

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

**PROJET DE STABILISATION ET DE RELEVEMENT DE L'EST, STAR-EST
P175834**



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

RAPPORT FINAL

DECEMBER 2022

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX.....	5
FIGURES	6
SIGLES ET ABREVIATIONS.....	7
1. INTRODUCTION.....	8
1.1. Contexte et justification du projet	8
1.2. Objectif du développement et étendue du projet	8
1.3. Composantes du projet.....	11
1.4. Zone d'intervention du projet et bénéficiaires	18
Tableau 2. Territoires cibles prioritaires sur la base de l'Indice de ciblage des projets (PTI)	19
1.5. Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)	21
2. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DE STAR-EST	22
2.1. Calendrier de recrutement de la main d'œuvre.....	23
2.2. Effectif des travailleurs de l'Unité de Gestion du Projet STAR-EST	27
Tableau 4. Effectif prévisionnel des postes à recruter au compte de l'Unité de Gestion du Projet STAR-EST	28
2.3. Caractéristiques et types des travailleurs du Projet STAR-EST.....	37
Tableau 5. Catégories d'activités par composante et différents travailleurs impliqués dans la mise en œuvre du projet	39
3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE	57
3.1. Activités du Projet.....	57
3.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre	57
3.3. Mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre.....	59
Tableau 5. Risques et mesures d'atténuation liés à la main d'œuvre	59
3.4. Les interventions en cas d'urgence.....	63
3.5. Risque de contamination au COVID-19	64
3.5.1. Formation immédiate et continue de toutes les catégories de travailleurs sur les procédures	64
3.5.2. Équipement de protection individuelle.....	65
4. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	66
4.1. Salaires et retenues à la source.....	67

4.2. Temps de travail.....	67
4.3. Temps de repos.....	67
4.4. Congés	68
4.5. La liberté d'association.....	68
4.6. Conflits de travail	68
4.7. Travail des femmes, des enfants et des personnes avec handicap	68
4.8. Rupture de contrat	68
4.9. Règlement intérieur de l'entreprise	69
4.10. De la représentation des travailleurs au sein de l'entreprise	69
5. APERÇU DE LA REGLEMENTATION DE LA RDC EN MATIERE DE : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	70
5.1. Directives sur l'Environnement, la Santé et sécurité de la Banque Mondiale.....	71
5.2. Mesures de préventions	72
6. PERSONNEL RESPONSABLE	76
6.1. Personnel de l'Unité de Gestion du Projet	77
Tableau 6. Personnel responsable du Projet STAR-EST	77
6.2. Arrangement institutionnel de mise en œuvre.....	81
7. POLITIQUES ET PROCEDURES DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS EN RDC..	83
7.1. Politiques et procédures nationales de protection des travailleurs.....	83
7.3. Dans le cadre du Projet STAR-EST	86
7.4. Élaboration d'un Plan d'Action pour la prévention, atténuation et réponse à l'EAS/HS dans le cadre du projet STAR-EST	86
8. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI.....	88
8.1. Age de l'emploi.....	88
8.2. Travail forcé.....	89
8.3. Mesures de prévention mises en place contre le travail forcé.....	89
9. TERMES ET CONDITIONS DES CONTRATS DE TRAVAIL	90
10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DU PROJET	92
10.1. Principe de la démarche.....	92
10.2. Fonctionnement du MGP	92
10.3. Composition des CGP & CLGP	93

10.4. Principales étapes de traitement des plaintes	94
a. Traitement des plaintes générales	94
b. Processus de traitement des plaintes VBG	98
10.5. Service de règlement des plaintes de la Banque mondiale.....	99
11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	101
ANNEXES	110
ANNEXE 1. CODE DE BONNE CONDUITE.....	111
1.1. Obligations de l'Entrepreneur sur l'EAS/HS.....	111
1.2. Pour l'entreprise (annexe I).....	114
1.3. Pour les gestionnaires et superviseurs (annexe II).....	115
1.4. Individuel (annexe III)	118

