'il sera recommandé de mettre en place un MGP fonctionnel sur la base des modèles et expériences locales ou nationales existantes.

Service des règlements des plaintes de la Banque mondiale

Les travailleurs du projet qui croient être lésés par un projet financé par la BM peuvent déposer des plaintes auprès du Service de règlement des plaintes (GRS) de la BM. Pour plus d'informations sur la manière de soumettre des plaintes au Service de redressement des griefs (GRS) de la Banque mondiale, veuillez consulter le site <https://projects.banquemondiale.org/fr/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. Pour plus d'informations sur la manière de soumettre des plaintes au Groupe d'inspection de la Banque mondiale voir le site www.inspectionpanel.org.

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

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

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/Sous-traitants et autres fournisseurs des services. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants et autres fournisseurs des services qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du PAAF, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et

maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

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

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

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

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

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

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

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le PAAF n'emploiera pas les travailleurs communautaires.

13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

La mise en œuvre du PAAF pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires. Pour cela, le projet doit veiller à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

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

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

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

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

ANNEXES

Ces annexes doivent être adaptées au projet PAAF

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

1. Généralités

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

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

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

2. Définitions

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

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

- Agression physique : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquée à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- Mariage forcé : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- Privation de ressources, d'opportunités ou de services : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- Violence psychologique/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.
- Sollicitation mal intentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).
- Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur.
- Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas d'EAS/HS.
- Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.
- Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.
- Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice.
- Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.
- Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.
- Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des

employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

- **Employé** : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.
- **Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP)** : le processus établi par un projet, dans le cas d'espèce, projet PAAF pour recevoir et traiter les plaintes.
- **Gestionnaire** : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.
- **Survivant/e (s)** : la ou les personnes négativement touchées par l'EAS /HS. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s ;
- **Chantier** : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.
- **Environnement du chantier** : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains

FORMULAIRE de CODE DE CONDUITE (ES) POUR LE PERSONNEL

Note pour le Consultant :

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

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

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

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

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

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

CONDUITE EXIGEE

Le Personnel doit :

1. s'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente ;
2. se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel et toutes autres personnes ;
3. maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de :
 - a. s'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé ;
 - b. porter les équipements requis de protection du personnel ; et
 - c. suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
4. signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé;
5. traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
6. ne pas se livrer à des comportements de Harcèlement Sexuel (HS), ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel du consultant ou du client ;
7. ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne ;
8. ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ;
9. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans ;
10. suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et les risques liés aux Violences Basées sur le Genre (VBG), y compris l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS);
11. signaler de manière formelle les violations du présent Code de conduite ; et
12. ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de Conduite, que ce soit à nous ou au Maître d'Ouvrage, ou qui utilise le mécanisme de grief pour le personnel du Prestataire ou le mécanisme de recours en grief du projet.

FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

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

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

2. Appeler [] la hotline du Prestataire (le cas échéant) et laisser un message.

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

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

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

CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

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

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

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
Mauvaise exécution du travail	Avertissement
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
Etat d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis

Propos et attitudes déplacés à l'égard des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Blâme, avertissement, Mise à pied de 5 à 8 jours (Faire un choix de sanction à appliquer)
Recours aux services de prostituées	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat
Dans les lieux de travail, dans les alentours du lieu de travail, et dans les communautés avoisinantes, tout acte de discrimination, harcèlement, violence physique ou sexuelle, exploitation et abus sexuels, ou emploi ou exploitation des enfants	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute ⁴
Les coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'État

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

POUR LE PERSONNEL du Consultant :

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

Nom du personnel du Consultant : [insérer le nom]

Signature :

⁴ La transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'État conformément établit la loi burundaise. Le Dans le cas de la RDC, le signalement est obligatoire que si le (la) survivant(e) est un(e) mineur, s'il s'agit d'un(e) personne adulte la transmission uniquement sera réalisée avec son consentement.

Date : (jour, mois, année) :

Contre-signature du représentant autorisé du Prestataire :

Signature :

Date : (jour, mois, année) :

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

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

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

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

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

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

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

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