



MINISTRE DE L'ENERGIE ET DE L'HYDRAULIQUE

PROJET D'AMELIORATION DES SERVICES D'ELECTRICITE

UNITE DE GESTION DU PROJET

Financement : Banque Internationale de Reconstruction pour le Développement (BIRD - 9686-CG)

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

Juillet 2026

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	ii
LISTE DES TABLEAUX	v
SIGLES ET ACRONYMES	vi
INTRODUCTION.....	1
1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET	1
2. OBJECTIFS DES PGMO	3
3. PORTEE DU DOCUMENT	4
4. APPROCHE GLOBALE DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU PASEL.....	4
I. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	6
1.1- Activités génératrices de main-d'œuvre.....	6
1.2- Caractéristiques des travailleurs du projet.....	6
1.2.1 Travailleurs directs	6
1.2.2 Agents d'Énergie Électrique du Congo (E ² C).....	7
1.2.3 Travailleurs contractuels	8
1.2.4 Employés des fournisseurs principaux	8
1.2.5 Travailleurs communautaires	8
1.2.6 Fonctionnaires impliqués dans le projet	9
1.3- Chaîne de responsabilité par catégorie de travailleurs	9
1.4- Effectifs prévisionnels	11
1.5- Travailleurs contractuels et organisation contractuelle	12
1.5.1 Organisation contractuelle.....	12
1.5.2 Répartition des responsabilités	13
1.5.3 Obligations contractuelles applicables aux entreprises et prestataires	13
1.5.4 Dispositif de supervision	14
1.6- Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main-d'œuvre	14
1.7- Tableau intégré : Activités – Travailleurs – Responsabilités – Risques – Mesures de gestion	15
II. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE.....	1
2.1- Activités du projet génératrices de risque	1
2.2- Activités communautaires génératrices de risques	1
2.3- Correspondance Activités – Travailleurs - Risques	2
2.4- Mesures générales de prévention et d'atténuation	1
2.5- Evaluation des principaux risques.....	1
III. CADRE JURIDIQUE ET REGLEMENTAIRE APPLICABLE A LA GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE.....	5
3.1- Cadre juridique et réglementaire national applicable	5
3.1.1 Le Code du travail	5
3.1.2 Les principaux textes complémentaires.....	6
3.1.3 Les conventions internationales ratifiées.....	6
3.1.4 Exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2)	7
3.2- Exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2)	8
3.3.1 Conditions d'emploi.....	8
3.3.2 Égalité de traitement et non-discrimination.....	8
3.3.3 Liberté syndicale	8
3.3.4 Gestion des différentes catégories de travailleurs	8
3.3.5 Travail des enfants.....	8
3.3.6 Travail forcé	8
3.3.7 Santé et sécurité au travail.....	9

3.3.8	Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs	9
3.3.9	Notification des incidents et accidents	9
3.3.10	Protection des travailleurs vulnérables	9
3.3-	Analyse comparative entre le cadre juridique national et la NES2	9
3.4-	Conditions d'emploi, santé et sécurité au travail applicables au PASEL	11
3.4.1	Conditions générales d'emploi.....	11
3.4.2	Santé et sécurité au travail.....	12
3.4.3	Conditions matérielles et environnement de travail	12
3.4.4	Protection des travailleurs	13
3.4.5	Gestion des relations professionnelles et règlement des conflits.....	13
3.4.6	Gestion des incidents et des situations d'urgence	14
IV.	PERSONNEL RESPONSABLE DU PROJET	15
4.1	Montage institutionnel de gestion de la main-d'œuvre.....	15
4.2	Rôles et responsabilités des différentes institutions	15
4.3	Chaîne de responsabilité selon les catégories de travailleurs	16
4.4	Coordination institutionnelle	17
V.	POLITIQUES ET PROCÉDURES DU PROJET	19
5.1	Principes généraux de gestion de la main-d'œuvre.....	19
5.2	Politique de recrutement et de gestion des travailleurs	19
5.3	Politique de non-discrimination et d'égalité des chances	20
5.4	Politique relative aux conditions de travail	20
5.5	Politique de santé et sécurité au travail (SST).....	21
5.6	Code de conduite des travailleurs.....	21
5.7	Politique de prévention des violences basées sur le genre (VBG/EAS/HS)	22
5.8	Politique de prévention du travail forcé	22
5.9	Politique de prévention du travail des enfants.....	22
5.10	Suivi, contrôle et rapports	23
VI.	ÂGE D'EMPLOI.....	24
6.1-	Cadre légal et normatif.....	24
A.	Âge minimum de travail.....	24
B.	Procédure de vérification de l'âge des travailleurs du Projet (République du Congo).....	24
C.	Procédure à suivre en cas de découverte de travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire (République du Congo)	27
D.	Mesures immédiates de protection et de mise en sécurité.....	27
E.	Conditions générales applicables au Projet	29
6.2-	Engagement du PASEL	31
6.3-	Mécanismes de vérification et de suivi	31
6.4-	Mesures correctives et gestion des cas de non-conformité.....	31
6.5-	Sensibilisation et prévention	32
VII.	CONDITIONS GÉNÉRALES	33
7.1-	Contrats de travail	33
7.2-	Salaires et rémunération	34
7.3-	Temps de travail	34
7.4-	Congés et repos	34
7.5-	Liberté syndicale et dialogue social	35
7.6-	Protection sociale	35
7.7-	Fin de contrat et rupture de la relation de travail.....	35
VIII.	MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS.....	37
8.1-	Objectif et principes directeurs.....	37
8.2-	Principes directeurs du MGPT	37
8.3-	Champ d'application	38
8.4-	Canaux de réception des plaintes	38
8.5-	Plaintes sensibles (VBG, EAS, HS)	38
8.6-	Délai de traitement et suivi des plaintes.....	39

8.7-	Niveaux institutionnels de traitement des plaintes	40
A.	Premier niveau : au sein de l'entreprise ou du prestataire	40
B.	Deuxième niveau : au niveau du Projet (UGP/PASEL)	42
C.	Troisième niveau : à l'Inspection du Travail	43
D.	Quatrième niveau : recours juridictionnel	44
8.8-	Processus opérationnel de traitement des plaintes et délais	44
A.	Étape 1 : Réception et enregistrement (J0 à J2)	44
B.	Étape 2 : Tri et classification (J2 à J5)	44
C.	Étape 3 : Enquête, traitement et décision (J5 à J15)	45
8.9-	Processus opérationnel de gestion des plaintes des travailleurs	45
8.10-	Suivi, documentation et reporting	46
8.10.1	Système de documentation des plaintes	46
8.10.2	Informations enregistrées	46
8.10.3	Gestion des registres et accès aux informations	47
8.10.4	Analyse des plaintes	47
8.10.5	Reporting	48
IX.	GESTION DES FOURNISSEURS, PRESTATAIRES ET TRAVAILLEURS	
COMMUNAUTAIRES		49
9.1-	Principes généraux	49
9.2-	Sélection et gestion des fournisseurs et prestataires	49
9.3-	Obligations contractuelles	49
9.4-	Gestion des travailleurs communautaires	50
9.5-	Gestion des travailleurs communautaires	50
9.6-	Conditions d'emploi et de travail	51
9.7-	Suivi et documentation	51
9.8-	Mesures correctives et sanctions contractuelles	52
X.	SUIVI, SURVEILLANCE ET RAPPORTS DU PGMO	54
10.1-	Description générale	54
10.2-	Dispositif institutionnel de suivi	54
10.3-	Activités de suivi et de surveillance	55
10.4-	Indicateurs de suivi	56
10.5-	Rapports de suivi	56
10.6-	Gestion des non-conformités et actions correctives	56
10.7-	Suivi, de surveillance et de rapportage des PGMO	57
10.8-	Tableau de suivi, de surveillance et de rapports du PGMO	58
BIBLIOGRAPHIE		60
ANNEXES		61
8.11	Annexe 1 : Code de bonne conduite du personnel	62
8.12	Annexe 2 : Code de bonne conduite des travailleurs des entreprises	65
8.13	Annexe 3 : Code de bonne conduite des agents de sécurité et des techniciennes de surface	68
8.14	Annexe 4 : Code de bonne conduite des travailleurs communautaires ou volontaires	71

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Chaîne de responsabilité par catégorie de travailleurs	10
Tableau 2: Organisation contractuelle du PASEL.....	12
Tableau 3: Répartition des responsabilités	13
Tableau 4: Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main-d'œuvre	15
Tableau 5: Correspondance entre activités, catégories de travailleurs, responsabilités, risques et mesures de gestion.....	1
Tableau 6: Évaluation des risques liés aux activités communautaires	2
Tableau 7: Correspondance entre les activités, les catégories de travailleurs, les risques et les mesures de gestion.....	1
Tableau 8: Evaluation des principaux risques	2
Tableau 9: Comparaison des exigences de la NES N°2 avec les dispositions nationales légales	10
Tableau 10: Rôles et responsabilités des institutions	16
Tableau 11: Chaîne de responsabilité selon les catégories de travailleurs	17
Tableau 12: étapes du traitement du MGPT	45
Tableau 13: Informations des acteurs par rapport aux niveaux d'accès	47
Tableau 14: Dispositif institutionnel de suivi des PGMO	55
Tableau 15: suivi, de surveillance et de rapports du PGMO	58

SIGLES ET ACRONYMES

AT	: Assistance technique
BM	: Banque mondiale
CDD	: Contrats à Durée Déterminée
CDI	: Contrats à Durée Indéterminée
CES	: Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale
CGES	: Cadre Gestion Environnementale et Sociale
CNR	: Centre National de Répartition
E&S	: Environnemental et Social
E2C	: Énergie Électrique du Congo
EAS	: Exploitations et Abus Sexuels
EAS	: Exploitation et abus sexuel
EPI	: Equipements de Protection Individuelle
HS	: Harcèlement Sexuel
HSSE	: Hygiène, Sécurité, Santé et Environnement
IDA	: International Développement Association
KV	: Kilovolt
LCDE	: La Congolaise des Eaux
MAFDP	: Ministère des Affaires Foncières et du Domaine Public
MEH	: Ministère de l'Energie et de l'Hydraulique
MGP	: Mécanisme de Gestion de Plainte
NES	: Norme Environnementale et Sociale de la Banque Mondiale
ODP	: Objectif de Développement du Projet
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
OSC	: Organisation de la Société Civile
PAP	: Personne Affectée par le Projet
PASEL	: Projet d'Amélioration des Services d'Électricité
PGMO	: PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE
PGMO-E	: Plan de Gestion de la Main-d'œuvre des Entrepreneurs
PSST	: Plan de Santé et Sécurité au Travail
PV	: Procès-Verbal
SCADA	: Supervisory Control And Data Acquisition/ Système de Supervision, de Contrôle et d'Acquisition de Données
SGC	: Système de Gestion Commerciale
SGE	: Système de Gestion des Pannes
SIDA	: Syndrome de l'ImmunoDéficiency Acquis
SNE	: Stratégie Nationale d'Électrification
SSE	: Spécialiste en Sauvegarde Environnementale
SSS	: Spécialiste en Sauvegarde Sociale
SST	: Santé et Sécurité au Travail
TdRs	: Termes de Référence
UCP	: Unité de Coordination du Projet
UGP	: Unité de Gestion de Projet
USD	: United States Dollar
VBG	: Violences Basées sur le Genre
VIH	: Virus de l'Immunodéficiency Humaine

INTRODUCTION

Le présent document constitue les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) relatif à la mise en œuvre du Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL). Il permet d'identifier les risques liés à l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet et d'évaluer les ressources nécessaires pour prendre en charge d'éventuels problèmes de main-d'œuvre. Toutefois, ces procédures restent dynamiques et pourraient être revues et mises à jour selon l'état de mise en œuvre du Projet.

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET

Le Gouvernement de la République du Congo a initié le Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL) au Congo. Le PASEL dont le coût s'élève à 100 millions de dollar USD de financement du groupe de la Banque IDA (international développement association).

L'Objectif de développement du PASEL est d'améliorer la qualité et la fiabilité de la fourniture de services d'électricité, et améliorer la performance du segment de la distribution et de la vente au détail. Ce projet finance des investissements essentiels visant à renforcer la performance technique et commerciale de la société d'électricité E²C.

Composante 1 : Renforcement du système de transport d'électricité (42,5 millions USD)

Elle prévoit la réhabilitation des infrastructures de transport Brazzaville–Pointe-Noire afin de faciliter l'acheminement de la production future issue des projets hydroélectriques.

- **Sous-composante 1.1 (29,7 millions USD) :** Construction, réhabilitation et modernisation de postes de transport.
 - Installation de compensateurs statiques dans les postes le long de la ligne Pointe-Noire–Brazzaville ;
 - Réhabilitation et modernisation des postes 220 KV de Ngoyo (Pointe-Noire) et Mbouono (Brazzaville) ;
 - Ajout d'équipements pour optimiser l'exploitation et la maintenance ;
 - Études techniques, environnementales et sociales, supervision des travaux ;
 - Mise en œuvre assurée par l'UGP en lien avec le MEH et l'E²C, avec recrutements selon les directives de la Banque mondiale.
- **Sous-composante 1.2 (8,8 millions USD) :** Réhabilitation de tronçons de la ligne 220 KV Pointe-Noire–Brazzaville
 - Travaux de réhabilitation d'une ligne en service depuis 40 ans ;
 - Modernisation du SCADA et intégration des systèmes d'automatisation au Centre National de Répartition (CNR) ;

- Études, travaux et supervision menés avec l'appui de NARI, détenteur de la licence technologique actuelle.

Composante 2 : Amélioration de la performance du segment distribution et vente au détail (45,5 millions USD)

- **Sous-composante 2.1 (23 millions USD) :** Densification, réhabilitation et modernisation du réseau de distribution et de l'éclairage public.
 - Augmentation du nombre de branchements ;
 - Réduction des pertes techniques et amélioration de l'approvisionnement ;
 - Réalisation de nouveaux postes, lignes MT et BT, installation de compteurs, équipements de maintenance et supervision des travaux.
- **Sous-composante 2.2 (15,5 millions USD) :** Amélioration de la performance commerciale d'E²C
 - Mise en œuvre d'un programme de protection des revenus ;
 - Installation de compteurs intelligents chez 120 000 clients ;
 - Inventaire des points de consommation, fourniture et installation de compteurs, supervision.
- **Sous-composante 2.3 (7 millions USD) :** Intégration de systèmes d'information de gestion (SIG)
 - Déploiement d'un système de gestion des pannes (SGE), d'un SIG géographique, d'un Système de gestion commerciale (SGC) et d'un ERP ;
 - Fourniture et installation de logiciels, formation du personnel et optimisation de la gestion clientèle.

Composante 3 : Assistance technique (AT) et gestion du projet (12 millions USD)

- **Sous-composante 3.1 (2,8 millions USD) :** Appui institutionnel pour améliorer la performance du secteur de l'électricité.
 - Mise en œuvre d'un modèle d'affermage pour la distribution ;
 - Préparation d'une feuille de route pour un Gestionnaire du Réseau de Transport (GRT) ;
 - Élaboration d'une Stratégie Nationale d'Électrification (SNE) ;
 - Études techniques pour appuyer la mise en œuvre des composantes 1 et 2.
- **Sous-composante 3.2 (2 millions USD) :** Assistance technique au secteur de l'eau et de l'assainissement.
 - Diagnostic de la performance de la LCDE, son plus gros client, et plan d'amélioration ;
 - Études pour renforcer ses capacités, moderniser sa gestion et généraliser le comptage.
- **Sous-composante 3.3 (7,2 millions USD) :** Gestion de projet et renforcement des capacités.
 - Appui à l'UGP et aux ingénieurs maîtres d'ouvrage ;
 - Financement des salaires, frais de fonctionnement, audits financiers et équipements.

Composante 4 : Intervention d'urgence conditionnelle (CERC, 0 million USD)

Permet de répondre immédiatement à une crise ou une catastrophe naturelle/anthropique en réaffectant des fonds du projet. Cette composante ne sera activée qu'en cas d'événement exceptionnel.

La mise en œuvre du projet mobilisera une diversité de travailleurs, notamment le personnel de l'UGP, les agents des administrations publiques, les employés d'Énergie Électrique du Congo (E²C), les entreprises de travaux, les bureaux de contrôle, les fournisseurs, les sous-traitants, les consultants ainsi que, selon les besoins, des travailleurs communautaires.

Ces activités sont susceptibles de générer des risques liés aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité au travail, aux accidents professionnels, à la discrimination, au travail des enfants, au travail forcé, aux violences basées sur le genre, à l'exploitation et aux abus sexuels (VBG/EAS/HS), aux conflits entre travailleurs et communautés ainsi qu'à la gestion des relations professionnelles.

Conformément à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions de travail, le PASEL élabore les présentes Procédures de Gestion de la Main-d'Œuvre (PGMO) afin d'encadrer la gestion des travailleurs tout au long du cycle de vie du projet, de promouvoir un environnement de travail sûr, sain, inclusif et respectueux des droits des travailleurs, et d'assurer la conformité aux exigences nationales et internationales applicables.

Les présentes procédures constituent un document de référence pour l'ensemble des parties prenantes impliquées dans la gestion de la main-d'œuvre du projet et devront être appliquées par toutes les entités intervenant dans sa mise en œuvre.

2. OBJECTIFS DES PGMO

Le présent document de PGMO 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 NES N°2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale dans le cadre de la mise en œuvre des activités du PASEL. Ledit document définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés. Les objectifs de la NES 2 (Emploi et conditions de travail) sont de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Encourager le traitement équitable, la non- discrimination et l'égalité des chances pour tous les travailleurs du projet ;

- prévenir le recours au travail des enfants, au travail forcé et à toute forme de discrimination ou de harcèlement ;
- garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs sur tous les sites d'intervention ;
- prévenir les risques liés aux violences basées sur le genre, à l'exploitation et aux abus sexuels ainsi qu'au harcèlement sexuel (VBG/EAS/HS) ;
- mettre en place un mécanisme accessible, confidentiel et efficace de gestion des plaintes des travailleurs ;
- préciser les rôles et responsabilités des différentes institutions intervenant dans la gestion de la main-d'œuvre ;
- assurer le suivi, le contrôle et le rapportage de la conformité des activités du projet aux exigences de la NES2.

3. PORTEE DU DOCUMENT

Les présentes PGMO s'appliquent à l'ensemble des activités du PASEL ainsi qu'à toutes les personnes mobilisées directement ou indirectement pour leur mise en œuvre.

Conformément à la NES n°2, elles couvrent notamment les catégories suivantes :

- les travailleurs directs recrutés par l'UGP du PASEL ;
- les travailleurs contractuels employés par les entreprises, bureaux de contrôle, consultants, fournisseurs et sous-traitants ;
- les employés des fournisseurs principaux lorsque ceux-ci approvisionnent directement le projet en biens ou services essentiels ;
- les travailleurs communautaires, lorsque le projet prévoit leur mobilisation conformément aux dispositions de la NES2 ;
- les fonctionnaires de l'État ou agents publics impliqués dans la mise en œuvre du projet.

Conformément à la NES2, les fonctionnaires demeurent soumis à leurs conditions d'emploi existantes dans la fonction publique. Toutefois, les dispositions relatives à la protection des travailleurs, à la prévention du travail des enfants et du travail forcé ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail leur sont applicables dans le cadre de leur participation au projet.

Les présentes procédures s'imposent également à tous les contractants, sous-traitants, fournisseurs et partenaires intervenant dans l'exécution des activités financées par le PASEL.

4. APPROCHE GLOBALE DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU PASEL

La gestion de la main-d'œuvre du PASEL repose sur une approche intégrée fondée sur les principes de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) de la Banque mondiale, la législation nationale du travail et les bonnes pratiques internationales en matière d'emploi, de santé et sécurité au travail.

Cette approche vise à assurer une gestion cohérente de l'ensemble des travailleurs tout au long du cycle de vie du projet, depuis leur recrutement jusqu'à la clôture de leurs contrats, en définissant clairement les responsabilités des différentes parties prenantes et les mesures de prévention des risques.

Elle repose notamment sur les principes suivants :

- le respect des droits fondamentaux des travailleurs et des conditions de travail décentes ;
- l'égalité de traitement, la non-discrimination et l'égalité des chances ;
- la prévention du travail des enfants, du travail forcé et de toutes formes de violences, notamment les VBG/EAS/HS ;
- la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs à travers la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées aux risques des activités du projet ;
- la mise à disposition d'un mécanisme transparent, confidentiel et accessible de gestion des plaintes des travailleurs ;
- la responsabilisation de chaque acteur impliqué dans la gestion de la main-d'œuvre, notamment l'UGP, E2C, les entreprises, les sous-traitants, les fournisseurs, les missions de contrôle et les administrations compétentes ;
- le suivi régulier de la conformité sociale et des performances en matière de gestion de la main-d'œuvre.

Les sections suivantes du présent document présentent successivement les caractéristiques de la main-d'œuvre mobilisée par le projet, les principaux risques associés, le cadre juridique applicable, le dispositif institutionnel, les procédures de gestion des travailleurs, les conditions d'emploi, les mesures de santé et sécurité au travail, le mécanisme de gestion des plaintes ainsi que les modalités de suivi des fournisseurs, des prestataires et des travailleurs communautaires.

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

La présente section décrit, sur la base des informations disponibles à ce stade, les effectifs prévisionnels de travailleurs du projet PASEL, leurs caractéristiques, les délais et modalités de couverture des besoins en main-d'œuvre, ainsi que l'organisation du recours aux travailleurs contractuels, conformément à la NES n°2.

Elle met également en évidence le rôle central d'Énergie Électrique du Congo (E²C), en tant qu'acteur clé de la mise en œuvre du projet, notamment pour l'exploitation des ouvrages électriques, la mobilisation du personnel technique, la supervision des travaux et l'appui à l'UGP.

1.1- Activités génératrices de main-d'œuvre

Les activités du PASEL susceptibles de mobiliser de la main-d'œuvre concernent :

- les études techniques, environnementales et sociales ;
- les travaux de construction, de réhabilitation et d'extension des réseaux électriques ;
- l'installation des équipements électriques, postes et transformateurs ;
- les activités de supervision et de contrôle des travaux ;
- les missions d'assistance technique et de renforcement des capacités ;
- les activités de sensibilisation des communautés ;
- les prestations logistiques et administratives ;
- les activités de suivi environnemental, social, de santé et sécurité au travail (SST), de prévention des VBG/EAS/HS et de gestion des plaintes.

Selon la nature des activités, différents profils professionnels seront mobilisés, notamment des ingénieurs, techniciens, spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales, experts SST, spécialistes VBG/EAS/HS, consultants, ouvriers qualifiés et non qualifiés, chauffeurs, agents administratifs et personnels de soutien.

1.2- Caractéristiques des travailleurs du projet

Conformément à la NES n°2 de la Banque mondiale, cinq catégories de travailleurs peuvent intervenir dans le cadre du PASEL.

1.2.1 Travailleurs directs

Les travailleurs directs sont les personnes recrutées directement par le Projet pour assurer la préparation, la coordination et la mise en œuvre des activités.

Ils comprennent notamment :

- le Coordonnateur du projet ;

- le Responsable administratif et financier ;
- le Responsable Suivi-Évaluation ;
- le Spécialiste passation de marchés ;
- le Spécialistes en énergie ;
- le Spécialiste sauvegardes environnementales ;
- le Spécialiste sauvegardes sociales/genre et VBG ;
- le Comptable ;
- l'Auditeur ;
- les Assistants en passation de marché ;
- l'Assiste en direction ;
- la Réceptionniste ;
- les chauffeurs ;
- les agents de sécurités ;
- les techniciennes de surface ;
- les consultants individuels recrutés directement par l'UGP.

L'UGP est responsable de la gestion administrative et contractuelle de ces travailleurs ainsi que du respect des exigences de la NES2.

1.2.2 Agents d'Énergie Électrique du Congo (E²C)

Dans le cadre de la mise en œuvre du PASEL, des agents d'E²C pourront être mobilisés pour participer à certaines activités du projet, notamment dans les domaines de l'exploitation des réseaux électriques, de la maintenance des ouvrages, de la supervision technique des travaux, de la réception des infrastructures, ainsi que du transfert de compétences et de l'accompagnement technique des équipes du projet.