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Paquet de soutien du Composante 2
Tableau 1	Territoires cibles prioritaires sur la base de l'Indice de ciblage des projets (PTI)
Tableau 3	Postes des staffs au projet et le chronogramme de recrutement
Tableau 4	Effectif prévisionnel des postes à recruter au compte de l'Unité de Gestion du Projet STAR-EST
Tableau 5	Catégories d'activités par composante et différents travailleurs impliqués dans la mise en œuvre du projet
Tableau 6	Risques et mesures d'atténuation liés à la main d'œuvre
Tableau 7	Personnel responsable du Projet STAR-EST
Tableau 8	Politiques et procédures nationales de protection des travailleurs
Tableau 9	Quelques dangers/risques de santé et sécurité au travail et leurs mesures d'atténuation selon la NES n° 2

FIGURES

- Figure 1** Carte des trois provinces ciblées par le Projet
- Figure 2** Les Composants du Projet
- Figure 3** Arrangement intentionnel de la mise en œuvre
- Figure 4** Carte de représentation de trois provinces de l'Est cibles du projet
- Figure 5** Organigramme des fonctions du MGP
- Figure 6** Principales étapes du MGP
- Figure 7** Circuit de traitement des plaintes relatives aux VBG/EAS/HS

SIGLES ET ABREVIATIONS

ACE	Agence Congolaise de l'Environnement
BM	Banque mondiale
CEPTM	Cellule d'Exécution des Projets de Transport Multimodal
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CCAP	Plan d'Action des Changements Climatiques
CLGP	Comités Locaux de Gestion des Plaintes
COVID-19	Corona Virus 19
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel
EIES	Etude d'Impact Environnemental et Social
GBM	Groupe de la Banque Mondiale
GEMS	Global Environment Monitoring System
FCV	Fragilité, Conflit, et Violence
IST	Infection Sexuellement Transmissible
MEDD	Ministère de l'Environnement et Développement Durable
MEP	Manuel d'exécution du Projet
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONEM	Office National de l'Emploi
ONG	Organisation non-gouvernementale
PAR	Plan d'Action de Réinstallation
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	Procédures de Gestion de Main d'œuvre
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PV	Procès-Verbal
RDC	République Démocratique du Congo
SMIG	Salaires Minimum Interprofessionnel Garanti
TT	Tout Travail
VBG	Violences Basées sur le Genre
VIH-Sida	Virus de l'Immunodéficience Humaine/Syndrome de l'Immunodéficience Acquis

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte et justification du projet

Le Gouvernement de la République Démocratique du Congo (RDC) a sollicité l'appui de la Banque mondiale dans le but de rétablir la paix et la sécurité pour le développement de l'Est de la RDC notamment dans les Provinces du Nord Kivu, du Sud Kivu et de l'Ituri.

Cette stratégie se mettra en place à travers une nouvelle approche de ciblage : géographique (des lieux et des communautés d'intervention). Cette approche s'articule autour des (i) Communautés vulnérables aux conflits et (ii) Communautés associées avec des groupes armés. Cette nouvelle approche communautaire visant au démantèlement des groupes armés se concentre autour de six piliers principaux : (i) Restauration de l'autorité de l'État, (ii) Dialogue communautaire, (iii) Désarmement et démobilisation communautaire des combattants armés, (iv) Réinsertion et réintégration socio-économique, (v) Relèvement communautaire, et (vi) Relèvement économique.

Dans le cadre de l'engagement de la Banque mondiale, le financement d'un nouveau projet pourrait soutenir cinq de ces six piliers, en complémentarité avec la MONUSCO qui prévoit de continuer à soutenir le gouvernement sur le pilier III pour le désarmement et la démobilisation. En ce qui concerne la réponse plus immédiate en matière de stabilisation, le soutien de la Banque mondiale sera fourni en premier lieu sur le pilier V du redressement communautaire dans le cadre du projet de protection sociale en cours (Projet de la Stabilisation de l'Est de la RDC pour la Paix – STEP 2) jusqu'à ce que ce nouveau projet soit mis en vigueur. Le soutien pourrait ensuite être étendu aux piliers I à V, allant du dialogue communautaire à la gouvernance, en passant par la réinsertion et le relèvement des communautés. Au niveau du portefeuille, grâce à l'application d'une optique spatiale, où l'Est sera une zone géographique particulière, une série d'engagements (en cours et en préparation) sont (ré) orientés pour traiter les conflits et la reprise économique globale de la région (pilier VI) soutenue par d'autres opérations d'investissement de gouvernement, de la Banque et de ses partenaires.

Cela a conduit au développement d'un projet de Stabilisation et Relèvement de l'Est destiné à aider les trois provinces du Nord-Kivu, du Sud-Kivu et de l'Ituri, pour 250 millions de dollars.

1.2. Objectif du développement et étendue du projet

L'objectif de développement du projet est de (i) améliorer l'accès aux infrastructures socio-économiques communautaires de base résilientes au climat, (ii) renforcer la réinsertion socio-économique et la résilience des individus associés aux groupes désarmés dans leurs communautés et soutenir les membres vulnérables de la communauté, et (iii) de renforcer la capacité des administrations dans les provinces sélectionnées.

Le projet " Stabilisation et redressement " proposé s'aligne sur la stratégie de la Banque mondiale intitulée : « Accélérer la réduction de la pauvreté en Afrique (2019) ». Le projet proposé est directement lié à l'action politique de la stratégie sur l'atténuation de la fragilité ainsi qu'au deuxième pilier du document d'approche de la réponse aux crises COVID-19 de la Banque mondiale (2020) sur la protection des personnes pauvres et vulnérables. Le projet s'aligne également sur la Stratégie de la Banque mondiale pour la fragilité, le conflit et la violence (FCV) 2020-2025 en ciblant les interventions sur les sources de risque de conflit et les facteurs de vulnérabilité liés au lien FCV -

changement climatique. Le projet sert les objectifs du nouveau Plan d'action sur le changement climatique (CCAP) du GBM (2021-2025).

Le projet STAR-EST est aligné sur l'objectif du Country Partnership Framework (CPF) FY22-26 récemment adopté par le GBM pour la RDC et l'allocation intégrée de prévention et de résilience (PRA). Il soutiendra la mise en œuvre de la priorité générale du CPF sur la stabilisation, la fragilité et la réduction des conflits, ainsi que le premier domaine d'intervention du cadre sur le renforcement des efforts de stabilisation pour réduire les risques de conflit et de violence. Le projet sera également mis en œuvre dans des zones géographiques qui ont été identifiées dans le CPF comme des points chauds de conflit - des zones où le CPF donne la priorité aux engagements de la Banque mondiale. L'éligibilité du PRA est basée sur la nouvelle Stratégie Nationale de Prévention des Conflits, de Stabilisation et de Renforcement de la Résilience des Communautés (SNPC) du gouvernement qui a été approuvée par le Conseil des Ministres le 1er octobre 2021.

Le projet soutiendra une "plateforme de stabilisation" décentralisée, intégrée dans les administrations provinciales de l'Ituri, du Nord et Sud Kivu.

Les bénéficiaires seront les communautés pauvres et affectées par le conflit dans les provinces orientales de la RDC, plus précisément dans les provinces du Nord Kivu, du Sud Kivu et de l'Ituri.

En ce qui concerne les modalités de mise en œuvre, le projet établira une plateforme de projet de "stabilisation" décentralisée, intégrée à l'administration provinciale, combinée au renforcement des systèmes de gestion des finances publiques afin que les revenus de l'État puissent éventuellement soutenir de telles interventions. Une plateforme de projet préparera une base pour des investissements de stabilisation et de redressement à plus long terme.

Le Projet a été classifié comme projet à "Risque élevé" au sens du Nouveau Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale en tenant compte :

- Du type, de l'emplacement, de la sensibilité et de l'échelle du projet ;
- De la nature et l'ampleur des risques environnementaux et sociaux potentiels et des impacts qui seront générés pendant la mise en œuvre du projet Stabilisation ;
- D'autres domaines de risque qui peuvent être pertinents de mesurer l'atténuation sociale et résultats, en fonction de la mise en œuvre du projet et le contexte dans lequel le projet Stabilisation est développé ; notamment le contexte sécuritaire, des risques liés aux délocalisations involontaires des personnes, les risques d'exploitation et abus sexuels et harcèlement sexuel (EAS/HS), des pollutions de l'environnement, des risques liés à la biodiversité, etc.