Les agents d'E²C mobilisés dans le cadre du projet, qu'ils interviennent à temps plein ou à temps partiel, demeurent soumis à leur statut, à leurs conditions d'emploi et aux procédures internes de l'entreprise, sauf disposition contractuelle spécifique. Ils assurent notamment les fonctions d'exploitation, de maintenance, de supervision technique des travaux, d'appui à la réception des ouvrages ainsi que le transfert des compétences vers les entreprises et les équipes du projet. Les dispositions des présentes PGMO leur sont applicables en matière de protection des travailleurs et de santé et sécurité au travail.

Conformément à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) de la Banque mondiale, les dispositions des présentes Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre ne leur sont applicables que pour les aspects relatifs à la protection des travailleurs contre le travail des enfants et le travail forcé (paragraphe 17 à 20 de la NES2), ainsi qu'aux exigences en matière de santé et sécurité au travail (paragraphe 24 à 30 de la NES2).

Dans le cadre du PASEL, E²C intervient principalement comme partenaire technique et institutionnel du projet. À ce titre, elle apporte son expertise dans la planification et le suivi technique des activités, participe aux opérations de réception des ouvrages, facilite l'exploitation et la maintenance des infrastructures réalisées et contribue au renforcement des capacités ainsi qu'au transfert de compétences en faveur des équipes nationales.

1.2.3 Travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels sont employés par des entreprises, cabinets de consultants, bureaux d'études ou autres prestataires recrutés par le projet.

Ils comprennent notamment :

- les entreprises de travaux ;
- les missions de contrôle ;
- les bureaux d'études ;
- les entreprises de maintenance ;
- les prestataires de services spécialisés.

Ces travailleurs demeurent sous la responsabilité de leurs employeurs respectifs, qui doivent appliquer les exigences des présentes Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre ainsi que les clauses sociales, environnementales et de santé et sécurité intégrées dans leurs contrats.

1.2.4 Employés des fournisseurs principaux

Les fournisseurs principaux sont les entreprises qui assurent de manière continue la fourniture des équipements, matériaux et fournitures indispensables au fonctionnement du projet.

Il peut notamment s'agir des fournisseurs de :

- transformateurs ;
- poteaux électriques ;
- câbles ;
- compteurs ;
- équipements de protection individuelle (EPI) ;
- matériels électriques spécialisés.

Le PASEL s'assurera que ces fournisseurs respectent les exigences nationales ainsi que les dispositions de la NES2 relatives au travail des enfants, au travail forcé, à la santé et sécurité au travail et aux conditions d'emploi.

1.2.5 Travailleurs communautaires

Le recours aux travailleurs communautaires n'est pas prévu de manière systématique dans le cadre du PASEL.

Toutefois, certaines activités ponctuelles de mobilisation communautaire ou de travaux à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) pourraient nécessiter leur participation.

Dans ce cas :

- leur participation devra être volontaire ;
- leurs conditions de travail devront être clairement définies ;
- les mesures de santé et sécurité devront être appliquées ;
- un mécanisme spécifique de gestion des plaintes leur sera accessible.

1.2.6 Fonctionnaires impliqués dans le projet

La mise en œuvre du PASEL mobilisera également des fonctionnaires provenant des ministères concernés, notamment du secteur de l'énergie ainsi que d'autres administrations publiques.

Les fonctionnaires de l'État intervenant dans le cadre du PASEL demeurent soumis aux dispositions de leur statut administratif et à leurs conditions d'emploi existantes, conformément à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2). Les dispositions des présentes PGMO leur sont applicables uniquement en ce qui concerne la protection des travailleurs ainsi que les mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail, sauf si leur relation d'emploi fait l'objet d'un transfert juridique spécifique au projet.

Par conséquent, les dispositions des présentes PGMO ne leur sont applicables qu'en ce qui concerne :

- la protection des travailleurs contre le travail forcé et le travail des enfants ;
- les mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Cette disposition est conforme aux paragraphes 17 à 30 de la NES n°2.

1.3- Chaîne de responsabilité par catégorie de travailleurs

Conformément aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES n°2) de la Banque mondiale, la gestion de la main-d'œuvre du PASEL repose sur une répartition claire des responsabilités entre les différentes entités impliquées dans la mise en œuvre du projet. Cette organisation vise à garantir le respect des conditions de travail, la protection des travailleurs, la santé et la sécurité au travail (SST), ainsi que l'application effective des mécanismes de gestion des plaintes.

Selon les catégories de travailleurs mobilisées, les responsabilités en matière de recrutement, de gestion administrative, de supervision, de santé et sécurité au travail et de traitement des plaintes diffèrent. Le tableau ci-après présente de manière synthétique la chaîne de responsabilité applicable aux différentes catégories de travailleurs intervenant dans le cadre du PASEL.

Tableau 1: Chaîne de responsabilité par catégorie de travailleurs

Catégorie de travailleurs	Employeur / Responsable administratif	Supervision opérationnelle	Responsabilité en matière de SST
Travailleurs directs (UGP)	UGP / Coordonnateur du projet	Coordonnateur du projet	UGP
Agents d'E ² C mobilisés pour le projet	Énergie Électrique du Congo (E ² C)	E ² C, en coordination avec l'UGP	E ² C, conformément à ses procédures internes et aux exigences du projet
Travailleurs des entreprises contractantes	Entreprises de travaux	Entreprises, sous la supervision de l'UGP et d'E ² C	Entreprises contractantes
Employés des sous-traitants	Sous-traitants	Sous-traitants et entreprise principale	Sous-traitants, sous contrôle de l'entreprise principale
Employés des fournisseurs principaux	Fournisseurs principaux	Fournisseurs, sous supervision contractuelle de l'UGP	Fournisseurs principaux
Consultants et bureaux de contrôle	Cabinets de consultants	UGP	Cabinets de consultants
Travailleurs communautaires (le cas échéant)	Organisation communautaire ou structure convenue	UGP et autorités locales	UGP et structure d'encadrement
Fonctionnaires de l'État impliqués dans le projet	Administration publique concernée	Administration concernée et UGP	Administration concernée, avec application des dispositions relatives à la protection des travailleurs et à la SST prévues par la NES n°2

Analyse de la chaîne de responsabilité

La responsabilité première en matière de gestion de la main-d'œuvre incombe à chaque employeur, qui demeure tenu de respecter les dispositions de la législation nationale du travail, les exigences de la NES n°2 ainsi que les obligations contractuelles applicables au PASEL.

L'UGP assure la coordination générale de la mise en œuvre des présentes PGMO. À ce titre, elle veille à l'intégration des exigences sociales et de santé et sécurité au travail dans les documents de passation des marchés et les contrats, contrôle leur application par les entreprises et assure le suivi global de la conformité du projet aux exigences de la Banque mondiale.

E²C intervient comme partenaire technique du projet. Ses agents participent notamment à la supervision technique des travaux, à l'exploitation et à la maintenance des infrastructures, à la réception des ouvrages ainsi qu'au transfert de compétences. Ils demeurent soumis à leur statut et à leurs procédures internes, tout en respectant les exigences applicables du projet en matière de protection des travailleurs et de santé et sécurité au travail.

Les entreprises contractantes, les sous-traitants et les fournisseurs principaux sont directement responsables de la gestion de leurs travailleurs. Ils sont tenus de mettre en œuvre les dispositions du présent PGMO, notamment celles relatives aux conditions d'emploi, à la prévention des risques professionnels, à la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé, à la prévention des violences basées sur le genre (VBG/EAS/HS), ainsi qu'au fonctionnement d'un mécanisme de gestion des plaintes accessible à l'ensemble de leurs travailleurs.

1.4- Effectifs prévisionnels

Le PASEL mobilisera une main-d'œuvre diversifiée tout au long de son cycle de vie, depuis les phases de préparation et de passation des marchés jusqu'à l'exécution des travaux, la supervision des contrats et l'exploitation des infrastructures réalisées.

À ce stade de préparation du projet, les effectifs définitifs des entreprises de travaux, des fournisseurs, des bureaux de contrôle et des consultants ne sont pas encore connus. Les estimations présentées ci-après sont donc indicatives et seront actualisées au fur et à mesure de la contractualisation des différentes prestations.

La mobilisation de la main-d'œuvre concernera principalement :

- le personnel de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) ;
- les agents d'Énergie Électrique du Congo (E2C) mobilisés pour la supervision technique, l'exploitation, la maintenance et le transfert de compétences ;
- les travailleurs des entreprises de travaux et de leurs sous-traitants ;
- les consultants et bureaux de contrôle ;
- les employés des fournisseurs principaux ;
- les travailleurs communautaires, le cas échéant.

Les besoins en personnel varieront selon les composantes du projet, la nature des activités à réaliser et les différentes phases de mise en œuvre.

- **UGP (travailleurs directs) : environ 30 personnes**, comprenant notamment :
 - 1 Coordonnateur ;
 - 1 Responsable administratif et financier ;
 - 1 Responsable Suivi-Évaluation ;
 - 1 Spécialiste passation de marchés ;
 - 1 Spécialistes en énergie ;
 - 1 Spécialiste sauvegardes environnementales ;
 - 1 Spécialiste sauvegardes sociales/genre et VBG ;
 - 1 Comptable ;
 - 1 Auditeur ;
 - 2 Assistants en passation de marché ;
 - 1 Assiste en direction ;
 - 1 Réceptionniste ;
 - 3 chauffeurs ;
 - 6 agents de sécurités ;
 - 4 techniciennes de surface ;
 - 3 stagiaires en passation de marché.
- **Personnel d'E2C mobilisé** : agents techniques, exploitants et superviseurs, mobilisés selon les besoins des activités et sites du projet ;
- **Entreprises, fournisseurs et sous-traitants (travailleurs contractuels) : environ 200 à 400 personnes** cumulées sur la durée du projet, selon l'ampleur et le phasage des travaux (construction/réhabilitation de postes et lignes, distribution, SCADA).

Ces estimations seront affinées lors de l'attribution des marchés et précisées dans les PGES des entreprises.

1.5- Travailleurs contractuels et organisation contractuelle

La mise en œuvre du Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL) nécessitera le recours à plusieurs entreprises de travaux, bureau de contrôle, cabinet de consultants, fournisseurs principaux et sous-traitants, recrutés à travers des procédures de passation de marchés conformes aux règles en vigueur, en coordination étroite avec E2C, qui interviendra comme acteur clé.

Ces travailleurs constituent la principale catégorie de main-d'œuvre mobilisée pour l'exécution des activités de construction, de réhabilitation des infrastructures électriques, de fourniture d'équipements, d'assistance technique, de contrôle des travaux et de renforcement des capacités.

Le recours à des intermédiaires, agents ou négociants de main-d'œuvre n'est pas privilégié dans le cadre du PASEL. Toutefois, lorsque ce mode de recrutement s'avérerait nécessaire pour certains travaux spécifiques, les entreprises concernées devront démontrer que les procédures de recrutement respectent les dispositions du Code du travail congolais ainsi que les exigences de la NES n°2 relatives aux conditions de travail, à la non-discrimination, à l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé.

1.5.1 Organisation contractuelle

L'organisation contractuelle du PASEL reposera principalement sur les catégories d'intervenants ci-après :

Tableau 2: Organisation contractuelle du PASEL

Catégorie d'intervenants	Rôle principal
UGP/PASEL	Gestion globale du projet, supervision de la conformité environnementale et sociale, suivi de la mise en œuvre des exigences de la NES n°2.
E²C	Appui technique, supervision opérationnelle des travaux, participation aux opérations de réception, exploitation et maintenance des ouvrages, transfert de compétences.
Entreprises de travaux	Réalisation des travaux de construction, de réhabilitation et d'installation des infrastructures électriques.
Bureaux de contrôle et missions de supervision	Contrôle technique, suivi de la qualité des travaux, vérification du respect des exigences environnementales, sociales et de santé-sécurité au travail.
Cabinets de consultants	Réalisation des études techniques, environnementales et sociales, assistance technique, formation et renforcement des capacités.
Fournisseurs principaux	Fourniture des matériels, équipements électriques, transformateurs, câbles, équipements de protection individuelle et autres fournitures nécessaires au projet.
Sous-traitants	Réalisation d'activités spécialisées sous la responsabilité des entreprises principales.

1.5.2 Répartition des responsabilités

Afin d'assurer la conformité avec la Norme environnementale et sociale n°2, les responsabilités relatives à la gestion des travailleurs seront réparties entre les différentes parties prenantes conformément au tableau ci-après.

Tableau 3: Répartition des responsabilités

Responsabilité	UGP/PASEL	E ² C	Entre-prises	Consultants	Fournisseurs
Recrutement des travailleurs	Supervision	Non	Oui	Oui	Oui
Gestion administrative des travailleurs	Contrôle	Non	Oui	Oui	Oui
Respect des conditions d'emploi	Supervision	Appui	Oui	Oui	Oui
Santé et sécurité au travail	Contrôle	Appui technique	Oui	Oui	Oui
Mise à disposition des EPI	Vérification	Appui	Oui	Oui	Oui
Formation des travailleurs	Coordination	Participation	Oui	Oui	Selon besoin
Prévention VBG/EAS/HS	Supervision	Appui	Oui	Oui	Oui
Prévention du travail des enfants et du travail forcé	Contrôle	Appui	Oui	Oui	Oui
Fonctionnement du mécanisme de plaintes des travailleurs	Supervision	Appui	Oui	Oui	Oui
Notification des accidents graves	Réception des notifications et information de la Banque mondiale	Information technique	Oui	Oui	Oui
Rapports mensuels	Consolidation	Appui	Transmission	Transmission	Selon contrat

1.5.3 Obligations contractuelles applicables aux entreprises et prestataires

Tous les marchés financés dans le cadre du PASEL intégreront des clauses environnementales, sociales et de santé-sécurité conformes aux exigences de la Banque mondiale et à la réglementation nationale.

À ce titre, chaque entreprise, fournisseur, consultant ou sous-traitant devra notamment :

- appliquer les dispositions des présentes Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) ;
- mettre en œuvre un Plan de Santé, Sécurité et Environnement (SST/HSE) adapté aux risques des activités concernées ;
- faire signer un Code de conduite à l'ensemble des travailleurs avant leur prise de fonction ;
- appliquer les mesures de prévention et de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et les abus sexuels (EAS) ainsi que le harcèlement sexuel (HS) ;
- interdire strictement le recours au travail des enfants et au travail forcé ;
- vérifier systématiquement l'âge des travailleurs avant leur recrutement au moyen de documents officiels ;
- mettre en place un mécanisme fonctionnel de gestion des plaintes destiné aux travailleurs ;

- fournir gratuitement les équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux risques professionnels ;
- assurer la formation régulière des travailleurs sur la santé, la sécurité au travail, les procédures d'urgence et les exigences environnementales et sociales du projet ;
- notifier immédiatement tout accident grave ou incident majeur à l'UGP/PASEL, conformément aux délais prévus dans le CES de la Banque mondiale (notification initiale dans les 24 à 48 heures, suivie d'un rapport détaillé dans les délais convenus) ;
- transmettre périodiquement à l'UGP des rapports de suivi portant notamment sur les effectifs, les accidents, les formations réalisées, les plaintes enregistrées, les mesures correctives mises en œuvre ainsi que le respect des exigences de la NES n°2.

1.5.4 Dispositif de supervision

L'UGP du PASEL, avec l'appui technique d'E2C, assurera le suivi de la conformité des entreprises et autres prestataires aux exigences des présentes PGMO.

Cette supervision reposera notamment sur :

- la revue des documents contractuels avant le démarrage des travaux ;
- la validation des Plans SST des entreprises ;
- les visites régulières de chantier ;
- les audits environnementaux et sociaux ;
- le contrôle des registres des travailleurs ;
- la vérification du respect des Codes de conduite ;
- le suivi des accidents, incidents et situations dangereuses ;
- le suivi des plaintes des travailleurs ;
- le contrôle du respect des exigences relatives au travail des enfants, au travail forcé, aux VBG/EAS/HS et aux conditions de travail.

Le non-respect des exigences des PGMO ou des clauses environnementales et sociales pourra entraîner l'application des mesures prévues dans les contrats, y compris la mise en demeure, la suspension des travaux ou toute autre mesure contractuelle appropriée.

1.6- Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main-d'œuvre

La mobilisation de la main-d'œuvre du Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL) sera progressive et suivra les différentes phases de préparation, d'exécution et d'exploitation du projet. Cette planification permettra d'assurer une gestion efficace des ressources humaines, de renforcer la coordination entre les différents acteurs et de garantir l'application des exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) dès le démarrage des activités.

La mobilisation des travailleurs sera organisée selon les principales étapes présentées dans le tableau ci-après.

Tableau 4: Calendrier prévisionnel de mobilisation de la main-d'œuvre

Phase du projet	Catégories de travailleurs mobilisés	Principales activités
Avant le démarrage des travaux	UGP, administrations concernées, E ² C	Mise en place de l'UGP, préparation des documents techniques, environnementaux et sociaux, passation des marchés, obtention des autorisations administratives, planification des activités.
Mobilisation de l'UGP	Travailleurs directs	Recrutement du personnel de l'UGP, installation des équipes, préparation du dispositif de suivi environnemental et social, mise en place des procédures de gestion de la main-d'œuvre.
Mobilisation des consultants	Travailleurs contractuels (consultants)	Réalisation des études techniques, environnementales et sociales, assistance à la préparation des travaux, contrôle et supervision.
Mobilisation des entreprises	Travailleurs contractuels	Installation des bases-vie, recrutement des équipes, acquisition des équipements, élaboration des Plans SST, formation initiale, signature des Codes de conduite.
Mobilisation des sous-traitants et fournisseurs	Sous-traitants, fournisseurs principaux	Fourniture des équipements et matériaux, réalisation des prestations spécialisées, appui aux entreprises principales.
Phase de travaux	Toutes les catégories de travailleurs	Construction, réhabilitation, installation des équipements électriques, contrôle des travaux, suivi environnemental et social, mise en œuvre des mesures de santé et sécurité au travail.
Mise en service et exploitation	E ² C, UGP, consultants spécialisés	Réception des ouvrages, essais techniques, transfert des infrastructures, exploitation, maintenance, renforcement des capacités et suivi post-travaux.

La durée de mobilisation de chaque catégorie de travailleurs dépendra de l'avancement des différentes composantes du projet ainsi que des besoins opérationnels identifiés au cours de la mise en œuvre.

1.7- Tableau intégré : Activités – Travailleurs – Responsabilités – Risques – Mesures de gestion

Afin d'assurer une lecture cohérente des Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO), le tableau ci-après établit un lien entre les composantes du projet, les activités prévues, les catégories de travailleurs mobilisées, la chaîne de responsabilité, les principaux risques liés à la main-d'œuvre et les mesures de gestion correspondantes.

Cette approche intégrée facilite la compréhension des responsabilités de chaque acteur et répond aux exigences de la NES n°2 ainsi qu'aux recommandations formulées lors de la revue du document.

Tableau 5: Correspondance entre activités, catégories de travailleurs, responsabilités, risques et mesures de gestion

Composante	Activités	Catégorie de travailleurs	Employeur / Responsable	Principaux risques	Mesures de gestion prévues	Référence PGMO
Composante 1 : Renforcement du réseau de transport	Construction de nouveaux postes électriques	Travailleurs contractuels	Entreprises de travaux (supervision : UGP/E ² C)	Chutes de hauteur, électrocution, levage de charges, circulation d'engins, exposition aux huiles et matières dangereuses	Plan SST, EPI, formations HSE, balisage des chantiers, permis de travail, supervision quotidienne	Sections 2, 4, 5, 6 et 10
	Réhabilitation des lignes de transport	Travailleurs contractuels, agents d'E ² C, consultants	Entreprises (supervision : UGP/E ² C)	Travaux sous tension, chute, circulation routière, manutention, VBG liée à l'afflux de travailleurs	Procédures de consignation, EPI, plan de circulation, Code de conduite, sensibilisation VBG/EAS/HS	Sections 2, 5, 6, 8 et 10
	Modernisation du système SCADA	Consultants spécialisés, agents d'E ² C, travailleurs directs	UGP, cabinets de consultants	Risques électriques, travail sur équipements sensibles, risques ergonomiques	Procédures techniques, formations, contrôle des accès, mesures SST	Sections 4, 5 et 6
Composante 2 : Amélioration du réseau de distribution	Réhabilitation et extension du réseau de distribution	Travailleurs contractuels, sous-traitants, fournisseurs, agents d'E ² C	Entreprises de travaux (supervision : UGP/E ² C)	Électrocution, travail en hauteur, circulation, manutention, exposition du public	EPI, signalisation, plan de circulation, gestion des interfaces avec les populations, formation SST	Sections 2, 6, 8 et 10
	Réduction des pertes commerciales	Consultants, agents d'E ² C	UGP/E ² C	Déplacements, conflits avec les usagers, risques psychosociaux	Sensibilisation, procédures d'intervention, mécanisme de gestion des plaintes	Sections 6 et 9
	Déploiement des systèmes d'information	Consultants spécialisés, personnel UGP, agents d'E ² C	UGP	Risques ergonomiques, fatigue, cybersécurité	Procédures internes, formation, organisation du travail	Sections 4, 6 et 8
Composante 3 : Assistance technique et gestion du projet	Études, assistance technique et supervision	Consultants, travailleurs directs	UGP	Déplacements, fatigue, risques routiers	Plan de déplacement, consignes SST, assurance des missions	Sections 4, 6 et 8
	Renforcement des capacités	Consultants, agents d'E ² C, fonctionnaires	UGP	Faibles risques professionnels	Formation continue, application des procédures du projet	Sections 5, 6 et 8
	Gestion et coordination du projet	Personnel de l'UGP	UGP	Risques administratifs, stress, risques ergonomiques	Procédures RH, mécanisme de plaintes, suivi des conditions de travail	Sections 5, 8 et 9

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

Cette section identifie les principaux risques susceptibles d'affecter les travailleurs mobilisés dans le cadre du PASEL. Elle établit un lien direct entre les activités du projet, les catégories de travailleurs concernées, les risques potentiels ainsi que les principales mesures de prévention qui seront mises en œuvre conformément au Code du travail de la République du Congo et à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) de la Banque mondiale.

Cette approche permet d'orienter les mesures de gestion de la main-d'œuvre décrites dans les chapitres suivants du PGMO.

2.1- Activités du projet génératrices de risque

Le Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL) est mis en œuvre sur l'ensemble du territoire national, avec une concentration des activités dans les zones urbaines et périurbaines, notamment à Brazzaville, Pointe-Noire et dans plusieurs localités de l'intérieur du pays.

Les activités prévues dans le cadre du PASEL présentent des niveaux de risques variables selon leur nature, les méthodes d'exécution, les équipements utilisés ainsi que les catégories de travailleurs mobilisés.

Les principales activités du projet les plus susceptibles de générer des risques comprennent :

- la construction et la réhabilitation de postes de transformation haute tension ;
- la réhabilitation et l'extension des lignes de transport d'électricité ;
- la densification, la modernisation et la réhabilitation des réseaux de distribution et de l'éclairage public ;
- les travaux de génie civil ;
- les interventions de maintenance et d'exploitation des ouvrages électriques ;
- l'installation, la mise en service et la maintenance des équipements électriques (transformateurs, compteurs, systèmes SCADA, etc.) ;
- les activités d'assistance technique, de gestion du projet et de renforcement des capacités institutionnelles ;
- les activités communautaires de sensibilisation ou d'appui local.

Ces activités exposent les travailleurs à des risques professionnels, organisationnels, sociaux et environnementaux nécessitant des mesures adaptées de prévention et de contrôle.

2.2- Activités communautaires génératrices de risques

Dans le cadre du PASEL, certaines activités pourront, lorsque cela est justifié, faire appel à des travailleurs communautaires, notamment pour des travaux ne nécessitant pas de compétences

techniques spécialisées et présentant un niveau de risque limité. Le recours à cette catégorie de travailleurs sera encadré conformément à la NES n°2 de la Banque mondiale, au Code du travail congolais ainsi qu'aux procédures définies dans le présent PGMO. Une attention particulière sera accordée à l'évaluation préalable des risques associés à ces activités afin de garantir des conditions de travail sûres, volontaires et conformes aux exigences environnementales et sociales du projet.

Tableau 6: Évaluation des risques liés aux activités communautaires

Activités communautaires	Principaux risques	Niveau de risque	Mesures de prévention
Sensibilisation communautaire	Exposition aux tensions sociales, conflits avec certains groupes	Faible	Formation, supervision, coordination avec les autorités locales
Appui aux campagnes d'information	Fatigue, déplacements, accidents de circulation	Faible	Organisation des déplacements, sensibilisation à la sécurité
Travaux légers d'entretien des emprises (sans intervention sur les ouvrages électriques)	Blessures mineures, coupures, chutes de plain-pied	Faible à moyen	Fourniture d'EPI adaptés, formation préalable, supervision
Appui logistique lors des consultations publiques	Manutention légère, troubles musculosquelettiques	Faible	Formation aux bonnes pratiques de manutention, limitation des charges
Collecte d'informations ou enquêtes communautaires	Conflits avec certains ménages, stress	Faible	Information préalable des communautés, accompagnement des équipes

2.3- Correspondance Activités – Travailleurs - Risques

Les activités prévues dans le cadre du PASEL mobiliseront plusieurs catégories de travailleurs présentant des profils, des responsabilités et des niveaux d'exposition aux risques différents. La nature des risques dépend à la fois des travaux exécutés, du statut des travailleurs concernés et des conditions d'intervention sur les chantiers.

Afin d'assurer une gestion efficace de la main-d'œuvre conformément au Code du travail de la République du Congo et à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2), le tableau ci-après établit une correspondance entre les principales activités du projet, les catégories de travailleurs mobilisées, les employeurs responsables, les principaux risques identifiés ainsi que les mesures de prévention et de gestion qui seront mises en œuvre.

Cette approche intégrée permet de mieux identifier les responsabilités de chaque acteur et de faciliter le suivi des mesures de prévention tout au long de la mise en œuvre du projet.

Tableau 7: Correspondance entre les activités, les catégories de travailleurs, les risques et les mesures de gestion

Composante	Activité	Catégorie de travailleurs	Employeur responsable	Principaux risques	Niveau de risque	Principales mesures de prévention
Composante 1	Construction et réhabilitation des postes électriques	Travailleurs contractuels, sous-traitants	Entreprises	- Électrocution, - chutes de hauteur, - manutention, - incendie, - exposition aux huiles isolantes	Élevé	Plan SST, permis de travail, consignation électrique, EPI, formation, supervision HSE
	Réhabilitation des lignes HT/MT	Travailleurs contractuels, agents E2C	Entreprises / E2C	- Travail sous tension, - chute, - circulation des engins, - manutention	Élevé	Procédures de consignation, balisage, EPI spécialisés, surveillance permanente
	Modernisation du SCADA	Consultants, spécialistes	UGP	- Déplacements, - ergonomie, - fatigue, - risques informatiques	Faible	Procédures internes, sécurité informatique, organisation du travail
Composante 2	Réhabilitation des réseaux de distribution	Travailleurs contractuels	Entreprises	- Électrocution, - circulation routière, - manutention, - chutes	Élevé	Plan SST, formation, signalisation, EPI, premiers secours
	Installation des équipements électriques	Travailleurs contractuels	Entreprises	- Levage, - manutention, - blessures mécaniques	Moyen à élevé	Procédures de levage, contrôle des équipements, EPI adaptés
Composante 3	Assistance technique	Consultants	UGP	- Déplacements, - stress, - fatigue	Faible	Planification des missions, assurance, prévention des risques psychosociaux
	Renforcement des capacités	Consultants, personnel UGP, E2C	UGP	- Fatigue, - déplacements	Faible	Organisation adaptée des sessions, sécurité des déplacements
Toutes composantes	Fourniture d'équipements et de matériels	Employés des fournisseurs principaux	Fournisseurs principaux	- Travail des enfants, - travail forcé, - mauvaises conditions de travail, - SST insuffisante	Moyen	Clauses contractuelles NES2, audits, contrôle documentaire, visites de conformité
	Sensibilisation communautaire	Travailleurs communautaires	UGP / Collectivités locales	- Conflits sociaux, - déplacements, - VBG/EAS/HS	Faible	Formation, supervision, mécanisme de plaintes, code de conduite
	Travaux communautaires légers (hors travaux électriques)	Travailleurs communautaires	UGP / Entreprises	- Blessures mineures, - manutention, - chutes de plain-pied		

2.4- Mesures générales de prévention et d'atténuation

Afin de prévenir et de réduire les risques identifiés, le PASEL mettra en œuvre un ensemble de mesures applicables à toutes les catégories de travailleurs, conformément à la législation nationale et aux exigences de la NES n°2.

Ces mesures comprendront notamment :

- l'application des procédures de gestion de la main-d'œuvre définies dans le présent PGMO ;
- le respect du Code du travail congolais et des conventions internationales applicables ;
- l'intégration des exigences environnementales et sociales dans tous les contrats des entreprises, fournisseurs et sous-traitants ;
- la mise en œuvre de Plans de Santé et Sécurité au Travail (SST) adaptés aux risques des activités ;
- la fourniture gratuite et le port obligatoire des équipements de protection individuelle (EPI) ;
- la formation et la sensibilisation régulières des travailleurs aux risques professionnels, à la prévention des accidents, aux VBG/EAS/HS et aux procédures d'urgence ;
- la vérification systématique de l'âge des travailleurs afin de prévenir le travail des enfants ;
- l'interdiction de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes accessible, confidentiel et adapté aux différentes catégories de travailleurs ;
- la réalisation d'inspections, d'audits et de contrôles réguliers des entreprises, des sous-traitants et des fournisseurs principaux ;
- le suivi des incidents, des accidents du travail et la mise en œuvre de mesures correctives ;
- la protection des travailleurs vulnérables, notamment les femmes, les jeunes, les personnes en situation de handicap, les travailleurs migrants et les travailleurs communautaires ;
- le suivi régulier des performances en matière de santé, sécurité et gestion sociale par l'UGP, avec l'appui d'E2C, de la mission de contrôle et des entreprises.

2.5- Evaluation des principaux risques

Sur la base des activités prévues et des catégories de travailleurs mobilisées, plusieurs risques susceptibles d'affecter les conditions de travail, la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs ont été identifiés.

L'évaluation présentée ci-dessous tient compte de la probabilité de survenue des risques, de leur gravité potentielle, des catégories de travailleurs exposées ainsi que des mesures de prévention prévues par le PASEL afin de réduire ces risques à un niveau acceptable

.

Tableau 8: Evaluation des principaux risques

N°	Risque identifié	Activités ou sources du risque	Conséquences potentielles	Travailleurs concernés	Niveau de risque	Mesures de prévention et d'atténuation	Mesures correctives en cas de non-conformité	Responsable de mise en œuvre et du suivi
1	Conditions d'emploi inadéquates	Recrutement, contractualisation, gestion administrative des travailleurs	Non-respect des droits des travailleurs, conflits sociaux, sanctions administratives, faible motivation	Travailleurs directs, contractuels, sous-traitants, travailleurs communautaires	Moyen à élevé	- élaboration de contrats conformes au Code du travail, - déclaration à la CNSS, - respect des horaires, - paiement régulier des salaires, - information sur les droits des travailleurs, - audits sociaux périodiques	- Mise en conformité des contrats, paiement des arriérés, - régularisation des déclarations sociales, - mise en œuvre d'un plan d'actions correctives, - sanctions contractuelles en cas de récidive	- Entreprises, - Sous-traitants, - UGP, - Inspection du Travail
2	Santé et sécurité au travail (SST)	Travaux sous tension, travaux en hauteur, manutention, circulation d'engins, fouilles, levage, travaux de nuit	Accidents du travail, électrocution, chutes, blessures graves, incapacités permanentes, décès	Travailleurs techniques d'E2C, entreprises, sous-traitants, mission de contrôle	Élevé	- plan SST, - analyse des risques, - permis de travail, - consignation électrique, - EPI adaptés, - balisage, - formations, - visites médicales, - inspections HSE, - plans d'urgence et premiers secours	- Arrêt immédiat des travaux dangereux, - enquête sur l'accident, - mesures correctives, - recyclage des équipes, - remplacement des équipements défectueux, - notification des incidents conformément au PGMO	- Entreprises, - E2C, - Mission de contrôle, - UGP
3	Discrimination et inégalités de traitement	Recrutement, rémunération, promotion, accès à la formation	Exclusion, conflits, baisse de motivation, non-respect des droits fondamentaux	Femmes, jeunes, personnes handicapées, populations autochtones, travailleurs migrants	Moyen	- politique de non-discrimination, - égalité des chances, - procédures transparentes de recrutement, - sensibilisation des responsables, - suivi des indicateurs de diversité	- Réexamen des décisions contestées, - mesures disciplinaires, - actions de sensibilisation complémentaires, - suivi des plaintes	- UGP, - Entreprises, - E2C
4	Relations professionnelles et conflits sociaux	Désaccords sur les conditions de travail, rémunération, organisation du travail	Grèves, ralentissement des activités, conflits collectifs, baisse de productivité	Ensemble des travailleurs	Moyen	- dialogue social, - réunions périodiques, - représentation des travailleurs, - mécanisme de gestion des plaintes (MGP), - médiation	- Conciliation interne, - recours à l'Inspection du Travail, - mise en œuvre des décisions issues de la médiation, - arbitrage conformément au Code du travail	- Employeurs, - UGP, - Inspection du Travail
5	Gestion insuffisante des sous-traitants et prestataires	Sous-traitance des travaux, recrutement indirect	Non-respect de la NES2, conditions de	Travailleurs des entreprises, sous-traitants et prestataires	Moyen	clauses contractuelles intégrant les exigences du PGMO et de la NES2,	- Avertissement, - plan d'actions correctives, - suspension des activités, - retenues financières,	- UGP, - Entreprises, - Mission de contrôle

			travail non conformes, risques SST accrus			• vérification préalable des capacités, • audits, • suivi de la performance sociale et SST	• résiliation du contrat en cas de manquement grave	
6	Travail des enfants	Recrutement de main-d'œuvre locale, recours à des fournisseurs	Violation des droits de l'enfant, non-conformité à la législation nationale et à la NES2	Main-d'œuvre locale, travailleurs communautaires, employés des fournisseurs	Faible à moyen	• vérification systématique de l'âge, • contrôle des pièces d'identité, • clauses contractuelles, • sensibilisation des entreprises et des communautés	• Retrait immédiat du mineur des travaux, • accompagnement social, enquête, • sanctions contractuelles contre l'employeur fautif, • renforcement des contrôles	• Entreprises, • UGP, • Mission de contrôle
7	Travail forcé ou obligatoire	Recrutement abusif, rétention de documents, retenues illégales sur salaires	Atteinte aux droits humains, sanctions contractuelles et réputationnelles	Travailleurs temporaires, migrants, sous-traitants	Faible	• recrutement volontaire, • interdiction de conserver les documents d'identité, • paiement direct des salaires, • audits sociaux, • MGP accessible.	• Restitution immédiate des documents, • cessation des pratiques abusives, • sanctions disciplinaires et contractuelles, • suspension du contrat si nécessaire	• Entreprises, • UGP
8	Violences basées sur le genre, exploitation et abus sexuels, harcèlement sexuel (VBG/EAS/HS)	Présence de travailleurs sur les chantiers, interactions avec les communautés	Atteintes aux personnes, conflits communautaires, impacts psychosociaux, atteinte à la réputation du projet	Femmes, jeunes filles, travailleurs, communautés riveraines	Élevé	• Code de conduite obligatoire, • formations régulières, • campagnes de sensibilisation, • mécanisme confidentiel de signalement, • référencement des survivantes vers les services spécialisés	• Enquête confidentielle, • sanctions disciplinaires, • exclusion du chantier, • accompagnement des survivantes, • notification conformément aux procédures VBG du projet	• UGP, • Entreprises, • Prestataires spécialisés
9	Risques psychosociaux	Charge de travail excessive, stress, isolement, pression hiérarchique	Fatigue, baisse de performance, absentéisme, accidents liés au stress	Tous les travailleurs	Moyen	• organisation équilibrée du travail, • respect des temps de repos, • sensibilisation, • soutien psychosocial, • suivi médical	• Réaménagement des postes, accompagnement psychosocial, • ajustement de la charge de travail	• Employeurs, • UGP
10	Insécurité dans les zones d'intervention	Déplacements, vols, actes de vandalisme, troubles locaux	Blessures, interruption des travaux, pertes matérielles	Personnel de terrain, chauffeurs, techniciens, entreprises	Moyen à élevé	• Évaluation préalable des risques sécuritaires, • plan de sécurité, • coordination avec les autorités locales, • consignes de sécurité, • limitation des déplacements à risque	• Suspension temporaire des activités, • adaptation des dispositifs de sécurité, • révision des plans d'intervention	• UGP, • Entreprises, • Autorités locales

11	Santé et sécurité des communautés	Travaux à proximité des habitations, circulation d'engins, travaux sur les réseaux électriques	Accidents impliquant les riverains, dommages aux biens, conflits avec les communautés	Travailleurs et populations riveraines	Moyen	• signalisation, • balisage des chantiers, • campagnes de sensibilisation, • sécurisation des zones de travaux, • contrôle des accès	• Renforcement du balisage, • réparation des dommages, • mise à jour des mesures de prévention, • retour d'expérience	• Entreprises, • UGP, • Mission de contrôle
12	Risques chimiques et environnementaux	Manipulation d'huiles isolantes, transformateurs, carburants, déchets dangereux	Pollution, intoxications, incendies, maladies professionnelles	Techniciens, maintenance, personnel de maintenance	Moyen	• procédures de manipulation sécurisée, • stockage conforme, • kits anti-déversement, • EPI spécifiques, • formation, • gestion des déchets dangereux	• Dépollution du site, • prise en charge médicale, • déclaration de l'incident, • renforcement des procédures de stockage et de manipulation	• Entreprises, • E2C, • UGP
13	Maladies transmissibles et maladies professionnelles	Promiscuité sur les chantiers, exposition aux agents biologiques, moustiques, conditions climatiques	Contamination, absentéisme, baisse de productivité	Tous les travailleurs	Moyen	• Programme de prévention sanitaire, • sensibilisation, • surveillance médicale, • vaccination selon les besoins, • moustiquaires, • équipements de protection	• Isolement des cas si nécessaire, • prise en charge médicale, • désinfection des locaux, • renforcement des mesures sanitaires	• Employeurs, • Services de santé, • UGP
14	Défaillance de la communication et du mécanisme de gestion des plaintes (MGP)	Information insuffisante, méconnaissance des procédures, faible accessibilité du MGP	Plaintes non traitées, tensions sociales, perte de confiance des travailleurs	Tous les travailleurs	Moyen	• Diffusion des procédures, • affichage des contacts du MGP, • formation des travailleurs, • traitement confidentiel des plaintes, • suivi des indicateurs de performance du MGP	• Renforcement du dispositif de communication, • amélioration des délais de traitement, • audits du MGP, • actions correctives sur les dysfonctionnements identifiés	• UGP, • Entreprises, • Responsables du MGP

III. CADRE JURIDIQUE ET REGLEMENTAIRE APPLICABLE A LA GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Cette section présente le cadre juridique et réglementaire applicable à la gestion de la main-d'œuvre dans le cadre du PPASEL. Elle décrit successivement le cadre juridique national, les exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) de la Banque mondiale, les principaux écarts entre ces deux référentiels ainsi que les mesures spécifiques retenues par le projet pour assurer leur mise en œuvre effective.

3.1- Cadre juridique et réglementaire national applicable

La gestion de la main-d'œuvre dans le cadre du PASEL s'inscrit dans le respect du cadre juridique et réglementaire de la République du Congo régissant les relations de travail, les conditions d'emploi, la santé et la sécurité au travail, la protection sociale ainsi que les droits fondamentaux des travailleurs. Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des catégories de travailleurs mobilisées dans le cadre du projet, conformément à leur statut juridique et aux exigences des présentes Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO).

3.1.1 Le Code du travail

Le principal texte régissant les relations professionnelles en République du Congo est la Loi n°6-96 du 6 mars 1996 modifiant certaines dispositions de la Loi n°45-75 du 15 mars 1975 instituant le Code du travail. Ce cadre juridique fixe les règles applicables aux employeurs et aux travailleurs en matière de recrutement, d'exécution et de cessation du contrat de travail.

Le Code du travail consacre notamment :

- la liberté syndicale et le droit à la négociation collective ;
- l'égalité de traitement et la non-discrimination en matière d'emploi ;
- le droit à une rémunération équitable et au bénéfice des avantages sociaux prévus par la législation ;
- l'interdiction du travail forcé ainsi que la protection des enfants contre toute forme d'exploitation économique ;
- les obligations des employeurs en matière de santé, de sécurité et de protection des travailleurs.

Dans le cadre du PASEL, l'ensemble des employeurs, entreprises contractantes et prestataires devront respecter les dispositions du Code du travail tout au long de l'exécution des activités du projet.

3.1.2 Les principaux textes complémentaires

En complément du Code du travail, plusieurs textes législatifs et réglementaires encadrent les différentes dimensions de la gestion de la main-d'œuvre et seront appliqués dans le cadre du PASEL, notamment :

- la Loi n°004-86 relative à la sécurité sociale, qui définit les modalités de protection sociale des travailleurs ;
- la Loi n°18-2012 instituant le régime des risques professionnels, relative à la prévention et à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- la Loi n°11-2014 relative à la Caisse des risques professionnels et des pensions du secteur privé ;
- la Loi n°12-2015 instituant la Caisse d'assurance maladie universelle ;
- la Loi n°012-2010 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées, garantissant l'égalité des chances dans l'emploi ;
- la Loi n°5-2011 portant promotion et protection des droits des populations autochtones, qui consacre les principes de non-discrimination et d'égalité d'accès aux opportunités économiques ;
- ainsi que tout autre texte réglementaire applicable aux conditions de travail, à l'hygiène, à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Ces instruments juridiques contribuent à assurer un environnement de travail conforme aux exigences nationales en matière de protection des travailleurs et de prévention des risques professionnels.

3.1.3 Les conventions internationales ratifiées

La République du Congo a ratifié plusieurs conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui constituent également des références pour la mise en œuvre du PASEL. Il s'agit notamment :

- de la Convention n°29 sur le travail forcé ;
- de la Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé ;
- de la Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
- de la Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants ;
- de la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération ;
- de la Convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- de la Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
- de la Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective.

Ces conventions renforcent le cadre juridique national et constituent des références essentielles pour garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs tout au long de la mise en œuvre du projet.

3.1.4 Exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2)

En complément de la législation nationale, le PASEL appliquera les exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) de la Banque mondiale relative au travail et aux conditions de travail. Cette norme vise à promouvoir de bonnes pratiques de gestion de la main-d'œuvre, à protéger les travailleurs, à favoriser des relations de travail équitables et à assurer des conditions de travail sûres et saines tout au long du cycle de vie du projet.

Dans ce cadre, le PASEL veillera notamment à :

- assurer un traitement équitable des travailleurs et garantir l'égalité des chances à toutes les étapes du recrutement et de l'emploi ;
- prévenir toute forme de discrimination fondée notamment sur le sexe, l'âge, le handicap, l'origine ou toute autre considération non liée aux compétences professionnelles ;
- respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective conformément à la législation nationale ;
- appliquer les exigences de la NES2 à l'ensemble des catégories de travailleurs concernées par le projet, y compris les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les employés des fournisseurs principaux et, le cas échéant, les travailleurs communautaires ;
- interdire strictement le recours au travail des enfants et mettre en place une procédure systématique de vérification de l'âge des travailleurs avant leur recrutement ;
- proscrire toute forme de travail forcé, de servitude ou de recrutement sous contrainte ;
- assurer la protection de la santé et de la sécurité au travail à travers l'identification des dangers, l'évaluation des risques, la mise en œuvre de plans de santé et sécurité, la fourniture d'équipements de protection individuelle et la formation des travailleurs ;
- mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes spécifique aux travailleurs, accessible, transparent, confidentiel et exempt de représailles ;
- assurer la notification, l'analyse et le suivi des incidents et accidents liés aux activités du projet conformément aux exigences de la Banque mondiale ;
- mettre en œuvre des mesures spécifiques de protection des travailleurs vulnérables, notamment les femmes, les jeunes travailleurs autorisés, les personnes en situation de handicap et les populations autochtones lorsqu'elles sont concernées par les activités du projet ;
- assurer le suivi de la conformité des entreprises contractantes, des sous-traitants et des fournisseurs principaux aux exigences de la NES2 pendant toute la durée du projet.

Ces exigences constituent le socle des procédures de gestion de la main-d'œuvre du PASEL et seront complétées, dans les sections suivantes du présent document, par une analyse comparative avec le cadre juridique national ainsi que par les mesures spécifiques de mise en œuvre retenues par le projet.

3.2- Exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2)

La Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale vise à promouvoir des conditions de travail sûres, équitables et respectueuses des droits des travailleurs tout au long du cycle de vie du projet.

Dans le cadre du PASEL, les principales exigences de la NES2 portent notamment sur :

3.3.1 Conditions d'emploi

- traitement juste et équitable des travailleurs ;
- contrats de travail conformes à la législation nationale ;
- rémunération régulière et transparente ;
- respect des horaires de travail, des congés et des avantages sociaux.

3.3.2 Égalité de traitement et non-discrimination

La NES2 exige que toutes les décisions relatives au recrutement, à la rémunération, à la formation, à la promotion et aux conditions de travail reposent sur des critères objectifs, sans discrimination fondée notamment sur le sexe, l'âge, le handicap, l'origine, la religion ou toute autre considération non professionnelle.

3.3.3 Liberté syndicale

Les travailleurs doivent pouvoir exercer librement leur droit d'association et de négociation collective conformément à la législation nationale.

3.3.4 Gestion des différentes catégories de travailleurs

La NES2 définit des exigences spécifiques applicables :

- aux travailleurs directs ;
- aux travailleurs contractuels ;
- aux employés des fournisseurs principaux ;
- aux travailleurs communautaires, lorsque le projet y recourt ;
- aux agents publics mobilisés sur le projet, pour lesquels seules les dispositions relatives à la protection de la main-d'œuvre et à la santé et sécurité au travail sont applicables lorsqu'ils demeurent soumis à leur statut administratif.

3.3.5 Travail des enfants

Le recours au travail des enfants est interdit.

Le projet mettra en œuvre une procédure systématique de vérification de l'âge des travailleurs avant leur recrutement afin de s'assurer du respect de l'âge minimum d'admission à l'emploi et de prévenir toute situation de travail des enfants.

3.3.6 Travail forcé

Toute forme de travail forcé, obligatoire ou coercitif est strictement interdite.

Le projet veillera notamment à interdire toute retenue abusive de documents d'identité, toute restriction injustifiée de la liberté de circulation ou toute forme de contrainte.

3.3.7 Santé et sécurité au travail

La NES2 impose la mise en œuvre d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail proportionné aux risques du projet.

Pour le PASEL, cela comprend notamment :

- l'identification et l'évaluation des risques professionnels ;
- la préparation de Plans Santé-Sécurité au Travail (PSST) ;
- la fourniture d'équipements de protection individuelle adaptés ;
- les formations obligatoires en sécurité électrique ;
- les procédures de consignation électrique ;
- les permis de travail ;
- la surveillance médicale ;
- la gestion des produits dangereux (notamment les huiles diélectriques et les équipements pouvant contenir des PCB) ;
- les procédures d'intervention d'urgence.

3.3.8 Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs

La NES2 exige la mise en place d'un mécanisme spécifique, accessible, confidentiel et transparent permettant aux travailleurs de soumettre leurs préoccupations sans risque de représailles.

3.3.9 Notification des incidents et accidents

Tout incident ou accident grave devra être signalé dans les délais prescrits par les procédures du projet et de la Banque mondiale, faire l'objet d'une enquête et donner lieu à des mesures correctives appropriées.

3.3.10 Protection des travailleurs vulnérables

Une attention particulière sera accordée :

- aux femmes ;
- aux jeunes travailleurs autorisés ;
- aux personnes vivant avec un handicap ;
- aux travailleurs migrants ;
- aux populations autochtones, le cas échéant.

Des mesures spécifiques seront mises en œuvre afin de prévenir toute forme de discrimination, d'exploitation, de harcèlement ou de violence basée sur le genre.

3.3- Analyse comparative entre le cadre juridique national et la NES2

Cette section présentera une analyse comparative des principales dispositions de la législation congolaise et des exigences de la NES2 afin d'identifier les convergences, les écarts éventuels et les mesures retenues par le PASEL pour assurer une conformité simultanée aux deux référentiels.

Tableau 9: Comparaison des exigences de la NES N°2 avec les dispositions nationales légales

Thèmes	Exigences de la NES N°2 (Banque mondiale)	Dispositions nationales pertinentes (République du Congo)	Provisions ad hoc / Mesures complémentaires du PASEL
1. Conditions d'emploi et relations de travail	Établir des conditions d'emploi équitables et transparentes : contrats écrits, rémunération juste, horaires réglementés, congés, non-discrimination, et liberté d'association.	Le Code du Travail (Loi n°6-96 du 6 mars 1996) et ses textes d'application fixent les règles de recrutement, contrats, durée de travail, congés et conditions de licenciement.	Renforcer le suivi de la conformité contractuelle par les entreprises du projet. Exiger la présentation systématique des contrats pour validation par l'UGP.
2. Non-discrimination et égalité des chances	Interdiction de toute forme de discrimination (sexe, âge, ethnie, religion, statut social, etc.) dans le recrutement, la rémunération ou la promotion.	Le Code du travail interdit la discrimination (art. 4, 260 et suivants). Le Ministère de la Fonction Publique et du Travail veille à l'application du principe d'égalité des chances.	Intégrer des clauses anti-discrimination dans les contrats des prestataires. Sensibiliser le personnel à la diversité et à l'équité.
3. Liberté d'association et négociation collective	Reconnaître le droit des travailleurs à s'organiser librement et à participer à des négociations collectives.	Le Code du travail (Titre IX) garantit la liberté syndicale et le droit de grève.	S'assurer qu'aucune restriction ne soit imposée aux employés du projet dans l'exercice de ces droits.
4. Protection des travailleurs vulnérables	Garantir la protection des femmes, des jeunes, des personnes handicapées et autres groupes vulnérables.	La législation nationale prévoit des mesures de protection (ex. femmes enceintes, jeunes travailleurs).	Mettre en œuvre un registre des travailleurs vulnérables et adapter les conditions de travail à leurs besoins spécifiques.
5. Interdiction du travail forcé	Aucun travail ne doit être imposé sous la menace, la contrainte ou la privation de liberté.	Interdiction explicite du travail forcé (art. 6 du Code du Travail).	Clauses spécifiques dans les contrats des sous-traitants pour prévenir toute forme de travail forcé. Mécanisme de surveillance par le projet.
6. Interdiction du travail des enfants	Interdire l'emploi d'enfants de moins de 18 ans dans des activités dangereuses.	Âge minimum pour travailler : 16 ans (art. 116 du Code du Travail). Interdiction d'emploi d'enfants dans des travaux dangereux.	Mettre en place un système de vérification d'âge pour tous les travailleurs. Exclure les mineurs des sites de construction et d'entretien électrique.
7. Santé et sécurité au travail (SST)	Prévenir les risques professionnels, assurer la sécurité et la santé des travailleurs et la formation aux procédures d'urgence.	Le Code du travail (art. 132) impose des mesures de sécurité, hygiène et prévention. Le Décret n°2008-123 précise les règles SST.	Élaborer et mettre en œuvre un Plan de Santé et Sécurité au Travail (PSST) spécifique au PASEL. Audit SST régulier des chantiers.
8. Gestion des travailleurs du projet (employés directs, contractuels et sous-traitants)	Gérer équitablement tous les travailleurs employés directement ou indirectement.	Les textes nationaux encadrent le travail temporaire, la sous-traitance et l'emploi local (Code du Travail, art. 21 à 27).	Exiger aux entreprises sous-traitantes un PGMO interne conforme aux normes de la Banque mondiale.
9. Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP)	Mettre en place un mécanisme confidentiel, accessible et équitable pour traiter les plaintes liées au travail.	Absence de mécanisme formalisé spécifique aux travailleurs dans le cadre de projets.	Établir un Mécanisme de Gestion des Plaintes du Personnel (MGPP) au sein du PASEL et former les responsables RH.
10. Violences Basées sur le Genre (VBG), Exploitation et Harcèlement Sexuels (EAS/HS)	Prévenir et sanctionner toute forme de VBG, EAS/HS sur les lieux de travail et dans les communautés.	Pas de cadre spécifique, mais le Code pénal congolais criminalise le viol, le harcèlement et les violences sexuelles.	Mettre en œuvre un Plan d'Action VBG/EAS/HS, avec mécanisme de signalement sécurisé et sensibilisation du personnel.
11. Communication et information des travailleurs	Assurer la diffusion des informations sur les droits, conditions de travail et sécurité.	Obligation d'information par l'employeur (affichage, réunions, etc.).	Développer des sessions de formation régulières et des affiches de sensibilisation sur les droits et les procédures.
12. Suivi, contrôle et conformité	Mettre en place un dispositif de suivi du respect des normes du travail et de la sécurité.	Contrôle assuré par l'Inspection du Travail, mais capacité limitée.	Renforcer le dispositif de suivi interne du PASEL et coopérer avec l'Inspection du Travail pour les audits périodique

3.4- Conditions d'emploi, santé et sécurité au travail applicables au PASEL

Cette section décrit les dispositions opérationnelles qui seront appliquées par le PASEL afin d'assurer une gestion de la main-d'œuvre conforme à la législation congolaise et aux exigences de la NES n°2. Elle précise les règles applicables à l'ensemble des travailleurs du projet, notamment les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les employés des fournisseurs principaux, les travailleurs communautaires, les agents d'E²C mobilisés dans le cadre du projet ainsi que les fonctionnaires impliqués.

3.4.1 Conditions générales d'emploi

Les modalités d'emploi applicables dans le cadre du PASEL respecteront les dispositions du Code du travail congolais ainsi que les exigences de la NES n°2.

Les relations de travail seront formalisées au moyen de contrats écrits précisant notamment :

- l'identité de l'employeur et du travailleur ;
- la nature et la durée du contrat ;
- le lieu d'affectation ;
- les fonctions exercées ;
- les conditions de rémunération ;
- les horaires de travail ;
- les avantages sociaux ;
- la période d'essai ;
- les modalités de rupture du contrat.

Selon la nature des activités, les travailleurs pourront être recrutés sous contrat à durée indéterminée (CDI), contrat à durée déterminée (CDD), contrat de prestation de services, contrat d'apprentissage ou tout autre type de contrat autorisé par la réglementation nationale.

Les contrats devront intégrer les exigences du présent PGMO, notamment le respect :

- des dispositions de la NES n°2 ;
- du Code de conduite ;
- des exigences relatives à la santé et à la sécurité au travail ;
- des mesures de prévention des VBG/EAS/HS ;
- des procédures de gestion des plaintes.

Les travailleurs bénéficieront notamment :

- d'une rémunération conforme à la réglementation nationale ;
- des congés réglementaires ;
- des temps de repos ;

- de la protection sociale obligatoire ;
- des droits syndicaux reconnus par la législation.

3.4.2 Santé et sécurité au travail

Compte tenu de la nature des activités du PASEL, qui comprennent notamment des travaux sur les réseaux électriques, les postes de transformation, les lignes haute tension et les infrastructures de distribution, la santé et la sécurité au travail constituent une priorité.

Toutes les entreprises intervenant sur le projet devront mettre en œuvre un système de gestion de la santé et de la sécurité conforme au Code du travail et à la NES n°2.

À ce titre, elles devront notamment :

- identifier les dangers et évaluer les risques professionnels ;
- élaborer un Plan Santé-Sécurité au Travail (Plan SST) adapté à chaque chantier ;
- mettre en œuvre une hiérarchie des mesures de prévention privilégiant l'élimination ou la réduction des risques à la source ;
- assurer la formation et la sensibilisation régulières des travailleurs ;
- mettre en œuvre les procédures de consignation électrique et de permis de travail avant toute intervention sous tension ;
- organiser la surveillance médicale des travailleurs exposés ;
- assurer la disponibilité de moyens de premiers secours ;
- élaborer un Plan d'Intervention d'Urgence (PIU) ;
- notifier sans délai tout accident grave à l'UGP conformément aux exigences de la Banque mondiale ;
- réaliser les enquêtes nécessaires afin de prévenir la répétition des incidents.

Les responsabilités en matière de santé et sécurité seront clairement réparties entre l'UGP, E²C, les entreprises, les bureaux de contrôle et les sous-traitants.

3.4.3 Conditions matérielles et environnement de travail

Le PASEL veillera à ce que tous les lieux de travail offrent un environnement sûr, sain et adapté aux activités réalisées.

Les employeurs devront notamment assurer :

- la fourniture gratuite des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux risques ;
- l'entretien, le contrôle et le renouvellement des EPI ;
- l'aménagement sécurisé des postes de travail ;
- une signalisation appropriée des zones dangereuses ;
- la prévention des risques d'incendie ;

- la disponibilité d'extincteurs et d'alarmes ;
- des installations sanitaires séparées pour les hommes et les femmes ;
- un accès permanent à une eau potable de qualité ;
- des espaces de restauration appropriés ;
- une ventilation suffisante ;
- un éclairage adapté ;
- une circulation sécurisée des personnes et des engins ;
- des mesures spécifiques de prévention des risques chimiques liés notamment aux huiles isolantes, aux transformateurs et autres substances dangereuses.

3.4.4 Protection des travailleurs

Le PASEL appliquera une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de travail forcé, de travail des enfants, de discrimination ou de harcèlement.

À ce titre, le projet veillera notamment à :

- interdire le recrutement d'enfants pour les activités du projet ;
- vérifier systématiquement l'âge des travailleurs avant leur embauche ;
- interdire toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs, sans distinction de sexe, d'origine, de religion, de handicap ou de toute autre caractéristique protégée ;
- promouvoir l'égalité des chances dans les processus de recrutement et de promotion ;
- protéger les travailleurs migrants contre toute forme d'exploitation ;
- mettre en œuvre des mesures spécifiques de prévention des violences basées sur le genre, de l'exploitation et des abus sexuels ainsi que du harcèlement sexuel (VBG/EAS/HS) ;
- assurer une protection renforcée des travailleurs vulnérables, notamment les femmes, les jeunes travailleurs autorisés, les personnes handicapées et les populations autochtones lorsque celles-ci sont concernées par les activités du projet.

3.4.5 Gestion des relations professionnelles et règlement des conflits

Le PASEL favorisera un dialogue social permanent entre les employeurs et les travailleurs dans le respect de la législation congolaise.

Les travailleurs disposeront notamment :

- du droit d'adhérer librement à une organisation syndicale ;
- du droit de participer aux mécanismes de concertation ;
- du droit d'accéder au mécanisme de gestion des plaintes du projet.

Les conflits de travail seront traités selon une procédure graduée comprenant :

1. la résolution amiable au niveau de l'employeur ;

2. la conciliation devant l'Inspection du travail ;
3. le recours au Tribunal du travail lorsque la conciliation échoue.

Les plaintes relatives aux VBG/EAS/HS feront l'objet d'une procédure spécifique garantissant la confidentialité, le respect du consentement des survivantes et survivants et leur orientation vers les services spécialisés.

3.4.6 Gestion des incidents et des situations d'urgence

Le PASEL mettra en place un dispositif de gestion des incidents et des situations d'urgence visant à limiter les conséquences des accidents et à améliorer en permanence les performances en matière de santé et de sécurité.

Ce dispositif comprendra notamment :

- des procédures de notification rapide des accidents et incidents ;
- des mécanismes d'enquête et d'analyse des causes ;
- des mesures correctives et préventives ;
- des plans d'intervention d'urgence ;
- des postes de premiers secours ;
- des exercices périodiques de simulation ;
- des procédures de communication avec l'UGP, E²C, les entreprises, les autorités compétentes et la Banque mondiale, conformément aux exigences du projet.

IV. PERSONNEL RESPONSABLE DU PROJET

La mise en œuvre efficace des présentes Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) repose sur une organisation institutionnelle clairement définie, permettant d'assurer une répartition cohérente des responsabilités entre les différentes parties prenantes impliquées dans le Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL). Cette organisation garantit le respect des exigences de la législation congolaise et de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES n°2) de la Banque mondiale en matière de gestion de la main-d'œuvre.

À cet effet, les responsabilités relatives au recrutement, à la gestion des travailleurs, à la santé et à la sécurité au travail (SST), à la prévention des risques professionnels, à la gestion des plaintes, au suivi des performances des entreprises ainsi qu'au contrôle de la conformité sont réparties entre l'UGP, E²C, les entreprises contractantes, les sous-traitants, les bureaux de contrôle, les administrations compétentes et la Banque mondiale.

4.1 Montage institutionnel de gestion de la main-d'œuvre

Le dispositif institutionnel de gestion de la main-d'œuvre du PASEL comprend principalement les entités suivantes :

- l'Unité de Gestion du Projet (UGP) ;
- Énergie Électrique du Congo (E²C) ;
- les entreprises contractantes ;
- les sous-traitants ;
- les bureaux ou missions de contrôle ;
- les bureaux d'études et consultants ;
- les fournisseurs principaux ;
- l'Inspection du Travail ;
- la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ;
- les services de santé au travail ;
- la Banque mondiale.

Chaque institution intervient dans le cadre de ses compétences afin d'assurer une gestion efficace de la main-d'œuvre, la protection des travailleurs et le respect des exigences du PGMO.

4.2 Rôles et responsabilités des différentes institutions

Le tableau ci-après présente les principales responsabilités des différentes structures intervenant dans la gestion de la main-d'œuvre du projet.

Tableau 10: Rôles et responsabilités des institutions

Structure	Principales responsabilités
UGP	• coordination générale du PGMO ; • supervision de la conformité à la NES n°2 ; • suivi des performances sociales ; • validation des plans SST ; • suivi du mécanisme de gestion des plaintes ; • notification des incidents à la Banque mondiale ; • coordination avec les administrations compétentes.
E²C	• appui technique au projet ; • participation à la planification et au suivi des travaux ; • supervision technique des interventions sur les ouvrages électriques ; • exploitation et maintenance des infrastructures ; • transfert de compétences ; • participation aux réceptions techniques ; • suivi du respect des procédures de sécurité électrique.
Entreprises contractantes	• employeur des travailleurs contractuels ; • recrutement ; • gestion administrative des travailleurs ; • mise en œuvre du PGMO ; • élaboration des Plans SST ; • application du Code de conduite ; • prévention des risques professionnels ; • gestion des plaintes des travailleurs ; • déclaration des accidents de travail ; • production des rapports périodiques.
Sous-traitants	• gestion de leur personnel ; • respect des clauses contractuelles ; • application des exigences du PGMO, de la NES n°2 et des procédures SST ; • transmission des informations aux entreprises principales.
Mission de contrôle / Bureau de contrôle	• contrôle technique des travaux ; • vérification de la conformité des mesures SST ; • contrôle du respect des obligations environnementales et sociales ; • appui au suivi des performances des entreprises ; • signalement des non-conformités.
Bureaux d'études / Consultants	• réalisation des études ; • assistance technique ; • appui au renforcement des capacités ; • respect des exigences sociales et de sécurité applicables à leurs équipes.
Inspection du Travail	• contrôle du respect du Code du travail ; • règlement des conflits individuels et collectifs ; • vérification des conditions de travail ; • application des sanctions prévues par la réglementation nationale.
Services de santé au travail	• Surveillance médicale des travailleurs ; • visites médicales ; • conseils en matière de prévention des risques professionnels ; • suivi de l'aptitude médicale au poste.
Banque mondiale	• suivi de la conformité aux exigences de la NES n°2 ; • revue des rapports environnementaux et sociaux ; • supervision de la mise en œuvre des engagements du projet ; • suivi des incidents majeurs ; appui technique au projet.

4.3 Chaîne de responsabilité selon les catégories de travailleurs

La responsabilité de la gestion de la main-d'œuvre varie selon la catégorie de travailleurs mobilisée. Le tableau ci-dessous présente la chaîne de responsabilité applicable à chaque catégorie.

Tableau 11: Chaîne de responsabilité selon les catégories de travailleurs

Catégorie de travailleurs	Employeur	Supervision opérationnelle	Contrôle de conformité à la NES n°2
Travailleurs directs de l'UGP	UGP	Coordonnateur du projet	UGP / Banque mondiale
Agents d'E ² C mobilisés dans le projet	E ² C	E ² C et UGP selon les activités	UGP (dispositions applicables de la NES n°2)
Travailleurs contractuels	Entreprises contractantes	Entreprises et mission de contrôle	UGP
Employés des sous-traitants	Sous-traitants	Entreprises contractantes	UGP
Employés des fournisseurs principaux	Fournisseurs principaux	Entreprises contractantes	UGP
Consultants et bureaux d'études	Cabinet ou consultant	UGP	UGP
Travailleurs communautaires (le cas échéant)	Organisation communautaire ou structure désignée	UGP	UGP
Fonctionnaires de l'État intervenant dans le projet	Administration d'origine	Administration concernée	Application des dispositions de la NES n°2 relatives à la protection des travailleurs et à la santé et sécurité au travail

Conformément à la NES n°2, les fonctionnaires affectés au projet demeurent soumis aux conditions de leur statut administratif. Les dispositions de la NES n°2 qui leur sont applicables concernent principalement la protection des travailleurs ainsi que les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

4.4 Coordination institutionnelle

La mise en œuvre des PGMO repose sur une coordination permanente entre les différentes parties prenantes afin d'assurer une gestion cohérente de la main-d'œuvre et le respect des exigences environnementales et sociales.

L'UGP assure la coordination générale du dispositif. Elle veille à l'intégration des exigences du PGMO dans les documents contractuels, supervise leur application par les entreprises et assure le suivi des performances sociales du projet.

E²C apporte son expertise technique pour les interventions sur les infrastructures électriques, participe au suivi des travaux et accompagne la réception technique des ouvrages.

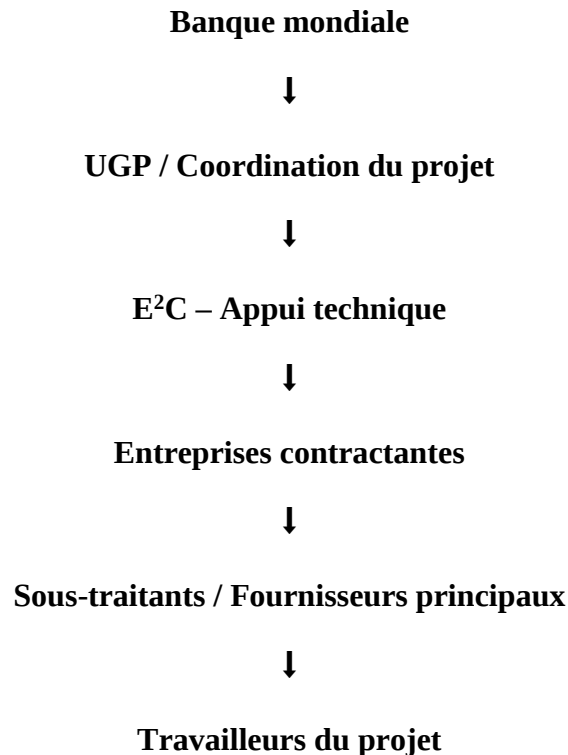
Les entreprises contractantes assurent la gestion quotidienne des travailleurs qu'elles emploient, mettent en œuvre les mesures de santé et sécurité, assurent la gestion des plaintes de leurs employés et rendent compte régulièrement à l'UGP.

Les sous-traitants interviennent sous la responsabilité des entreprises principales, auxquelles ils rendent compte de la mise en œuvre des exigences du PGMO.

Les bureaux de contrôle vérifient la conformité technique, environnementale, sociale et sécuritaire des travaux, tandis que les administrations compétentes (Inspection du Travail, services de santé au travail) exercent leurs missions réglementaires de contrôle.

La Banque mondiale assure un suivi de second niveau à travers les missions de supervision et l'examen des rapports transmis par le projet.

La coordination institutionnelle peut être résumée comme suit :



Les bureaux de contrôle, l'Inspection du Travail, la CNSS et les services de santé au travail interviennent de manière transversale pour assurer le contrôle, la supervision réglementaire et le suivi de la conformité des activités

V. POLITIQUES ET PROCÉDURES DU PROJET

Cette section présente les politiques et procédures qui seront appliquées dans le cadre du Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL) afin d'assurer une gestion efficace, équitable et conforme de la main-d'œuvre. Ces dispositions s'appuient sur le Code du travail de la République du Congo, les autres textes nationaux applicables ainsi que sur les exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) de la Banque mondiale.

Les présentes politiques s'appliquent à l'ensemble des catégories de travailleurs mobilisés par le projet, notamment les travailleurs directs de l'UGP, les agents d'E²C impliqués dans le projet, les travailleurs contractuels, les employés des fournisseurs principaux, les sous-traitants ainsi que les travailleurs communautaires, le cas échéant.

Les entreprises, bureaux de contrôle, consultants et fournisseurs recrutés dans le cadre du PASEL seront tenus d'appliquer ces politiques tout au long de l'exécution de leurs contrats.

5.1 Principes généraux de gestion de la main-d'œuvre

La gestion de la main-d'œuvre du PASEL repose sur les principes suivants :

- respect de la législation nationale du travail et des exigences de la NES2 ;
- égalité de traitement entre tous les travailleurs ;
- interdiction de toute forme de discrimination ;
- protection de la santé, de la sécurité et du bien-être des travailleurs ;
- prévention du travail des enfants et du travail forcé ;
- promotion d'un environnement de travail respectueux, inclusif et exempt de violences ;
- respect de la liberté syndicale et du dialogue social ;
- accès à un mécanisme de gestion des plaintes efficace, confidentiel et accessible ;
- amélioration continue des performances sociales et de santé-sécurité au travail.

Toutes les entités impliquées dans le projet veilleront à appliquer ces principes dans leurs pratiques de recrutement, de gestion du personnel et de supervision des travaux.

5.2 Politique de recrutement et de gestion des travailleurs

Le recrutement des travailleurs sera effectué conformément :

- au Code du travail congolais ;
- aux procédures de passation des marchés du projet ;
- aux exigences de la NES2.

Les principes suivants seront appliqués :

- transparence des procédures de recrutement ;
- égalité d'accès aux emplois ;
- priorité, lorsque les compétences sont disponibles, à la main-d'œuvre locale ;
- interdiction de toute pratique discriminatoire ;
- vérification systématique de l'âge des candidats ;
- signature d'un contrat de travail conforme à la législation nationale.

Les entreprises devront transmettre à l'UGP les listes actualisées des travailleurs recrutés ainsi que les documents attestant de leur conformité.

5.3 Politique de non-discrimination et d'égalité des chances

Le PASEL garantit un environnement professionnel fondé sur l'égalité de traitement.

Aucun travailleur ne pourra faire l'objet de discrimination fondée notamment sur :

- le sexe ;
- l'âge ;
- l'origine ;
- la religion ;
- le handicap ;
- l'appartenance ethnique ;
- les opinions politiques ;
- la situation matrimoniale ;
- toute autre considération sans rapport avec les compétences professionnelles.

Le projet favorisera également :

- l'accès des femmes aux emplois ;
- l'intégration des jeunes qualifiés ;
- l'inclusion des personnes vivant avec un handicap lorsque les fonctions le permettent ;
- le respect des droits des populations autochtones.

5.4 Politique relative aux conditions de travail

Tous les travailleurs bénéficieront de conditions d'emploi conformes aux dispositions nationales et aux exigences de la NES2.

Les employeurs devront notamment garantir :

- un contrat écrit ;
- une rémunération régulière ;

- le respect de la durée légale du travail ;
- les périodes de repos ;
- les congés réglementaires ;
- l'affiliation à la sécurité sociale ;
- la protection contre les licenciements abusifs ;
- le respect des conventions collectives applicables.

Les conditions de travail feront l'objet d'un suivi régulier par l'UGP.

5.5 Politique de santé et sécurité au travail (SST)

Compte tenu de la nature des activités du PASEL, notamment les travaux sur les réseaux électriques, les postes de transformation et les lignes de transport, la santé et la sécurité des travailleurs constituent une priorité.

Chaque entreprise devra élaborer et mettre en œuvre un Plan de Santé et Sécurité au Travail (PSST) adapté à ses activités.

Les principales mesures comprennent notamment :

- réalisation d'analyses des risques avant chaque activité ;
- délivrance des permis de travail pour les activités à risque ;
- consignation des installations électriques avant intervention ;
- fourniture gratuite des équipements de protection individuelle (EPI) ;
- formation obligatoire des travailleurs ;
- inspections régulières des chantiers ;
- surveillance médicale des travailleurs exposés ;
- disponibilité des premiers secours ;
- plans d'urgence ;
- exercices périodiques de simulation.

Tout accident ou incident devra être déclaré conformément aux procédures du projet.

5.6 Code de conduite des travailleurs

L'ensemble des travailleurs recrutés dans le cadre du PASEL devront signer un Code de conduite avant leur prise de fonction.

Ce Code définit les règles de comportement attendues notamment en matière :

- de respect des collègues ;
- de respect des communautés ;
- de prévention des conflits d'intérêts ;

- de lutte contre la corruption ;
- de prévention des violences basées sur le genre (VBG/EAS/HS) ;
- de protection des enfants ;
- de respect de l'environnement ;
- de confidentialité des informations.

Toute violation du Code de conduite pourra entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

5.7 Politique de prévention des violences basées sur le genre (VBG/EAS/HS)

Le PASEL applique une politique de tolérance zéro vis-à-vis :

- des violences basées sur le genre ;
- de l'exploitation et des abus sexuels (EAS) ;
- du harcèlement sexuel (HS).

Les mesures prévues comprennent notamment :

- sensibilisation systématique des travailleurs ;
- signature obligatoire du Code de conduite ;
- formations régulières ;
- mécanisme confidentiel de traitement des plaintes ;
- protection des survivantes et survivants ;
- référencement vers les structures spécialisées ;
- sanctions disciplinaires contre les auteurs.

Les procédures respecteront les principes de confidentialité, de sécurité et de consentement éclairé.

5.8 Politique de prévention du travail forcé

Le recours au travail forcé est strictement interdit dans le cadre du PASEL.

Aucun employeur ne pourra notamment :

- retenir les pièces d'identité des travailleurs ;
- imposer des heures supplémentaires non consenties ;
- exercer des menaces ou des pressions ;
- limiter abusivement la liberté de quitter son emploi.

Les entreprises devront démontrer leur conformité lors des contrôles réalisés par l'UGP.

5.9 Politique de prévention du travail des enfants

Conformément à la législation nationale et à la NES2 :

- aucun enfant n'ayant pas atteint l'âge légal d'admission à l'emploi ne pourra être recruté ;
- les travaux dangereux sont interdits aux personnes de moins de 18 ans.

Les entreprises devront notamment :

- vérifier l'âge des travailleurs avant leur recrutement ;
- conserver les pièces justificatives ;
- retirer immédiatement tout enfant identifié sur un chantier ;
- informer l'UGP de tout cas constaté.

Des contrôles réguliers seront effectués pendant toute la durée du projet.

5.10 Suivi, contrôle et rapports

L'UGP assurera le suivi permanent de l'application des présentes politiques.

À cet effet :

- les entreprises transmettront des rapports mensuels sur la gestion de la main-d'œuvre ;
- des inspections régulières seront réalisées sur les chantiers ;
- les incidents et accidents feront l'objet d'enquêtes et de mesures correctives ;
- les performances des entreprises seront évaluées à travers des indicateurs de conformité sociale et de santé-sécurité.

Les principaux indicateurs porteront notamment sur :

- les effectifs mobilisés ;
- les formations réalisées ;
- les accidents de travail ;
- les plaintes enregistrées et traitées ;
- les cas de VBG/EAS/HS ;
- les contrôles effectués ;
- le respect des obligations contractuelles.

Les résultats de ce suivi seront intégrés aux rapports périodiques du projet et serviront à améliorer en continu les pratiques de gestion de la main-d'œuvre.

VI. ÂGE D'EMPLOI

Le Projet PASEL s'engage à respecter strictement les dispositions légales et internationales relatives à l'âge minimum d'accès à l'emploi, conformément à la législation congolaise et aux engagements du pays en matière de protection des droits de l'enfant.

6.1- Cadre légal et normatif

La République du Congo a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant ainsi que les conventions de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et sur l'élimination des pires formes de travail des enfants.

A. Âge minimum de travail

Selon le Code du travail de la République du Congo, l'âge général minimum d'admission à l'emploi est fixé à 16 ans. L'emploi d'enfants de moins de 16 ans est en principe interdit, sauf dérogation exceptionnelle accordée par l'autorité compétente, après avis de l'Inspection du travail, et exclusivement pour des travaux légers ne portant pas atteinte à leur santé, leur sécurité, ni à leur scolarité.

Les travaux dangereux, insalubres ou susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des jeunes sont interdits aux personnes de moins de 18 ans. Le travail de nuit pour les jeunes est également prohibé selon les textes applicables et les décrets d'application qui précisent la liste des travaux et secteurs interdits

B. Procédure de vérification de l'âge des travailleurs du Projet (République du Congo)

La présente procédure s'applique à tout recrutement réalisé dans le cadre du PASEL (y compris travailleurs communautaires, prestataires et sous-traitants). Conformément aux exigences du Projet, l'âge minimum d'admission au travail est fixé à 18 ans. Aucun candidat n'est retenu sans vérification formelle de son âge et de son identité au moyen de pièces officielles.

a) Pièces officielles recevables pour établir l'identité et l'âge

- Carte nationale d'identité (CNI) en cours de validité ;
- Passeport national en cours de validité ;
- Extrait ou copie intégrale de l'acte de naissance (délivré par l'officier de l'état civil), accompagné d'une pièce d'identité lorsque nécessaire ;

- Jugement supplétif tenant lieu d'acte de naissance (le cas échéant), accompagné d'une pièce d'identité ;
- Livret de famille (à titre complémentaire) et/ou attestation d'identité délivrée par l'autorité compétente ;
- Permis de conduire peut-être accepter comme document complémentaire d'identité, mais ne se substitue pas à une preuve d'état civil pour l'âge.

b) Principe de hiérarchie des preuves

- Preuves primaires de l'âge : acte de naissance (ou jugement supplétif) et CNI/passeport.
- Preuves complémentaires : livret de famille, permis de conduire, cartes scolaires. Elles ne suffisent pas seules et doivent corroborer les preuves primaires.

c) Étapes de la procédure

1. Pré-sélection et information

- Informer tous les candidats que l'embauche est conditionnée à la présentation des pièces officielles listées.
- Communiquer la politique d'âge minimum du Projet (18 ans) avant toute collecte de documents.

2. Collecte et enregistrement des pièces

- Le prestataire ou le responsable RH du Projet collecte les copies des pièces recevables.
- Les données (nom, prénoms, date et lieu de naissance, numéro de CNI/passeport) sont enregistrées dans un registre de vérification d'âge.

3. Vérification d'authenticité et cohérence

- Contrôler la validité des pièces (intégrité matérielle, dates, tampons, signatures).
- Vérifier la cohérence entre les documents présentés (mêmes identité et date de naissance).
- En cas de doute : demander une copie intégrale de l'acte de naissance ou une attestation de l'état civil ; si nécessaire, procéder à une vérification auprès des services de l'état civil.

4. Décision d'éligibilité

- Si l'âge vérifié est ≥ 18 ans : le candidat est éligible à l'embauche.
- Si l'âge vérifié est < 18 ans, ou si l'âge ne peut être établi de manière certaine : le candidat est inéligible au Projet. Aucune dérogation n'est admise.

5. Condition d'embauche et signature de contrat

- L'embauche et la signature du contrat (avant tout début de travail) sont conditionnées à :

- la présentation et validation des pièces requises ;
 - l'archivage des copies dans le dossier du travailleur.
- Cette condition s'applique également aux travailleurs communautaires et aux personnels mobilisés par des sous-traitants.
- 6. Archivage, protection des données et audits
 - Conserver en lieu sécurisé les copies des pièces et le registre de vérification d'âge.
 - Limiter l'accès aux seules personnes autorisées ;
 - Respecter la confidentialité des données personnelles.
 - Réaliser des audits périodiques (au moins semestriels) pour vérifier la conformité des dossiers.
- 7. Contrôles renforcés pour les sous-traitants
 - Les contrats avec prestataires/sous-traitants incluront une clause obligeant à appliquer cette procédure.
 - Le Projet se réserve le droit d'effectuer des contrôles inopinés sur les chantiers et bases vie.

d) Traitement des incohérences et mécanisme de recours

- En cas d'incohérence ou suspicion de faux : suspendre le processus, demander des pièces complémentaires ou une attestation de l'état civil, et signaler l'incident au niveau approprié (responsable RH/UGP ; le cas échéant, Inspection du travail).
- Mettre à disposition un mécanisme de réclamation pour permettre le signalement anonyme d'éventuels cas de non-conformité (ligne dédiée, boîte à plaintes, point focal).

e) Sanctions et mesures correctives

- Le non-respect de la procédure par un prestataire/sous-traitant expose à des mesures contractuelles (mise en demeure, suspension, résiliation).
- Tout cas avéré de tentative d'emploi d'une personne de moins de 18 ans sera immédiatement corrigé (retrait du candidat) et fera l'objet d'un rapport d'incident et d'une revue des contrôles internes.

f) Dispositif de coordination et supervision

- L'UGP coordonne la mise en œuvre, la tenue des registres, les audits et les rapports trimestriels de conformité.

- Les services déconcentrés de l'Inspection du travail et les structures locales (collectivités, OSC/ONG, syndicats) peuvent être associés aux contrôles et sensibilisations.

C. Procédure à suivre en cas de découverte de travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire (République du Congo)

Le PASEL mettra en œuvre les mesures immédiates et correctives lorsqu'un mineur (moins de 18 ans pour le Projet) est identifié parmi les travailleurs (y compris salariés, journaliers, travailleurs communautaires, sous-traitants). Le projet s'assurera de garantir la protection de l'enfant et la conformité au Code du travail congolais et aux textes d'application interdisant les travaux dangereux aux moins de 18 ans.

D. Mesures immédiates de protection et de mise en sécurité

1. Suspension immédiate des activités

- Le prestataire et/ou l'UGP suspend sans délai toute tâche confiée au mineur, en évitant toute exposition à un danger.

2. Prise en charge et non-sanction

- Le mineur n'est pas sanctionné. Il bénéficie d'un accompagnement respectueux de ses droits et de sa dignité.

3. Information et encadrement

- Informer le mineur, et si nécessaire son parent/tuteur légal, de la suspension et des étapes suivantes.

4. Zone sûre et retour sécurisé

- Organiser le retour sécurisé du mineur à son domicile ou un lieu sûr, avec l'accord du tuteur, en coordination avec les services sociaux si requis ;
- Gestion du contrat et des droits acquis

5. Rupture/annulation du contrat irrégulier

- Procéder à la cessation immédiate de la relation de travail irrégulière, conformément au droit congolais, en documentant la décision.

6. Paiement des droits dus

- Régler sans délai toutes rémunérations dues pour le travail déjà effectué, y compris avantages connexes légitimement acquis.

7. Orientation et appui

- Orienter le mineur vers les structures de protection de l'enfance, d'éducation/formations, en lien avec les services sociaux compétents.
 - Enquête, coordination avec autorités et responsabilités
8. Notification interne
- Notifier immédiatement l'UGP, la direction générale du prestataire et le point focal conformité/sauvegardes.
9. Saisie des autorités compétentes
- Informer l'Inspection du travail et, le cas échéant, la Direction de la protection de l'enfance/affaires sociales pour accompagnement et vérification.
10. Enquête formelle
- Mener une enquête interne documentée pour déterminer : modalités de recrutement, défaillances de vérification, niveaux de responsabilité, existence d'éventuels travaux dangereux, et tout risque connexe.
11. Mesures disciplinaires et contractuelles
- Appliquer, selon les conclusions : mises en demeure, sanctions disciplinaires internes, renforcement de la supervision, suspension ou résiliation de contrats avec sous-traitants en faute.
 - Mesures correctives et de non-réurrence
12. Revue des contrôles
- Corriger immédiatement les lacunes : renforcer la procédure de vérification d'âge, former les équipes RH et terrain, améliorer la traçabilité des pièces.
13. Clauses et plans d'action
- Mettre à jour les clauses contractuelles des prestataires/sous-traitants et élaborer un plan d'action correctif avec échéances et responsables.
14. Sensibilisation ciblée
- Organiser des sessions de sensibilisation sur l'interdiction du travail des enfants et les risques associés, notamment sur les chantiers/activités à risque.
 - Documentation, suivi et reporting
15. Registre d'incident
- Consigner l'incident dans un registre dédié (date, lieu, identité anonymisée du mineur, circonstances, mesures prises).
16. Rapports périodiques

- Intégrer l'incident et les mesures correctives,
- Dans le rapport mensuel du prestataire,
- Dans le rapport trimestriel de l'UGP, transmis à la Banque.

17. Suivi post-incident

- Effectuer des contrôles renforcés dans les zones/équipes concernées pendant au moins deux trimestres, et clôturer l'action corrective après vérification de l'efficacité.

Le projet respectera les principes transversaux suivants :

- Confidentialité et protection des données : traiter toutes informations personnelles avec prudence et respect du secret professionnel.
- Zéro tolérance : le Projet applique une tolérance zéro vis-à-vis de l'emploi de mineurs, avec des conséquences contractuelles claires pour les contrevenants.

E. Conditions générales applicables au Projet

a) Salaires et rémunérations

- Salaire minimum : le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) est fixé à 70 400 FCFA par mois à compter du 1er janvier 2025. Les rémunérations du Projet ne peuvent être inférieures à ce plancher et les conventions/contrats doivent être ajustés en conséquence.
- Paiement des heures supplémentaires : les heures effectuées au-delà de la durée légale donnent lieu à une majoration (usuellement 50% en semaine et 100% le dimanche/jours fériés). Des textes et accords sectoriels précisent des barèmes (ex. 25% jour, 50% nuit, 100% nuit sur jour de repos/jour férié). Les conventions collectives applicables peuvent prévoir des majorations plus favorables.

b) Horaires de travail et organisation du temps

- Durée légale hebdomadaire (secteur privé) : 40 heures, généralement 8 heures par jour
- Repos hebdomadaire : minimum 24 heures consécutives par semaine, en principe le dimanche ; dérogations possibles avec repos compensateur
- Travail de nuit : défini généralement comme le travail entre 20h et 5h ; ne peut excéder 8 heures consécutives. Des dispositions spécifiques s'appliquent selon les textes et conventions

c) Nombre maximal d'heures de travail et heures supplémentaires

- Limites d'heures supplémentaires : les heures au-delà de la durée légale sont encadrées. Des références pratiques mentionnent une limite pouvant aller jusqu'à 20 heures supplémentaires par semaine dans certains cas, sous réserve des textes et conventions applicables ; l'UGP fixera une limite de projet plus prudente et compatible avec la santé-sécurité, et n'autorisera que les dépassements dûment justifiés et approuvés.

d) Conventions collectives applicables au Projet

- Le Projet recensera et appliquera les conventions collectives pertinentes selon les métiers/branches mobilisés (par exemple : agriculture, auxiliaires de transport, banque, bâtiment, boulangerie, commerce, compagnies aériennes, entreprises forestières, hôtellerie, industrie et métallurgie). Les conventions fixent des dispositions spécifiques (classification, salaires minima de branche, primes, repos, travail de nuit, sécurité) qui complètent le Code du travail
- Le prestataire doit fournir à l'UGP la liste des conventions collectives qu'il applique, avec un résumé des principales caractéristiques (salaires minima de branche, majorations, repos, travail de nuit, primes, procédures disciplinaires) et les preuves d'adhésion/extension le cas échéant.

e) Autres conditions particulières

- Santé et sécurité : le temps de travail doit rester compatible avec la prévention des risques (respect des 8h consécutives maximum la nuit, repos hebdomadaire, pauses). Évaluer et prévenir les risques liés aux horaires atypiques et au travail de nuit.
- Travail des mineurs : pour le Projet, l'âge minimum est fixé à 18 ans (règle interne plus protectrice). Aucune affectation à des travaux dangereux, insalubres ou de nuit pour les moins de 18 ans, conformément aux normes nationales et internationales.
- Contrôles et conformité : l'UGP et les prestataires respecteront les contrôles de la Direction Générale du Travail/inspections départementales, tiendront les registres du temps de travail et coopéreront aux vérifications. Les contrats intégreront des clauses de conformité (durée du travail, repos, rémunérations, sanctions en cas de manquement).

6.2- Engagement du PASEL

Le PASEL adopte une tolérance zéro envers le travail des enfants. À ce titre, le projet s'engage à :

- i. Garantir qu'aucun travailleur âgé de moins de 18 ans ne soit impliqué dans des activités dangereuses ou risquées liées à la mise en œuvre du projet (chantier, transport, maintenance, travaux en hauteur, opérations électriques, etc.) ;
- ii. Vérifier systématiquement l'âge de tous les travailleurs, employés directs ou sous-traités, avant tout recrutement ;
- iii. Mettre en place des mécanismes de contrôle, de prévention et de suivi afin d'assurer la conformité avec la réglementation nationale et les exigences de la Banque mondiale (NES 2 – Conditions de travail et relations d'emploi).

6.3- Mécanismes de vérification et de suivi

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) mettra en œuvre un dispositif rigoureux de vérification de l'âge d'emploi, comprenant notamment :

- la présentation obligatoire d'une pièce d'identité officielle (carte nationale, passeport, carte de réfugié, carte de sécurité sociale, acte de naissance, etc.) lors du recrutement ;
- l'exigence, pour tous les sous-traitants et entreprises partenaires, d'appliquer la même procédure de vérification de l'âge ;
- l'implication des services déconcentrés du ministère du Travail, des collectivités locales, des OSC, des ONG et des syndicats pour renforcer le contrôle communautaire et institutionnel ;
- la tenue d'un registre du personnel indiquant l'âge vérifié de chaque travailleur, conservé par l'UGP et les entreprises contractantes ;
- l'évaluation systématique des risques professionnels pour les travailleurs âgés de 16 à 18 ans, afin de s'assurer qu'ils n'effectuent pas de tâches trop lourdes ou dangereuses.

6.4- Mesures correctives et gestion des cas de non-conformité

Si, au cours des vérifications, il est constaté qu'un enfant en dessous de l'âge légal travaille sur un site du PASEL :

- l'UGP prendra immédiatement des mesures de retrait du travail, en veillant à ce que cette action soit menée de manière responsable et dans l'intérêt supérieur de l'enfant ;
- une enquête interne sera menée pour déterminer les causes de la non-conformité et identifier les manquements dans la chaîne de recrutement ;

- le contractant concerné devra mettre en œuvre des mesures correctives immédiates, notamment la révision de ses procédures d'embauche et de contrôle ;
- le cas sera signalé aux autorités compétentes conformément à la législation nationale.

6.5- Sensibilisation et prévention

Le PASEL organisera régulièrement des sessions de sensibilisation destinées au personnel, aux entreprises partenaires et aux communautés locales sur :

- les risques liés au travail des enfants et ses impacts sociaux ;
- l'âge légal d'accès à l'emploi et les obligations légales des employeurs ;
- les procédures de signalement de tout cas suspect de travail d'enfants dans la zone du projet.

VII. CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section présente les conditions générales applicables à l'ensemble des travailleurs mobilisés dans le cadre du Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL). Elles sont conformes au Code du travail de la République du Congo, aux conventions collectives applicables ainsi qu'aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) de la Banque mondiale. Ces dispositions s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs du projet, notamment les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les employés des fournisseurs principaux, les sous-traitants ainsi que les travailleurs communautaires le cas échéant.

7.1- Contrats de travail

Tous les travailleurs du PASEL feront l'objet d'un contrat écrit, signé avant le début de toute activité.

Les contrats pourront être de nature différente selon les besoins du projet :

- contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- contrat à durée déterminée (CDD) ;
- contrat temporaire ou de chantier ;
- contrat de prestation de services ;
- contrat d'apprentissage ou de formation.

Chaque contrat devra préciser au minimum :

- l'identité de l'employeur et du travailleur ;
- la nature du poste et des responsabilités ;
- la durée et le lieu d'exécution ;
- la rémunération et ses composantes ;
- les conditions de travail ;
- les droits et obligations des parties ;
- les références au Code du travail et aux conventions collectives ;
- les dispositions relatives à la santé et sécurité au travail ;
- les modalités de rupture du contrat.

Tous les contrats devront intégrer les exigences du PGMO et de la NES2, notamment en matière de protection des travailleurs.

7.2- Salaires et rémunération

La rémunération des travailleurs sera fixée conformément à la législation nationale et aux conventions collectives applicables.

Le principe de base est celui de la rémunération régulière, équitable et transparente.

Les dispositions suivantes seront appliquées :

- paiement des salaires dans les délais convenus ;
- interdiction des retenues abusives sur salaire ;
- égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ;
- délivrance de bulletins de paie ;
- transparence sur les primes et indemnités éventuelles.

Les entreprises contractantes devront garantir la traçabilité des paiements et leur conformité avec les obligations légales.

7.3- Temps de travail

Le temps de travail sera organisé conformément au Code du travail congolais.

Les règles suivantes s'appliquent :

- durée hebdomadaire de référence : 40 heures ;
- durée journalière indicative : 8 heures ;
- respect des périodes de repos quotidien ;
- repos hebdomadaire d'au moins 48 heures consécutives ;
- gestion encadrée des heures supplémentaires avec compensation conformément à la réglementation.

Toute dérogation liée aux activités du projet (travaux urgents ou interventions techniques) devra être justifiée et encadrée.

7.4- Congés et repos

Les travailleurs du PASEL bénéficient des droits aux congés prévus par la législation nationale.

À ce titre :

- congé annuel payé d'environ 26 jours ouvrables ;
- congés exceptionnels pour événements familiaux selon le Code du travail ;
- congé de maternité conformément à la réglementation en vigueur ;
- respect des jours fériés légaux.

Les modalités d'octroi seront précisées dans les contrats individuels de travail.

7.5- Liberté syndicale et dialogue social

Le PASEL reconnaît et respecte pleinement la liberté syndicale des travailleurs conformément à la législation nationale et aux exigences de la NES2.

Les travailleurs ont le droit :

- de se constituer en syndicats ;
- d'adhérer librement à une organisation syndicale ;
- de participer à des activités syndicales légitimes ;
- d'engager un dialogue social avec les employeurs.

Les employeurs du projet devront favoriser un climat de dialogue et de concertation afin de prévenir les conflits sociaux et promouvoir de bonnes relations professionnelles.

7.6- Protection sociale

Tous les travailleurs du projet devront être affiliés aux dispositifs de protection sociale en vigueur en République du Congo.

Cela comprend notamment :

- l'affiliation à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) ;
- la couverture des risques professionnels (accidents de travail, maladies professionnelles) ;
- la couverture maladie selon les dispositifs existants ;
- les prestations sociales prévues par la législation.

Les employeurs (UGP, entreprises et sous-traitants) sont responsables de la déclaration des travailleurs et du versement des cotisations sociales conformément aux obligations légales.

7.7- Fin de contrat et rupture de la relation de travail

La fin du contrat de travail dans le cadre du PASEL peut intervenir dans les conditions prévues par le Code du travail, notamment :

- arrivée à terme d'un contrat à durée déterminée ;
- démission du travailleur ;
- licenciement pour motif valable ;
- résiliation pour faute grave ou insuffisance professionnelle ;
- force majeure.

Toute rupture de contrat devra respecter :

- les procédures légales en vigueur ;
- le droit à une notification préalable ;

- le respect des droits à indemnités éventuelles ;
- la délivrance des documents de fin de contrat (certificat de travail, solde de tout compte, etc.).

Aucune rupture ne devra être abusive ou discriminatoire.

Les cas de litiges liés à la rupture de contrat seront traités conformément au mécanisme de gestion des plaintes du projet et aux procédures de conciliation prévues par la législation nationale.

VIII. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

8.1- Objectif et principes directeurs

Le Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGPT) du Projet PASEL a pour objectif de mettre à la disposition de l'ensemble des travailleurs du projet, salariés, journaliers, travailleurs communautaires, prestataires, sous-traitants et leurs employés un cadre fiable, accessible et équitable permettant de :

- Signaler tout problème ou préoccupation lié notamment :
 - aux conditions générales de travail et de rémunération ;
 - aux heures et modalités de travail ;
 - à la santé et à la sécurité au travail (SST/HSE) ;
 - aux équipements de protection et aux conditions sur les chantiers ;
 - au harcèlement, à la discrimination, aux conflits professionnels ;
 - aux non-conformités aux lois nationales et aux exigences de la NES n°2, y compris l'emploi de mineurs ou le travail forcé ;
- Assurer un traitement rapide, équitable, confidentiel et sans représailles de toutes les plaintes ;
- Documenter systématiquement les plaintes, analyser leurs causes profondes et identifier des mesures correctives et préventives afin d'éviter leur récurrence.

8.2- Principes directeurs du MGPT

Le fonctionnement du MGPT du PASEL repose sur les principes suivants :

- **Accessibilité :**
Le mécanisme est gratuit, simple d'utilisation et accessible à tous les travailleurs, sans distinction de statut, de genre ou de niveau hiérarchique, à travers plusieurs canaux, disponibles en français et, lorsque nécessaire, en langues locales.
- **Confidentialité :**
Les données personnelles et l'identité des plaignants sont protégées à toutes les étapes du processus, en particulier pour les plaintes sensibles (harcèlement, VBG/EAS/HS).
- **Absence de représailles :**
Une politique explicite de non-représailles est appliquée. Aucune mesure disciplinaire, discrimination ou sanction ne sera tolérée à l'encontre d'un travailleur ayant déposé une plainte de bonne foi.
- **Transparence :**
Les délais, les étapes de traitement et les décisions prises sont clairement communiqués aux plaignants.
- **Impartialité et équité :**
Les plaintes sont examinées par des personnes n'étant pas directement impliquées dans les faits, avec, le cas échéant, le recours à un comité incluant des représentants des travailleurs.

8.3- Champ d'application

Le MGPT s'applique à l'ensemble des travailleurs intervenant dans le cadre du PASEL, quel que soit leur mode de recrutement ou leur employeur.

Il est distinct du mécanisme de gestion des plaintes communautaires, tout en restant coordonné avec celui-ci lorsque des problématiques communes sont identifiées.

L'existence du MGPT ne limite en aucun cas le droit des travailleurs de recourir aux mécanismes légaux nationaux (Inspection du travail, juridictions compétentes, médiation ou arbitrage).

8.4- Canaux de réception des plaintes

Les plaintes peuvent être soumises par les canaux suivants :

- **Ligne téléphonique dédiée**, numéro local non surtaxé, active durant les heures ouvrables, avec possibilité de messages vocaux hors horaires ;
- **Canal WhatsApp/SMS dédié**, permettant l'envoi de messages écrits, photos ou preuves, particulièrement utile pour les chantiers isolés ;
- **Adresse électronique officielle** du projet ;
- **Boîtes à plaintes scellées** installées sur les sites, chantiers et bases vie, ouvertes chaque semaine par deux personnes désignées ;
- **Point focal RH/UGP** sur chaque site, clairement identifié, formé et accessible ;
- **Signalement anonyme**, possible via les boîtes à plaintes ou un formulaire en ligne ;
- **Canal syndical**, via les délégués du personnel ou représentants syndicaux ;
- **Ligne de secours santé-sécurité**, réservée aux urgences (accidents graves, risques imminents, menaces sérieuses).

Tous les canaux sont communiqués aux travailleurs dès leur embauche et affichés sur les sites de travail.

8.5- Plaintes sensibles (VBG, EAS, HS)

Les plaintes liées à la violence basée sur le genre, à l'exploitation et aux abus sexuels ou au harcèlement sexuel seront traitées selon les dispositions prévues dans le Plan d'action VBG du PASEL, qui définit les modalités de prévention, de signalement, d'orientation et de prise en charge des survivant(e)s.

À cet effet, le Plan d'action VBG comprendra une cartographie des structures et prestataires de services spécialisés (médicaux, psychosociaux, juridiques et sécuritaires) disponibles dans les zones d'intervention du projet. Les survivant(e)s seront orienté(e)s, avec leur consentement, vers les structures compétentes identifiées dans cette cartographie afin de bénéficier d'une prise en charge adaptée.

Le Point Focal VBG/EAS/HS du projet assurera la coordination du processus d'orientation, le suivi des cas dans le respect des règles de confidentialité et la liaison avec les prestataires de services concernés, sans divulguer l'identité des personnes concernées aux acteurs non habilités.

Aucune enquête interne ni transmission d'informations nominatives ne sera engagée sans le consentement libre et éclairé de la personne concernée, sauf dans les cas prévus par la législation nationale. Les informations relatives aux plaintes sensibles feront l'objet d'un traitement strictement confidentiel et d'un rapportage anonymisé, conformément aux procédures du projet et aux exigences de la Banque mondiale.

8.6- Délai de traitement et suivi des plaintes

Toutes les plaintes enregistrées dans le cadre du Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGPT) feront l'objet d'un traitement diligent, équitable, transparent et confidentiel. Sauf disposition particulière, les plaintes seront traitées dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables à compter de leur enregistrement.

Toutefois, certaines plaintes peuvent nécessiter un délai supplémentaire lorsqu'elles présentent un niveau de complexité élevé ou requièrent des investigations complémentaires. Dans ce cas, le plaignant sera informé des raisons du prolongement du délai ainsi que des étapes restantes du traitement.

Toutes les plaintes, qu'elles soient ordinaires ou complexes, seront enregistrées et suivies à l'aide d'outils de gestion permettant d'assurer leur traçabilité tout au long du processus. Les principaux outils de documentation comprendront notamment :

- une fiche standardisée d'enregistrement des plaintes ;
- un registre physique et/ou électronique des plaintes ;
- une base de données de suivi des plaintes et des actions correctives ;
- des fiches d'investigation pour les plaintes nécessitant un examen approfondi ;
- les procès-verbaux des réunions de médiation ou de conciliation, le cas échéant ;
- les rapports d'enquête et de clôture des plaintes complexes ;
- un tableau de bord de suivi des indicateurs du MGPT (nombre de plaintes reçues, traitées, clôturées, délais de traitement, catégories de plaintes, mesures correctives mises en œuvre).

Les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales de l'UGP assureront la vérification, la consolidation et l'analyse périodique de ces informations. Les résultats du suivi seront intégrés dans les rapports trimestriels de mise en œuvre du PGMO et permettront d'identifier les tendances, les causes récurrentes des plaintes ainsi que les actions préventives et correctives à mettre

en œuvre afin d'améliorer en continu les conditions de travail et la gestion de la main-d'œuvre du PASEL.

Une plainte est considérée comme complexe lorsqu'elle ne peut être résolue par les procédures ordinaires en raison de sa nature, de sa gravité ou des investigations qu'elle nécessite. Il peut notamment s'agir de :

- plaintes relatives aux violences basées sur le genre, à l'exploitation et aux abus sexuels ou au harcèlement sexuel (VBG/EAS/HS) ;
- accidents graves ou mortels survenus sur les lieux de travail ;
- allégations de travail des enfants ou de travail forcé ;
- cas de discrimination, de harcèlement ou de représailles impliquant plusieurs parties ;
- plaintes susceptibles d'entraîner une procédure judiciaire ou administrative ;
- plaintes impliquant plusieurs entreprises, sous-traitants ou fournisseurs ;
- situations présentant un risque élevé pour la santé, la sécurité ou les droits des travailleurs.

La qualification d'une plainte comme « complexe » repose sur une analyse effectuée par le Point focal du MGPT et les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales de l'UGP, au regard notamment des critères suivants :

- la gravité des faits allégués et leurs conséquences potentielles ;
- le nombre de personnes concernées ou affectées ;
- le niveau de risque pour la santé, la sécurité ou les droits des travailleurs ;
- la sensibilité des informations traitées et les exigences de confidentialité ;
- la nécessité de faire intervenir plusieurs acteurs ou institutions compétentes ;
- la nécessité de réaliser une enquête technique, sociale ou administrative approfondie ;
- les risques juridiques, réputationnels ou opérationnels pour le projet.

Cette évaluation permettra de déterminer la procédure de traitement applicable, le niveau d'escalade requis ainsi que les délais adaptés à chaque situation.

8.7- Niveaux institutionnels de traitement des plaintes

A. Premier niveau : au sein de l'entreprise ou du prestataire

Le premier niveau constitue la porte d'entrée du Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGPT). Il privilégie le règlement rapide, équitable et amiable des différends au plus près du lieu de travail.

Chaque entreprise, prestataire ou sous-traitant mettra en place un comité interne de gestion des plaintes composé, selon son organisation, de :

- le Chef du personnel ou le responsable des ressources humaines ;
- le Spécialiste environnemental et social de l'entreprise ;
- un représentant des travailleurs (ou délégué du personnel, selon les effectifs) ;
- une représentante des travailleuses ou, à défaut, une personne formée aux questions de genre et de prévention des VBG/EAS/HS, afin de garantir une prise en compte effective des préoccupations spécifiques des femmes et des groupes vulnérables. Lorsque la nature de la plainte l'exige, le Point focal VBG/EAS/HS du projet pourra être associé au traitement de la plainte dans le respect des règles de confidentialité.

Le travailleur saisit directement le Chef du personnel ou déposer sa plainte oralement ou de toute personne désignée pour recevoir les plaintes. Dès réception, celle-ci est enregistrée dans le registre des plaintes et un accusé de réception est remis au plaignant.

Avant son examen, la plainte fait l'objet d'une évaluation préliminaire permettant de vérifier sa recevabilité et de déterminer son niveau de gravité afin d'orienter la procédure de traitement appropriée.

Les plaintes sont classées selon trois niveaux de gravité :

- Niveau 1 (faible) : plaintes relatives à des difficultés administratives ou organisationnelles n'entraînant pas de risque significatif pour les droits, la santé ou la sécurité des travailleurs (horaires de travail, congés, erreurs administratives, problèmes de communication, etc.).
- Niveau 2 (modéré) : plaintes susceptibles d'affecter les conditions de travail ou les droits des travailleurs sans présenter un danger immédiat, notamment les différends relatifs à la rémunération, aux conditions d'emploi, aux mesures disciplinaires, aux discriminations présumées ou au non-respect des obligations contractuelles.
- Niveau 3 (élevé ou critique) : plaintes présentant un risque élevé pour les personnes ou le projet, notamment les cas de violences basées sur le genre (VBG/EAS/HS), les accidents graves ou mortels, les allégations de travail des enfants ou de travail forcé, les atteintes graves à la santé et à la sécurité au travail, les représailles ou toute situation pouvant engager la responsabilité juridique ou réputationnelle du projet.

Cette classification est réalisée par le comité interne sur la base de critères tels que la gravité des faits, les risques encourus par les personnes concernées, le nombre de travailleurs affectés, la sensibilité des informations, les conséquences potentielles sur le projet ainsi que la nécessité de mobiliser des acteurs externes ou des investigations complémentaires.

Le comité interne se réunit dans un délai maximal de sept (7) jours ouvrables pour examiner les plaintes de niveaux 1 et 2, proposer une solution concertée et notifier sa décision au plaignant.

Les plaintes classées au niveau 3 sont immédiatement transmises au niveau supérieur du mécanisme ou orientées vers les procédures spécialisées prévues par le projet, notamment celles définies dans le Plan d'action VBG pour les cas de VBG/EAS/HS.

Lorsque la plainte est jugée recevable et que la solution est acceptée par le plaignant, celle-ci est mise en œuvre immédiatement et consignée dans le registre de gestion des plaintes. Dans le cas contraire, ou lorsque la plainte dépasse les compétences du comité interne, elle est transmise au niveau institutionnel suivant conformément aux procédures du MGPT.

B. Deuxième niveau : au niveau du Projet (UGP/PASEL)

Lorsque la réponse apportée au premier niveau est jugée insatisfaisante, qu'aucune solution n'a pu être trouvée ou qu'aucune réponse n'a été apportée dans les délais impartis, le travailleur peut saisir le deuxième niveau du Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGPT), assuré par l'Unité de Gestion du Projet (UGP).

À ce niveau, les plaintes sont examinées par le Comité de Gestion des Plaintes des Travailleurs (CGPT), mis en place par décision du Coordonnateur du PASEL. Ce comité constitue l'organe interne chargé de l'examen des plaintes qui n'ont pu être résolues au niveau des entreprises ou des prestataires.

Le Comité de Gestion des Plaintes des Travailleurs est composé des membres suivants :

- le Coordonnateur du PASEL ou son représentant, qui assure la présidence du comité ;
- le Responsable Administratif et Financier (RAF), qui assure la gestion administrative des plaintes ;
- le Spécialiste en Sauvegardes Sociales et VBG, qui assure le secrétariat technique du comité ;
- le Spécialiste en Sauvegardes Environnementales ;
- toute autre personne ressource ou expert dont la présence est jugée nécessaire en fonction de la nature de la plainte, dans le respect des règles de confidentialité.

Pour les plaintes relatives aux violences basées sur le genre, à l'exploitation et aux abus sexuels ou au harcèlement sexuel (VBG/EAS/HS), le comité applique les procédures spécifiques prévues dans le Plan d'action VBG du projet. L'examen des dossiers est limité aux informations strictement nécessaires et respecte les principes de confidentialité, de consentement éclairé et d'approche centrée sur les survivant(e)s.

À l'issue de l'examen de la plainte, la décision motivée est notifiée au plaignant. Si celui-ci n'est pas satisfait de la décision rendue ou si aucun accord n'est trouvé, il peut saisir l'Inspection du

travail territorialement compétente, sans préjudice de son droit de recourir aux juridictions compétentes conformément à la législation nationale.

C. Troisième niveau : à l'Inspection du Travail

Lorsque le différend n'a pu être résolu au niveau de l'entreprise ou du Comité de Gestion des Plaintes des Travailleurs (CGPT) de l'UGP, ou lorsque le plaignant estime que la décision rendue ne garantit pas pleinement ses droits, il peut saisir l'Inspection du travail territorialement compétente, conformément aux dispositions du Code du travail de la République du Congo.

L'Inspection du travail constitue une autorité administrative indépendante chargée de veiller au respect de la législation du travail et d'assurer la conciliation des différends individuels ou collectifs entre employeurs et travailleurs.

À la réception de la plainte, l'Inspection du travail procède à un examen de sa recevabilité, ouvre un dossier et peut demander tout document ou information utile à l'instruction de l'affaire.

Dans le cadre de ses attributions, elle peut notamment :

- examiner les pièces transmises par les différentes parties ;
- entendre séparément ou conjointement le plaignant, l'employeur et toute autre personne susceptible d'apporter des éléments utiles à l'instruction du dossier ;
- effectuer, si nécessaire, des visites de chantier ou des inspections sur les lieux de travail ;
- vérifier le respect des dispositions du Code du travail, des textes réglementaires applicables, des conventions collectives, des clauses contractuelles ainsi que des exigences pertinentes du PGMO ;
- rechercher une solution amiable par voie de conciliation entre les parties ;
- formuler des recommandations ou prescrire des mesures de mise en conformité lorsque des manquements sont constatés.

Les décisions et recommandations de l'Inspection du travail sont fondées sur les dispositions de la législation nationale en vigueur, les éléments de preuve recueillis au cours de l'instruction ainsi que les obligations contractuelles applicables aux parties concernées.

À l'issue de la procédure, un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi conformément aux procédures nationales. Ce document est communiqué aux parties et intégré au dossier de gestion de la plainte tenu par l'UGP. Lorsque la conciliation aboutit, les parties mettent en œuvre les engagements convenus dans les délais fixés et l'UGP en assure le suivi.

En cas d'échec de la conciliation ou lorsque le différend ne relève pas de la compétence de l'Inspection du travail, le plaignant conserve le droit de saisir les juridictions compétentes, conformément aux dispositions du Code du travail de la République du Congo, sans préjudice des autres voies de recours prévues par la législation nationale.

D. Quatrième niveau : recours juridictionnel

En l'absence de solution amiable, le plaignant conserve le droit de saisir le Tribunal du Travail compétent, par voie écrite ou verbale auprès du greffe.

Le tribunal statue conformément aux dispositions légales applicables en matière de litiges du travail, sans préjudice des autres recours prévus par la législation nationale.

8.8- Processus opérationnel de traitement des plaintes et délais

Quel que soit le niveau institutionnel saisi, le traitement des plaintes suit un processus structuré, garantissant célérité, équité, traçabilité et confidentialité.

A. Étape 1 : Réception et enregistrement (J0 à J2)

- Attribution d'un numéro unique de dossier ;
- Enregistrement des informations essentielles : date ; site ; canal de réception ; nature de la plainte ; niveau d'urgence ; identité du plaignant (si non anonyme) ;
- Transmission d'un accusé de réception au plaignant dans un délai maximal de 48 heures, précisant les étapes suivantes du processus.

B. Étape 2 : Tri et classification (J2 à J5)

- Catégorisation de la plainte : rémunération ; temps de travail ; santé et sécurité au travail (HSE) ; harcèlement ou discrimination ; équipements et conditions de travail ; relations professionnelles ; emploi de mineurs ; autres.
- Évaluation du niveau d'urgence :
 - Critique (risque imminent, accident grave, menace pour la vie ou la sécurité) ;
 - Élevée ;
 - Normale.

Les plaintes critiques font l'objet d'un traitement immédiat, indépendamment des délais standards.

C. Étape 3 : Enquête, traitement et décision (J5 à J15)

- Analyse approfondie des faits ;
- Conduite d'entretiens avec les parties concernées ;
- Collecte et vérification des informations pertinentes ;
- Définition et mise en œuvre de mesures correctives adaptées ;
- Communication formelle et écrite de la décision au plaignant.

8.9- Processus opérationnel de gestion des plaintes des travailleurs

Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGPT) repose sur une procédure unique applicable à l'ensemble des plaintes, quel que soit le niveau auquel elles sont traitées. Lorsqu'une plainte ne peut être résolue à un niveau donné, elle est automatiquement transmise au niveau supérieur, sans que le processus d'analyse ne soit recommencé.

Le tableau ci-après décrit les différentes étapes du traitement des plaintes, les responsabilités de chaque acteur, les délais de traitement ainsi que les principaux livrables attendus.

Tableau 12: étapes du traitement du MGPT

Étape	Activités	Responsable principal	Appui	Délai indicatif	Produit attendu
1	Réception de la plainte (orale, écrite, téléphone, courriel, boîte à plaintes, plateforme du projet, etc.)	Point focal MGPT (entreprise ou UGP selon le niveau de saisine)	Chef du personnel / Responsable RH	Immédiat	Plainte reçue
2	Enregistrement de la plainte dans le registre officiel, attribution d'un numéro unique, accusé de réception au plaignant	Point focal MGPT	Responsable RH	48 heures maximum	Registre mis à jour et accusé de réception transmis
3	Vérification de la recevabilité et classification de la plainte selon sa nature (conditions d'emploi, SST, VBG/EAS/HS, discrimination, salaires, etc.) ainsi que son niveau de gravité (faible, moyen, élevé ou critique)	Point focal MGPT	Spécialiste social/VBG, Responsable HSE selon la nature de la plainte	2 jours ouvrables	Fiche de classification et niveau de priorité
4	Analyse de la plainte : collecte des informations, entretiens, examen des documents, visites de terrain si nécessaire et détermination des causes	Comité de gestion des plaintes compétent	Services techniques concernés	5 jours ouvrables	Rapport d'analyse
5	Examen des conclusions et décision sur les mesures correctives ou les solutions proposées	Comité de gestion des plaintes	Coordonnateur du projet (pour les dossiers relevant de l'UGP)	5 jours ouvrables	Décision motivée
6	Notification écrite de la décision au plaignant et information sur les voies de recours en cas de désaccord	Point focal MGPT	Secrétariat du comité	2 jours ouvrables	Notification transmise
7	Mise en œuvre et suivi des mesures correctives décidées	Employeur concerné (entreprise, sous-traitant ou UGP)	UGP, Mission de contrôle, E2C selon le cas	Selon le plan d'action	Mesures correctives exécutées
8	Vérification de l'efficacité des mesures, clôture de la plainte ou transmission au niveau supérieur lorsque la solution n'est pas jugée satisfaisante	Comité de gestion des plaintes	UGP	5 jours ouvrables après la mise en œuvre	Dossier clôturé ou transmis

Le délai cible de traitement d'une plainte est de quinze (15) jours ouvrables à compter de son enregistrement. Les plaintes présentant un niveau de gravité élevé ou critique, notamment celles relatives aux accidents graves, aux violences basées sur le genre (VBG/EAS/HS), au travail des enfants, au travail forcé ou à tout risque susceptible de porter atteinte à la vie, à la sécurité ou aux droits fondamentaux des travailleurs, font l'objet d'un traitement prioritaire et sont prises en charge immédiatement conformément aux procédures spécifiques du projet.

8.10- Suivi, documentation et reporting

Le suivi, la documentation et le reporting des plaintes constituent une composante essentielle du Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGPT). Ils permettent d'assurer la traçabilité des plaintes, le suivi des délais de traitement, l'analyse des tendances, l'identification des risques récurrents ainsi que l'amélioration continue des conditions de travail dans le cadre du PASEL.

8.10.1 Système de documentation des plaintes

Toutes les plaintes reçues, qu'elles soient formulées oralement, par écrit, par téléphone, par courrier électronique, via les boîtes à suggestions ou tout autre canal prévu par le MGPT, sont enregistrées dans un système sécurisé de gestion des plaintes.

Ce système comprend :

- un registre physique des plaintes, tenu sur chaque site d'intervention par le responsable désigné de l'entreprise ou du prestataire ;
- une base de données électronique centralisée, administrée par l'UGP, permettant de consolider l'ensemble des plaintes enregistrées dans le cadre du projet.

Chaque plainte reçoit un numéro d'identification unique permettant d'assurer sa traçabilité tout au long de son traitement.

8.10.2 Informations enregistrées

Pour chaque plainte, les informations suivantes sont documentées :

- numéro unique de référence ;
- date et lieu de réception ;
- mode de réception de la plainte ;
- identité du plaignant ou mention de l'anonymat lorsque celui-ci est demandé ;
- catégorie de travailleur concernée (travailleur direct, contractuel, sous-traitant, fournisseur principal ou travailleur communautaire) ;
- employeur concerné ;
- nature de la plainte ;
- niveau de gravité ou de risque attribué ;
- mesures conservatoires éventuellement prises ;

- personnes ou instances chargées du traitement ;
- décisions prises ;
- actions correctives mises en œuvre ;
- date de clôture de la plainte ;
- niveau de satisfaction du plaignant, lorsque cette information peut être recueillie.

Les plaintes relatives aux VBG/EAS/HS font l'objet d'un enregistrement spécifique garantissant la confidentialité des données personnelles et le respect du principe du consentement éclairé. Aucune information permettant d'identifier directement une personne survivante n'est intégrée dans les rapports de suivi.

8.10.3 Gestion des registres et accès aux informations

Les registres physiques sont conservés sous la responsabilité des responsables désignés des entreprises ou prestataires. Ils sont tenus dans un espace sécurisé et ne sont accessibles qu'aux personnes dûment habilitées.

La base de données électronique est administrée par le Spécialiste en sauvegardes sociales et VBG de l'UGP, avec l'appui du Spécialiste en sauvegardes environnementales.

Les droits d'accès sont définis selon le principe du « besoin d'en connaître » afin de garantir la confidentialité des informations :

Tableau 13: Informations des acteurs par rapport aux niveaux d'accès

Niveau d'accès	Acteurs concernés	Informations accessibles
Niveau 1	• Responsable RH ou HSE de l'entreprise, • Point focal MGPT du chantier	Plaintes concernant uniquement leur entreprise ou leur chantier
Niveau 2	• Spécialistes en sauvegardes de l'UGP, • Coordonnateur du projet	Ensemble des plaintes enregistrées dans le cadre du projet et les entreprises, y compris le suivi des mesures correctives.
Niveau 3	Comité de gestion des plaintes des travailleurs	Dossiers soumis à son examen, ainsi que les informations nécessaires à la prise de décision
Niveau 4	• Banque mondiale (dans le cadre du reporting), • Inspection du Travail ou autres autorités compétentes	Données consolidées, statistiques, analyses et dossiers spécifiques lorsque la réglementation ou les accords de financement le prévoient

Les données nominatives sont protégées conformément aux dispositions légales applicables et ne sont communiquées qu'aux personnes autorisées.

8.10.4 Analyse des plaintes

L'UGP procède périodiquement à une analyse qualitative et quantitative des plaintes enregistrées afin :

- d'identifier les causes récurrentes des plaintes ;
- d'évaluer les délais de traitement ;
- d'apprécier l'efficacité des mesures correctives ;

- de détecter les risques émergents ;
- de mesurer les performances des entreprises et sous-traitants ;
- d'orienter les actions de prévention et de renforcement des capacités.

Cette analyse constitue un outil d'aide à la décision pour améliorer en continu la gestion de la main-d'œuvre du projet.

8.10.5 Reporting

Les entreprises et prestataires transmettent à l'UGP un rapport mensuel présentant notamment :

- le nombre de plaintes reçues ;
- leur répartition par catégorie ;
- leur niveau de gravité ;
- les délais moyens de traitement ;
- les plaintes clôturées et celles restant en cours ;
- les mesures correctives mises en œuvre ;
- les difficultés rencontrées.

Sur la base de ces informations, l'UGP élabore un rapport trimestriel consolidé intégré au dispositif global de suivi environnemental et social du PASEL.

Ce rapport présente notamment :

- les statistiques consolidées des plaintes ;
- les tendances observées ;
- les principaux risques identifiés ;
- les performances des entreprises ;
- l'état de mise en œuvre des mesures correctives ;
- les recommandations destinées à renforcer le fonctionnement du MGPT.

Les incidents graves et les plaintes susceptibles d'avoir des conséquences importantes sur les travailleurs ou sur la conformité environnementale et sociale du projet font l'objet d'une notification spécifique conformément aux procédures de gestion des incidents du PASEL et aux exigences de la Banque mondiale

IX. GESTION DES FOURNISSEURS, PRESTATAIRES ET TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

9.1- Principes généraux

Dans le cadre du PASEL, l'UGP mettra en œuvre des procédures rigoureuses pour la sélection, la gestion, le suivi et le contrôle des prestataires, fournisseurs, fournisseurs principaux, ainsi que de leurs employés, et travailleurs communautaires.

Ces procédures visent à garantir la conformité légale, le code du travail de la République du Congo, les conventions internationales ratifiées par le Congo, les Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale, en particulier la NES 2 (Conditions de travail) et la NES 4 (Santé et sécurité des communautés).

9.2- Sélection et gestion des fournisseurs et prestataires

L'UGP s'assure que tous les fournisseurs, fournisseurs principaux et prestataires, ainsi que leurs employés:

- Être légalement enregistrés et autorisés à exercer au Congo ;
- Disposer d'une politique de santé, sécurité et environnement conforme aux normes nationales et internationales ;
- Intégrer dans leurs contrats les clauses de prévention du travail des enfants, de non-discrimination et de tolérance zéro envers les violences basées sur le genre (VBG/EAS/HS) ;
- Fournir à l'UGP des preuves documentées (licences, attestations CNSS, certificats médicaux, plans de sécurité, etc.) ;
- Garantir que leurs travailleurs bénéficient de conditions de travail sûres et équitables.
- Avant toute contractualisation, l'UGP procédera à une évaluation des capacités environnementales et sociales des entreprises candidate.

9.3- Obligations contractuelles

Tous les marchés conclus dans le cadre du PASEL intégreront des clauses sociales, environnementales et de santé-sécurité conformes aux exigences de la Banque mondiale.

Les contrats comprendront notamment :

- l'application des dispositions du présent PGMO ;
- le respect du Code de conduite du projet ;
- la mise en œuvre d'un Plan Santé-Sécurité au Travail (Plan SST) ;
- la prévention des VBG/EAS/HS ;
- l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé ;
- la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs ;

- la notification immédiate des incidents et accidents graves ;
- la production de rapports mensuels sur les performances sociales et SST.

Les entreprises seront tenues de répercuter ces exigences auprès de leurs sous-traitants.

9.4- Gestion des travailleurs communautaires

Lorsque des fournisseurs principaux interviennent dans la chaîne d'approvisionnement du projet, l'UGP procédera à une évaluation spécifique des risques liés :

- au travail des enfants ;
- au travail forcé ;
- aux conditions de travail ;
- à la santé et à la sécurité des travailleurs ;
- aux pratiques sociales au sein de leur chaîne d'approvisionnement.

Lorsque des risques importants seront identifiés, des mesures renforcées seront mises en œuvre, notamment :

- des audits documentaires ;
- des visites de terrain ;
- des contrôles ciblés ;
- la vérification des registres du personnel ;
- l'examen des conditions de travail ;
- la demande de rapports périodiques de conformité.

9.5- Gestion des travailleurs communautaires

Lorsque le projet prévoit le recours à des travailleurs communautaires, leur mobilisation reposera exclusivement sur une participation libre, volontaire et transparente.

La sélection sera conduite selon un processus participatif associant les autorités locales, les représentants communautaires, l'entreprise concernée et l'UGP.

Les principales étapes comprendront :

- la concertation avec les autorités locales ;
- l'information préalable des communautés ;
- la sélection transparente des candidats selon des critères objectifs ;
- la validation des listes des travailleurs retenus ;
- la formalisation des modalités de participation.

Les accords conclus préciseront notamment :

- la nature des activités ;
- la durée de la mobilisation ;
- les horaires de travail ;
- les mesures de sécurité ;
- les modalités de rémunération, lorsqu'elle est prévue ;

- les conditions de remplacement.

Le PASEL veillera à ce que les travailleurs communautaires bénéficient :

- d'une sensibilisation préalable aux risques ;
- des équipements de protection nécessaires ;
- d'une supervision régulière ;
- d'un accès au mécanisme de gestion des plaintes.

Toute situation de travail des enfants, de travail forcé ou de pression communautaire entraînera l'application immédiate de mesures correctives.

9.6- Conditions d'emploi et de travail

Tous les travailleurs recrutés par les entreprises, fournisseurs, sous-traitants ou communautés bénéficieront de conditions de travail conformes au Code du travail et à la NES2.

À ce titre, ils disposeront notamment :

- d'un contrat ou d'un accord conforme à la réglementation applicable ;
- d'une rémunération régulière et équitable ;
- de périodes de repos et de congés conformément à la législation nationale ;
- d'une protection contre toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'exploitation ;
- d'un accès au mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs ;
- d'une couverture appropriée en matière de santé et sécurité au travail.

9.7- Suivi et documentation

L'UGP, avec l'appui d'E²C et de la mission de contrôle, assurera le suivi permanent des entreprises et autres tiers à travers :

- des inspections régulières de chantier ;
- des audits sociaux et SST ;
- la vérification des contrats de travail ;
- le contrôle des registres du personnel ;
- le suivi des indicateurs SST ;
- le contrôle des plaintes des travailleurs ;
- l'évaluation périodique de la conformité aux exigences de la NES2.

Les entreprises transmettront des rapports mensuels présentant notamment :

- les effectifs mobilisés ;
- les formations réalisées ;
- les accidents et incidents ;
- les plaintes enregistrées ;
- les mesures correctives mises en œuvre.

9.8- Mesures correctives et sanctions contractuelles

Le respect des dispositions du présent PGMO est obligatoire pour l'ensemble des acteurs intervenant dans la mise en œuvre du PASEL, notamment l'UGP, E²C, les entreprises, les bureaux de contrôle, les fournisseurs, les sous-traitants et, le cas échéant, les travailleurs communautaires. Tout manquement aux obligations contractuelles, aux dispositions du Code du travail de la République du Congo, aux exigences du présent PGMO ou aux prescriptions de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) fera l'objet d'une évaluation par l'UGP, en concertation avec les parties concernées et, lorsque cela est nécessaire, avec la mission de contrôle et les autorités compétentes.

Les mesures correctives ou sanctions seront déterminées en fonction de plusieurs critères, notamment :

- la nature et la gravité du manquement constaté ;
- le niveau de risque pour la santé, la sécurité ou les droits des travailleurs ;
- les conséquences du manquement sur les personnes, les communautés ou l'environnement ;
- le caractère isolé, répété ou intentionnel de la non-conformité ;
- la capacité et la diligence de l'entreprise à mettre en œuvre les mesures correctives demandées.

À titre indicatif, les mesures suivantes pourront être appliquées de manière progressive ou immédiate, selon la gravité des faits :

- notification écrite de la non-conformité ;
- demande de mise en conformité assortie d'un délai d'exécution ;
- élaboration et mise en œuvre d'un plan d'actions correctives ;
- renforcement de la supervision ou des inspections de chantier ;
- suspension temporaire des activités concernées jusqu'à la levée de la non-conformité ;
- retenue ou suspension des paiements conformément aux clauses contractuelles ;
- remplacement des personnels responsables lorsque cela est justifié ;
- exclusion d'un sous-traitant ou d'un fournisseur non conforme ;
- résiliation du contrat en cas de manquements graves ou répétés.

Les manquements considérés comme graves comprennent notamment :

- le recours au travail des enfants ou au travail forcé ;
- les violations graves des règles de santé et de sécurité au travail ayant entraîné ou pouvant entraîner un accident grave ou mortel ;
- les actes de violences basées sur le genre, d'exploitation ou d'abus sexuels et de harcèlement sexuel (VBG/EAS/HS) commis par le personnel du projet ;
- la falsification des documents relatifs à la gestion de la main-d'œuvre ;
- le refus de mettre en œuvre les mesures correctives prescrites par l'UGP.

Les sanctions contractuelles seront appliquées dans le respect des dispositions des contrats conclus avec les entreprises, des textes législatifs et réglementaires applicables en République du

Congo, ainsi que des exigences environnementales et sociales de la Banque mondiale. Elles respecteront les principes de légalité, de proportionnalité, de transparence, du contradictoire et de traçabilité des décisions.

L'ensemble des non-conformités, des mesures correctives prescrites et des décisions prises fera l'objet d'un enregistrement dans le système de suivi environnemental et social du projet. Leur mise en œuvre sera vérifiée lors des missions de supervision de l'UGP, de la mission de contrôle et des missions de suivi de la Banque mondiale.

X. SUIVI, SURVEILLANCE ET RAPPORTS DU PGMO

10.1- Description générale

Le suivi et la surveillance de la mise en œuvre PGMO du PASEL visent à s'assurer que toutes les dispositions prévues pour la gestion du personnel, la prévention des risques sociaux et le respect des normes de travail sont effectivement appliquées sur le terrain.

Ce dispositif permet d'identifier les écarts éventuels, d'évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre et de proposer, le cas échéant, des mesures correctives. Il constitue également un outil de redevabilité et de transparence vis-à-vis des parties prenantes, notamment les communautés, les autorités locales, les prestataires et la Banque mondiale.

Le système de suivi s'appuie sur une collecte régulière de données par les responsables désignés (Spécialiste en Sauvegardes Sociales et VBG, Responsable HSE, entreprises prestataires, etc.), ainsi que sur des rapports périodiques destinés à documenter l'évolution des performances sociales du projet.

Le dispositif de suivi poursuit les objectifs suivants :

- assurer la conformité permanente du projet aux exigences nationales et à la NES2 ;
- identifier rapidement les écarts ou non-conformités ;
- mesurer les performances sociales des entreprises et sous-traitants ;
- renforcer la prévention des accidents du travail et des incidents ;
- améliorer continuellement les conditions de travail des différentes catégories de travailleurs.

10.2- Dispositif institutionnel de suivi

Le suivi de la mise en œuvre des Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) repose sur un dispositif institutionnel associant l'Unité de Gestion du Projet (UGP), Énergie Électrique du Congo (E2C), les entreprises et sous-traitants, la mission de contrôle ainsi que les administrations compétentes. Chaque acteur intervient dans son domaine de responsabilité afin d'assurer le respect des dispositions du Code du travail de la République du Congo, des clauses contractuelles et des exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) de la Banque mondiale.

Tableau 14: Dispositif institutionnel de suivi des PGMO

Acteur	Principales responsabilités	Fréquence d'intervention	Livrables / preuves de suivi
Unité de Gestion du Projet (UGP)	Assure la coordination générale de la mise en œuvre des PGMO ; supervise les entreprises, sous-traitants et fournisseurs ; veille au respect des exigences de la NES2 ; réalise des missions de suivi sur les chantiers ; consolide les données sociales ; assure le suivi des indicateurs ; veille à la mise en œuvre des actions correctives ; notifie les incidents graves à la Banque mondiale conformément aux délais prescrits.	Permanent ; missions mensuelles et selon les besoins	Rapports mensuels et trimestriels E&S ; rapports de mission ; rapports d'incidents ; tableau de suivi des actions correctives ; indicateurs de performance
Énergie Électrique du Congo (E2C)	Apporte un appui technique à l'UGP ; contrôle les interventions sur les ouvrages électriques ; veille au respect des procédures de consignation électrique ; participe au suivi de la santé et de la sécurité au travail ; contribue aux réceptions techniques des ouvrages.	Permanent durant les travaux	Rapports techniques ; fiches de contrôle ; procès-verbaux de réception ; rapports SST
Entreprises, prestataires et sous-traitants	Assurent la gestion quotidienne de leurs travailleurs ; appliquent les dispositions du PGMO ; mettent en œuvre leur Plan Santé-Sécurité au Travail (SST) ; garantissent le respect des conditions d'emploi ; organisent les formations ; tiennent les registres des travailleurs, accidents et incidents ; mettent en œuvre les mesures correctives demandées.	Quotidien	Registre du personnel ; contrats de travail ; registre SST ; rapports mensuels ; registres des accidents ; fiches de formation ; preuves de déclaration CNSS
Mission de contrôle	Vérifie la conformité technique, environnementale et sociale des travaux ; contrôle le respect des clauses contractuelles ; suit la mise en œuvre des mesures SST ; vérifie l'application du Code de conduite ; contrôle la gestion des plaintes et l'exécution des mesures correctives.	Missions régulières de contrôle	Rapports de supervision ; fiches de non-conformité ; recommandations ; procès-verbaux de chantier
Inspection du Travail	Effectue les contrôles réglementaires relatifs aux conditions d'emploi, au respect du Code du travail, aux horaires de travail, à la santé et sécurité au travail, ainsi qu'aux relations professionnelles ; peut formuler des injonctions ou engager les procédures prévues par la réglementation nationale.	Selon le programme de contrôle ou en cas de saisine	Rapports d'inspection ; procès-verbaux ; mises en demeure ; recommandations
Banque mondiale	Assure le suivi de la conformité du projet aux exigences de la NES2 ; examine les rapports transmis par l'UGP ; effectue des missions de supervision ; formule des recommandations ; suit la mise en œuvre des mesures correctives relatives aux aspects environnementaux et sociaux.	Missions de supervision périodiques et revues des rapports	Aides-mémoires ; rapports de supervision ; observations ; recommandations ; demandes d'actions correctives
Collectivités locales et autorités administratives (le cas échéant)	Participent au suivi des travailleurs communautaires, facilitent le dialogue avec les communautés locales et contribuent à la résolution des difficultés pouvant affecter la mise en œuvre des activités.	Selon les besoins	Comptes rendus de réunions ; procès-verbaux ; rapports de concertation

10.3- Activités de suivi et de surveillance

Le suivi du PGMO comprend notamment :

- inspections régulières des chantiers ;
- visites inopinées ;
- contrôle documentaire des contrats de travail ;
- vérification des déclarations CNSS ;
- contrôle des équipements de protection individuelle (EPI) ;
- observation des conditions de travail ;

- suivi des formations ;
- vérification du respect du Code de conduite ;
- contrôle des mesures de prévention des VBG/EAS/HS ;
- suivi des travailleurs communautaires, lorsque le projet y recourt ;
- suivi des fournisseurs principaux présentant des risques élevés.

10.4- Indicateurs de suivi

Le suivi du PGMO reposera notamment sur les indicateurs suivants :

- nombre total de travailleurs par catégorie ;
- proportion de travailleurs locaux ;
- nombre de femmes employées ;
- nombre de travailleurs communautaires mobilisés ;
- nombre de contrats conformes au Code du travail ;
- taux de couverture CNSS ;
- nombre de formations réalisées ;
- taux de participation aux formations SST ;
- nombre d'accidents du travail ;
- nombre d'incidents graves ;
- nombre de jours perdus pour accident ;
- nombre de plaintes enregistrées ;
- délai moyen de traitement des plaintes ;
- nombre de cas de VBG/EAS/HS signalés et traités conformément aux procédures ;
- nombre d'audits réalisés ;
- taux de mise en œuvre des actions correctives.

10.5- Rapports de suivi

Les entreprises transmettront à l'UGP des rapports mensuels comprenant notamment :

- les effectifs par catégorie de travailleurs ;
- les recrutements et départs ;
- les formations réalisées ;
- les accidents et incidents ;
- les activités de prévention SST ;
- les plaintes enregistrées et leur traitement ;
- les mesures correctives engagées.

L'UGP préparera des rapports environnementaux et sociaux consolidés intégrant les informations relatives à la gestion de la main-d'œuvre et les transmettra à la Banque mondiale selon la périodicité définie dans les accords de financement.

10.6- Gestion des non-conformités et actions correctives

Toute non-conformité constatée lors des missions de suivi, des audits, des inspections ou du traitement des plaintes fera l'objet d'une procédure de gestion comprenant :

- l'identification et la documentation de la non-conformité ;
- l'analyse des causes ;
- la définition des mesures correctives ;
- la fixation d'un délai de mise en conformité ;
- la vérification de l'exécution des mesures prescrites.

Selon la gravité des manquements constatés, les mesures suivantes pourront être appliquées conformément aux dispositions contractuelles et au cadre juridique national :

- avertissement écrit ;
- demande de plan d'actions correctives ;
- renforcement de la supervision ;
- suspension temporaire des activités concernées ;
- retenue sur paiement conformément aux clauses contractuelles ;
- remplacement du personnel concerné lorsque cela est justifié ;
- résiliation du contrat en cas de manquements graves ou répétés.

Les mesures retenues devront être proportionnées à la gravité de la non-conformité, documentées et appliquées dans le respect des procédures prévues par les contrats, le Code du travail congolais et les exigences de la Banque mondiale.

10.7- Suivi, de surveillance et de rapportage des PGMO

Le dispositif de suivi est fondé sur les principaux risques liés à la gestion de la main-d'œuvre identifiés dans le présent document. Il permet d'apprécier de manière régulière la conformité des conditions de travail, l'efficacité des mesures de prévention mises en œuvre, le respect des exigences en matière de santé et sécurité au travail (SST), de prévention du travail des enfants, du travail forcé, des violences basées sur le genre (VBG/EAS/HS), ainsi que le fonctionnement du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.

Le Tableau 15 présente le cadre opérationnel de suivi et de rapportage du PGMO. Il constitue un outil de gestion permettant à l'UGP, avec l'appui d'E2C, des entreprises, des sous-traitants et des autres parties prenantes, d'assurer un suivi régulier de la performance sociale du projet et de mettre en œuvre, en temps opportun, les mesures correctives nécessaires en cas d'écarts ou de non-conformités.

10.8- Tableau de suivi, de surveillance et de rapports du PGMO

Tableau 15: suivi, de surveillance et de rapports du PGMO

Activité / Domaine de suivi	Responsabilité	Catégories de travailleurs concernées	Indicateurs de suivi (définition)	Collecte des données	Fréquence	Coût estimatif (FCFA)
Suivi des effectifs et des conditions d'emploi	- Spécialistes en Sauvegardes E&S ; - Responsables des Entreprises prestataires	- Travailleurs directs, - contractuels, - sous-traitants, - travailleurs communautaires	- nombre de travailleurs par catégorie, - taux de contrats conformes, - proportion de travailleurs locaux, - femmes et personnes vulnérables recrutées	Entreprises / RH	Mensuelle	2 300 000
Suivi de la santé et sécurité au travail (SST)	- Spécialistes en Sauvegardes E&S ; - Responsables des Entreprises prestataires	Tous les travailleurs exposés	- nombre d'accidents avec et sans arrêt de travail, - taux de fréquence, - taux de gravité, - nombre d'inspections SST réalisées, - taux de travailleurs équipés en EPI, - nombre de formations SST	Responsables HSE des entreprises	Mensuelle	Inclus dans le suivi SST
Suivi de la prévention des VBG/EAS/HS	- Spécialistes en Sauvegardes E&S ; - Responsables des Entreprises prestataires ; - Responsable HSE / Entreprises - ONG	Tous les travailleurs et communautés riveraines	- nombre de travailleurs ayant signé le Code de conduite, - nombre de formations réalisées, - nombre de cas signalés et traités conformément au protocole	Point focal VBG / Entreprises	Trimestrielle	N/D
Suivi du travail des enfants et du travail forcé	- Spécialistes en Sauvegardes E&S ; - Responsables des Entreprises prestataires ; - Responsable HSE / Entreprises	- Travailleurs contractuels, - sous-traitants, - fournisseurs principaux, - travailleurs communautaires	- nombre de vérifications d'âge réalisées, - nombre de cas détectés, - nombre d'audits effectués chez les fournisseurs	Entreprises / Fournisseurs	Trimestrielle	N/D
Suivi des plaintes des travailleurs (MGPT)	- Spécialistes en Sauvegardes E&S ; - Responsables des Entreprises prestataires ; - Responsable HSE / Entreprises	Toutes les catégories de travailleurs	- nombre de plaintes enregistrées, - taux de résolution, - délai moyen de traitement, - nombre de recours.	Point focal MGPT	Mensuelle	1 500 000

Suivi des fournisseurs, prestataires et sous-traitants	- Spécialistes en Sauvegardes E&S ; - Responsables des Entreprises prestataires ; - Responsable HSE / Entreprises	- Employés entreprises, - sous-traitants et - fournisseurs	- nombre d'audits réalisés, - taux de conformité contractuelle, - nombre de plans d'actions correctives mis en œuvre	Mission de contrôle / UGP	Trimestrielle	N/D
Suivi des travailleurs communautaires (si applicable)	- Responsable de suivi-évaluation/UGP ; - Spécialistes en Sauvegardes E&S ; - ONG partenaire	Travailleurs communautaires	- Nombre de travailleurs mobilisés, - taux de participation volontaire, - nombre d'incidents, - nombre de plaintes	Collectivités / Entreprises	Mensuelle pendant les activités	N/D
Supervision de terrain	- Responsable de suivi-évaluation/UGP ; - Spécialistes en Sauvegardes E&S ; - Inspection du Travail.	Toutes les catégories de travailleurs	- Nombre de missions réalisées, - nombre de non-conformités identifiées, - taux de mise en œuvre des actions correctives	UGP	Bimestrielle ou trimestrielle	2 000 000
Sensibilisation et renforcement des capacités	- Responsable de suivi-évaluation/UGP ; - Spécialistes en Sauvegardes E&S ; - ONG partenaire	Toutes les catégories de travailleurs	- nombre de sessions organisées, - nombre de participants (H/F), - taux de couverture des travailleurs, - niveau de satisfaction	UGP / ONG / Entreprises	Semestrielle	4 200 000
Rapport de clôture du PGMO	- Responsable de suivi-évaluation/UGP ; - Spécialistes en Sauvegardes E&S ; - ONG partenaire	Toutes les catégories de travailleurs	- Évaluation finale des performances, - taux de conformité atteint, - efficacité des mesures mises en œuvre, - recommandations pour les futurs projets	UGP	Fin du projet	N/D

Coût total estimatif du suivi et de la surveillance de la mise en œuvre du PGMO PASEL est 10 000 0000 FCFA

Le PGMO constitue un document évolutif. Les résultats du suivi, des audits, des inspections, des incidents, des plaintes et des retours d'expérience permettront d'actualiser périodiquement les procédures de gestion de la main-d'œuvre afin d'améliorer continuellement les performances sociales et les conditions de travail tout au long de la mise en œuvre du PASEL.

BIBLIOGRAPHIE

- Organisation Internationale du Travail (OIT). (1973). *Convention n°138 sur l'âge minimum*. Genève.
- Organisation Internationale du Travail (OIT). (1999). *Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants*. Genève.
- République du Congo. (2010). *Loi n°4-2010 du 14 juin 2010 portant protection de l'enfant en République du Congo*. Brazzaville.
- Banque mondiale. (2016). *Environmental and Social Framework*. World Bank Group, Washington, D.C.
- Banque mondiale. (2016). *Good Practice Note: Addressing Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment (SEA/SH) in Investment Project Financing that Directly Involves Community Interaction*. World Bank Group, Washington, D.C.
- Banque mondiale. (2017). *Environmental and Social Standards: ESS2 — Labour and Working Conditions*. World Bank Group, Washington, D.C.
- Banque mondiale. (2017). *Environmental and Social Standards: ESS4 — Community Health and Safety*. World Bank Group, Washington, D.C.
- Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), Programme de Sécurité Sanitaire en Afrique de l'Ouest et Centrale, Phase 1. (2023). *Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)*, 34p.
- COMORES, Ministère de la Santé, de la Solidarité, de la Protection sociale et de la Promotion du Genre. 2022. *Projet de Protection Sociale résiliente et Adaptative aux chocs aux COMORES Procédures de la Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)*, 80p.
- République du Congo, Ministère du Plan de la Statistique et de l'intégration Régionale. 2023. *Projet d'Autonomisation des Femmes et de Dividende Démographique en Afrique Subsaharienne Plus (SWEDD+), Procédures de la Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)*, 64p.
- Climatique (ProClimat), *Procédures de la Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)*, 90p.
- La maison de l'Entreprise du Burkina Faso. 2024. *Projet d'Appui à l'entrepreneuriat, au développement des compétences et à l'adoption technologie (ECOTEC), Procédures de la Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)*, 100p.
- République du Congo, Ministère de l'Energie et de l'Hydraulique. 2024, *Projet d'Amélioration des Services d'Electricité (PASEL), Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES)*, 193p.
- République du Congo, Ministère du Plan de la Statistique et de l'intégration Régionale. 2025. *Projet de Création des Activités Economiques Inclusives et Résilientes au Changement, Procédures de la Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)*, 90p.

ANNEXES

Numéro	Titre
1	Code de bonne conduite du personnel
2	Code de bonne conduite des travailleurs des entreprises
3	Code de bonne conduite des agents de sécurité et des techniciennes de surface
4	Code de bonne conduite des travailleurs communautaires ou volontaires

8.11 Annexe 1 : Code de bonne conduite du personnel

1. Contexte et justification

Le présent Code de Bonne Conduite Individuelle (CBCI) a été élaboré dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL), financé par la Banque mondiale et exécuté par le Ministère de l'Énergie et de l'Hydraulique à travers son Unité de Gestion du Projet (UGP).

Ce code constitue un instrument du Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) visant à assurer la prévention et la gestion des risques sociaux et professionnels, notamment ceux liés à la Santé et Sécurité au Travail (SST), aux Violences Basées sur le Genre (VBG), à l'Exploitation et aux Abus Sexuels (EAS), ainsi qu'au Harcèlement Sexuel (HS).

Il vise à garantir un comportement professionnel, responsable et exemplaire de la part de tout membre du personnel intervenant dans le cadre du PASEL.

Les principaux objectifs du CBCI sont de :

- Prévenir les accidents et les maladies professionnelles ;
- Promouvoir un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif ;
- Prévenir toute forme de violence, de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuel ;
- Garantir le respect des droits fondamentaux des communautés bénéficiaires.

2. Champ d'application

Le présent code s'applique à toutes les personnes travaillant dans le cadre du projet, notamment :

- Les employés permanents et temporaires ;
- Les consultants individuels et experts techniques ;
- Les sous-traitants, prestataires et ouvriers des entreprises partenaires ;
- Toute personne intervenant directement ou indirectement dans l'exécution des activités du PASEL.

Le non-respect des règles relatives à la SST, à la protection contre les VBG/EAS/HS, ou à la conduite éthique constitue une faute grave pouvant entraîner :

- Des sanctions disciplinaires ;
- La résiliation du contrat de travail ou de prestation ;
- Des poursuites judiciaires conformément aux lois en vigueur.

3. Engagements généraux du personnel

1. Santé et sécurité au travail (SST) :

Chaque travailleur s'engage à :

- Porter systématiquement les équipements de protection individuelle (EPI) requis (casque, gants, bottes, gilet, lunettes, etc.) ;
- Signaler immédiatement tout accident, blessure ou situation dangereuse ;
- Ne pas manipuler d'équipement électrique ou dangereux sans autorisation ou formation préalable ;
- S'abstenir de toute consommation d'alcool, de la drogue ou toute substance altérant les facultés pendant le travail.

2. Comportement professionnel et éthique :

Chaque travailleur s'engage à :

- Adopter un comportement respectueux et responsable envers tous ;
- Préserver la confidentialité des informations liées au projet ;
- Éviter tout comportement discriminatoire ou insultant.

3. Prévenir des violences et abus :

Chaque travailleur doit :

- Prévenir et dénoncer toute forme de VBG, AES ou HS ;
- Coopérer pleinement à toute enquête relative à ces infractions ;
- Contribuer activement à maintenir un environnement professionnel sûr et exempt de toute forme d'intimidation ou de menace

4. Mise en œuvre des mesures HSE/SST

Je m'engage à :

1. Respecter la politique de tolérance zéro vis-à-vis de l'alcool et des stupéfiants pendant les activités professionnelles ;
2. Traiter toutes les personnes (femmes, hommes, enfants, personnes handicapées) avec respect et dignité ;
3. Signaler sans délai tout incident, danger ou comportement inapproprié à ma hiérarchie ou au Point Focal SST/VBG du projet ;
4. Obtenir un ordre de mission officiel avant tout déplacement hors du lieu d'affectation ;
5. Éviter tout déplacement en véhicule après 17h00 lors des missions de terrain ;
6. Respecter les mesures de sécurité applicables à toutes les activités (ateliers, chantiers, entretiens, gardiennage, etc.) ;
7. Tenir à jour le carnet de bord des véhicules du projet et signaler toute anomalie mécanique ;
8. Transporter le carburant et les produits dangereux en quantité limitée et conformément aux consignes HSE ;
9. Ne pas fumer dans les locaux du projet ;
10. Utiliser les équipements et véhicules du projet uniquement à des fins professionnelles.

5. Prévention et lutte contre les VBG/AES/HS

Je m'engage à :

1. Ne pas adopter de langage ou de comportement à connotation sexuelle, offensant ou inapproprié ;
2. Ne jamais solliciter, offrir ou accepter de faveurs sexuelles en échange d'un emploi, d'une promotion ou d'un avantage quelconque ;
3. Ne pas entretenir de relations intimes avec les membres des communautés locales dans le cadre du projet, en particulier lorsqu'un déséquilibre de pouvoir ou un avantage matériel est impliqué ;
4. Porter une tenue vestimentaire décente et adaptée au cadre professionnel ;
5. Signaler immédiatement tout cas suspecté ou avéré de VBG/EAS/HS au mécanisme de gestion des plaintes du projet.

6. Protection des enfants de moins de 18 ans

Je m'engage à :

- Ne pas participer à un contact ou une activité sexuelle avec un enfant de moins de 18 ans (aucun consentement ni erreur d'âge ne peut justifier un tel acte) ;
- Travailler à proximité d'enfants uniquement en présence d'un autre adulte ;
- Ne pas inviter d'enfants non apparentés à mon domicile, sauf en cas de danger immédiat pour eux ;
- Ne pas utiliser de matériel électronique pour exploiter, harceler ou diffuser des contenus impliquant des enfants ;
- Respecter les lois nationales et les politiques de la Banque mondiale sur la protection de l'enfance.

7. Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Je m'engage à :

- Obtenir le consentement éclairé de l'enfant et de son tuteur avant toute photographie, enregistrement ou diffusion d'image ;
- Respecter les traditions locales liées à l'image des enfants ;
- Représenter les enfants de manière digne, habillée et respectueuse ;
- Supprimer toute information d'identification personnelle dans les fichiers électroniques.

8. Mécanisme de signalement et protection des dénonciateurs

Tout employé, contractant ou membre de la communauté peut signaler un incident ou une suspicion de VBG/EAS/HS ou de violation des règles SST :

- Directement à sa hiérarchie immédiate ou au Point Focal Sauvegardes Sociales ;
- Via le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) du projet, accessible de manière confidentielle et sécurisée.

Aucune mesure de représailles ne sera tolérée contre un employé ou un témoin ayant signalé de bonne foi un incident

9. Sanctions disciplinaires

Tout manquement au présent Code de Bonne Conduite expose son auteur à des sanctions disciplinaires, selon la gravité des faits :

- Avertissement verbal ou écrit ;
- Formation corrective obligatoire ;
- Suspension temporaire sans solde ;
- Résiliation du contrat de travail ou de prestation ;
- Signalement aux autorités judiciaires en cas de délit ou de crime.

10. Engagement personnel

Je soussigné(e) :

Fonction :

Entreprise / Structure :

Lieu d'affectation :

Déclare avoir lu et compris le présent **Code de Bonne Conduite Individuelle** du Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL).

Je m'engage à le respecter strictement dans toutes mes activités professionnelles et reconnais avoir reçu une séance d'orientation ou de formation à cet effet.

Fait à : **Le :** /

/.....

Signature de l'employé(e)	
Visa du responsable hiérarchique/Coordonnateur Nom :	

8.12 Annexe 2 : Code de bonne conduite des travailleurs des entreprises

1. Contexte et justification

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL), financé par la Banque mondiale, les entreprises contractantes et sous-traitantes sont tenues de garantir que leurs travailleurs exercent leurs activités dans le strict respect des normes de santé, sécurité et conduite éthique.

Conformément au Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) et à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) de la Banque mondiale, le présent Code de Bonne Conduite définit les règles que tout travailleur doit observer afin de :

- Prévenir les accidents et les maladies professionnelles ;
- Promouvoir un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif ;
- Prévenir toute forme de violence, de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuel ;
- Garantir le respect des droits fondamentaux des communautés bénéficiaires.

2. Champ d'application

Le présent code s'applique à tous les travailleurs employés par les entreprises contractantes, prestataires ou sous-traitantes du PASEL, quelle que soit la durée ou la nature de leur contrat.

Cela inclut :

- Les ouvriers et techniciens affectés aux chantiers ou activités du projet ;
- Les agents de sécurité, chauffeurs, personnels administratifs et de soutien ;
- Les superviseurs, chefs de chantier et représentants des entreprises.

Chaque entreprise a l'obligation de faire signer ce code à tous ses travailleurs avant leur prise de service et de veiller à sa stricte application.

3. Principes et valeurs fondamentales

Chaque travailleur doit adopter un comportement exemplaire fondé sur les principes suivants :

- Intégrité et respect dans toutes les relations de travail ;
- Tolérance zéro envers la violence, la corruption, les discriminations et le harcèlement ;
- Prévention active des accidents et des risques professionnels ;
- Protection des personnes vulnérables, notamment les femmes, les enfants et les jeunes filles ;
- Respect des communautés locales et de leur environnement.

4. Règles de conduite en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST)

Chaque travailleur s'engage à :

1. Porter correctement et en permanence les équipements de protection individuelle (EPI) exigés ;
2. Respecter les consignes de sécurité sur les chantiers et dans les zones d'intervention ;
3. Signaler immédiatement tout incident, blessure, accident ou situation dangereuse à son supérieur hiérarchique ;
4. Ne pas manipuler d'équipement électrique, mécanique ou dangereux sans formation ou autorisation préalable ;
5. Ne pas consommer ni être sous l'influence d'alcool, de drogue ou de substances psychotropes pendant les heures de travail ;
6. Maintenir les lieux de travail propres et exempts de déchets dangereux ;
7. Respecter les horaires, les procédures d'accès au site et les consignes données par les responsables HSE du projet.

5. Conduite professionnelle et comportement éthique

Chaque travailleur doit :

- Adopter un comportement respectueux et non violent envers ses collègues, les responsables, les prestataires et les membres des communautés ;
- S'abstenir de toute forme d'intimidation, d'insulte, de menace ou de propos discriminatoires ;
- Protéger la confidentialité des informations relatives au projet ;
- Respecter les biens, équipements et véhicules du projet et les utiliser uniquement à des fins professionnelles ;
- Se conformer aux instructions de sécurité données par les superviseurs et les agents HSE du chantier.

6. Prévention et lutte contre les VBG, EAS et HS

Chaque travailleur s'engage à :

1. Ne pas tenir de propos, gestes ou comportements à connotation sexuelle, offensants ou inappropriés ;
2. Ne jamais solliciter, proposer ou accepter de faveurs sexuelles en échange d'un emploi, d'un service ou d'un avantage ;
3. Ne pas entretenir de relations sexuelles ou sentimentales avec les membres des communautés hôtes, en particulier lorsqu'il existe un rapport de pouvoir ou un échange d'avantage matériel ;
4. Respecter la dignité des femmes, des filles et de toutes les personnes vulnérables ;
5. Signaler sans délai tout cas suspecté ou avéré de VBG, EAS ou HS au Point focal VBG ou au Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) du projet.

7. Protection des enfants

Chaque travailleur s'engage à :

- Ne pas employer ou exploiter d'enfants de moins de 18 ans dans les activités du projet ;
- Ne jamais avoir de contact physique ou sexuel avec un enfant, quel qu'en soit le contexte ;
- Ne pas héberger ni inviter d'enfant non apparenté à son domicile ou sur le site du projet ;
- Ne pas utiliser de photos, vidéos ou contenus numériques mettant en scène des enfants sans consentement éclairé du tuteur légal et validation préalable du projet ;
- Respecter les lois nationales et les normes de la Banque mondiale relatives à la protection de l'enfance.

8. Signalement des incidents et protection des plaignants

Tout travailleur, témoin ou membre de la communauté peut signaler :

- Tout accident, incident de sécurité ou non-conformité SST ;
- Tout acte de VBG, EAS ou HS, ou tout comportement contraire au présent code.

Les plaintes peuvent être adressées :

- À la hiérarchie directe ou au responsable HSE de l'entreprise ;
- Au Point Focal Sauvegardes Sociales du PASEL ;
- Par les canaux du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) du projet (téléphone, SMS, courrier, boîte à plaintes, etc.).

Tous les signalements seront traités de manière confidentielle, dans un délai maximal de 15 jours, et sans représailles à l'encontre du plaignant.

9. Sanctions disciplinaires

Toute violation du présent Code de Bonne Conduite constitue une faute professionnelle grave et expose le travailleur à :

- Un avertissement verbal ou écrit ;
- Une suspension temporaire sans solde ;
- Un renvoi immédiat du chantier ou la résiliation du contrat ;
- Des poursuites judiciaires en cas d'acte criminel (VGB, EAS, HS, vol, agression, etc.).

Les entreprises sont tenues d'appliquer ces mesures et d'en informer l'Unité de Gestion du Projet (UGP).

10. Engagement personnel

Je soussigné(e) :

Fonction :

Entreprise / Structure :

Chantier ou site d'affectation :

Déclare avoir lu et compris le présent **Code de Bonne Conduite des Travailleurs** du Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL).

Je m'engage à le respecter strictement dans toutes mes activités professionnelles et reconnais avoir reçu une séance d'orientation ou de formation à cet effet.

Fait à : **Le :** / /

Signature de l'employé(e)	
Visa du responsable d'entreprise Nom :	
Visa du Point focal du Projet ou du responsable HSE Nom :	

8.13 Annexe 3 : Code de bonne conduite des agents de sécurité et des techniciennes de surface

1. Contexte et justification

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan de Gestion de la Main-d'Œuvre (PGMO) du Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL), les agents de sécurité et les techniciennes de surface jouent un rôle essentiel dans le bon fonctionnement, la propreté, la sécurité et la crédibilité du projet.

Ce Code de Bonne Conduite (CBC) a pour objectif d'assurer un comportement professionnel, éthique et responsable de ces personnels, en conformité avec les exigences de la Banque mondiale et les Normes Environnementales et Sociales (NES2 et NES4).

Il vise à promouvoir :

- Le respect mutuel et la dignité humaine sur les lieux de travail ;
- La prévention des accidents et le maintien d'un environnement sûr ;
- La tolérance zéro envers toute forme de violence, harcèlement ou exploitation.

2. Champ d'application

Ce code s'applique à tous les agents de sécurité, techniciennes de surface, femmes de ménage, vigiles et tout personnel d'entretien ou de surveillance affecté au PASEL, qu'ils soient employés directement ou par le biais d'une entreprise sous-traitante.

Chaque agent ou technicienne doit signer le présent code avant de commencer ses fonctions et s'engage à le respecter rigoureusement.

3. Principes généraux de conduite

Chaque agent ou technicienne s'engage à :

- Agir avec intégrité, professionnalisme et discrétion dans l'exercice de ses fonctions ;
- Respecter la hiérarchie et les consignes données par les responsables du projet ou de l'entreprise prestataire ;
- Maintenir une attitude respectueuse envers le personnel, les visiteurs et les communautés ;
- Préserver la confidentialité des informations relatives au projet ;
- Contribuer à la prévention des risques liés à la sécurité et à la propreté des installations.

4. Santé, Hygiène et Sécurité au Travail (SST)

Les agents de sécurité et techniciennes de surface s'engagent à :

1. Porter systématiquement les équipements de protection individuelle (EPI) appropriés (gants, chaussures de sécurité, masque, gilet, etc.) ;
2. Maintenir les locaux propres et sûrs, en évitant toute accumulation de déchets ou produits dangereux ;
3. Signaler immédiatement tout incident, panne, intrusion ou situation anormale ;
4. Ne jamais manipuler de produits chimiques sans formation et consignes préalables ;
5. S'abstenir de toute consommation d'alcool, drogue ou substance altérant les facultés sur le lieu de travail ;
6. Respecter les heures de service, les zones d'accès autorisées et les consignes d'urgence ;
7. Assurer une présence vigilante et un comportement calme en toute circonstance.

5. Prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG), EAS et HS

Je m'engage à :

1. Ne pas utiliser de langage, geste ou comportement à caractère sexuel, offensant ou inapproprié ;
2. Respecter la dignité de chaque personne, en particulier les femmes et les jeunes filles ;
3. Ne pas proposer ou accepter de faveurs sexuelles en échange d'un avantage professionnel ou matériel ;
4. Ne pas entretenir de relations intimes avec les collègues, bénéficiaires ou membres des communautés dans le cadre des activités du projet ;
5. Signaler immédiatement tout cas suspecté ou avéré de violence, d'exploitation ou de harcèlement au Point Focal Social/VBG ou au Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) ;
6. Protéger la confidentialité des victimes et témoins de tout acte de VBG, EAS ou HS.

6. Attitudes et comportements attendus

- Être ponctuel, poli et discipliné en tout temps ;
- Porter une tenue propre et décente durant le service ;
- Saluer et accueillir les visiteurs avec respect et professionnalisme ;
- S'abstenir de toute violence verbale, physique ou morale envers autrui ;
- Ne pas dormir, fumer ou utiliser le téléphone personnel pendant les heures de travail (sauf urgence) ;
- Utiliser les matériels et produits du projet uniquement pour les tâches prévues ;
- Signaler toute anomalie observée dans les locaux, le matériel ou le comportement d'autrui.

7. Relations avec le personnel et les communautés

Je m'engage à :

- Respecter les coutumes et sensibilités locales ;
- Maintenir une distance professionnelle avec les bénéficiaires et visiteurs ;
- Protéger les biens du projet contre tout acte de vol ou de dégradation ;
- Favoriser un climat de confiance et de coopération dans l'équipe ;
- Prévenir les conflits en privilégiant le dialogue et la médiation.

8. Sanctions en cas de non-respect

Tout manquement au présent code expose le contrevenant à des sanctions disciplinaires, notamment :

- Un avertissement verbal ou écrit ;
- Une suspension temporaire du poste ;
- Une rupture de contrat pour faute grave ;
- Une poursuite judiciaire en cas de violence, vol ou abus.

9. Engagement personnel

Je soussigné(e) :

Fonction :

Entreprise / Structure :

Lieu d'affectation :

Déclare avoir lu et compris le Code de Bonne Conduite à l'usage des Agents de Sécurité et des Techniciennes de Surface du Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL), et m'engage à en respecter toutes les dispositions.

Fait à : **Le :** / /

Signature de l'agent(e) / technicien(ne)	
Visa du superviseur / chef d'équipe Nom :	
Visa du Spécialiste en sauvegardes du Projet Nom :	
Visa du Responsable Administratif, Financier et Comptable Nom :	

8.14 Annexe 4 : Code de bonne conduite des travailleurs communautaires ou volontaires

1. Contexte et justification

Le Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL), mis en œuvre avec l'appui de la Banque mondiale, mobilise des travailleurs communautaires et volontaires pour l'exécution de certaines activités locales (sensibilisation, nettoyage, appui logistique, entretien de sites, etc.).

Afin de garantir un environnement de travail sûr, respectueux et éthique, le présent Code de Bonne Conduite a été élaboré conformément au Plan de Gestion de la Main-d'Œuvre (PGMO) et à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES2) de la Banque mondiale.

Ce code vise à promouvoir des comportements responsables et à prévenir toute forme de violence, d'exploitation, d'abus, de harcèlement ou de négligence au sein des communautés bénéficiaires du projet.

2. Champ d'application

Le présent code s'applique à tous les travailleurs communautaires et volontaires engagés dans les activités du PASEL, qu'ils soient rémunérés ou non, de manière temporaire ou saisonnière.

Il concerne notamment :

- Les ouvriers communautaires recrutés pour des travaux ponctuels ;
- Les animateurs, relais communautaires ou membres d'associations locales ;
- Les volontaires appuyant la mise en œuvre des activités sociales ou environnementales.

Chaque participant doit signer ce code avant le début de toute activité.

3. Principes généraux

Tout travailleur communautaire ou volontaire doit :

- Adopter un comportement respectueux, honnête et solidaire ;
- Préserver la sécurité et la dignité de toutes les personnes rencontrées ;
- Prévenir tout risque d'accident et suivre les consignes des superviseurs du projet ;
- Respecter les valeurs culturelles et les règles locales des communautés hôtes ;
- Refuser toute forme de violence, de discrimination, d'abus ou de corruption.

4. Santé et Sécurité au Travail (SST)

Je m'engage à :

1. Porter les équipements de protection individuelle (EPI) mis à disposition (gants, bottes, gilet, casque, etc.) ;
2. Suivre les instructions de sécurité données avant et pendant les activités ;
3. Signaler immédiatement tout accident, blessure ou incident à mon superviseur ;
4. Ne pas consommer d'alcool, de drogue ou de substances illicites pendant les heures de travail ;
5. Ne pas manipuler d'équipements ou de produits dangereux sans autorisation ;
6. Contribuer à maintenir les lieux de travail propres et sûrs ;
7. Respecter les consignes liées à la circulation et à la sécurité routière lors des déplacements.

5. Comportement professionnel et relationnel

Je m'engage à :

- Respecter mes collègues, mes supérieurs et les membres des communautés ;
- Éviter tout langage grossier, moqueur ou discriminatoire ;
- Ne pas participer à des querelles, bagarres ou actes d'intimidation ;
- Préserver le matériel du projet et en faire un usage responsable ;
- Me présenter ponctuellement aux activités et informer en cas d'empêchement.

6. Prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG), EAS et HS

Je m'engage à :

1. Ne jamais poser d'actes ou de paroles à connotation sexuelle inappropriée ;
2. Ne pas entretenir de relations sexuelles ou sentimentales avec les membres des communautés bénéficiaires du projet ;
3. Ne jamais échanger de faveurs sexuelles contre de l'argent, un emploi, un service ou tout autre avantage ;
4. Respecter la dignité de chaque personne, en particulier les femmes, les filles et les enfants ;
5. Signaler sans délai tout cas suspecté ou avéré de VBG, EAS ou HS au point focal social ou au mécanisme de gestion des plaintes (MGP) du projet.

7. Protection des enfants et des personnes vulnérables

Je m'engage à :

- Ne pas employer d'enfants de moins de 18 ans pour les activités du projet ;
- Ne jamais avoir de contact physique inapproprié avec un enfant ;
- Ne pas inviter ni héberger d'enfant non apparenté à mon domicile ;
- Ne pas photographier ni filmer des enfants sans autorisation écrite du parent ou tuteur et sans validation du projet ;
- Signaler immédiatement tout cas d'exploitation, de négligence ou d'abus envers un enfant.

8. Signalement et protection des plaignants

Tout travailleur peut signaler tout incident lié :

- À la sécurité, à la santé ou aux conditions de travail ;
- À un comportement inapproprié, à une violence ou à un abus observé.

Les plaintes peuvent être déposées :

- Auprès du superviseur communautaire ;
- Auprès du Point Focal Sauvegardes Sociales/VBG du PASEL ;
- Par les canaux du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP).

Tous les signalements seront traités de manière confidentielle, sans représailles, et feront l'objet d'un suivi approprié.

9. Sanctions

Toute violation du présent code expose le travailleur à des mesures disciplinaires, notamment :

- Un avertissement verbal ou écrit ;
- Une suspension ou un retrait immédiat de l'activité ;

Le signalement aux autorités locales ou judiciaires en cas d'acte grave

10. Engagement personnel

Je soussigné(e) :

Fonction/Rôle :

Zone ou localité d'intervention:

Déclare avoir lu et compris le Code de Bonne Conduite des Travailleurs Communautaires ou Volontaires du Projet d'Amélioration des Services d'Électricité (PASEL).

Je m'engage à le respecter strictement et à contribuer activement à la sécurité, au respect et à la cohésion au sein des équipes et des communautés.

Fait à : **Le :** / /

Signature du travailleur communautaire / volontaire	
Visa du superviseur / Responsable communautaire Nom :	
Visa du Point Focal du Projet/ Sauvegarde Social du projet Nom :	