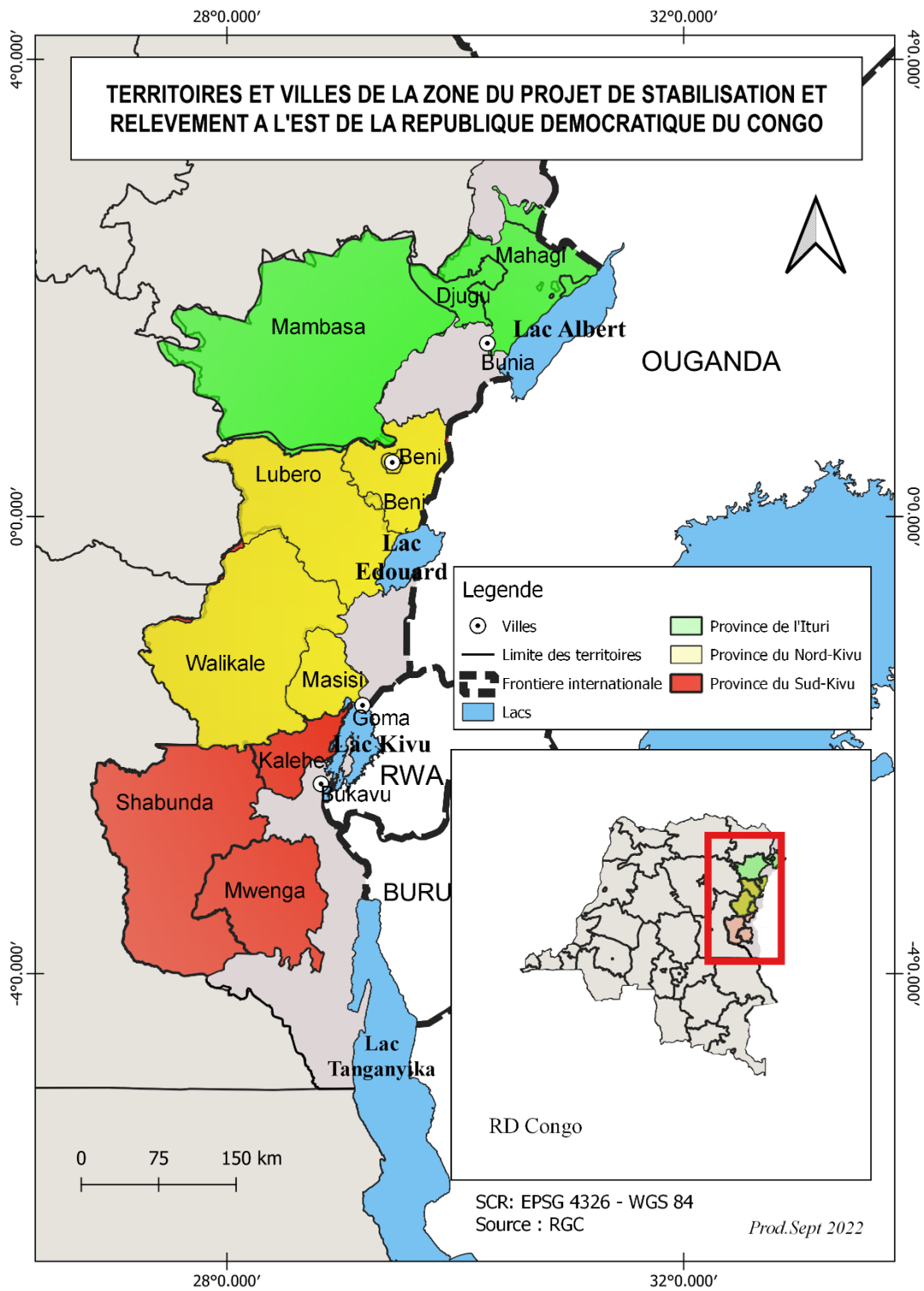


Figure 5. Carte des trois provinces ciblées par le Projet

1.3. Composantes du projet

Le projet comporte cinq composantes (Figure 2 ci-dessous).

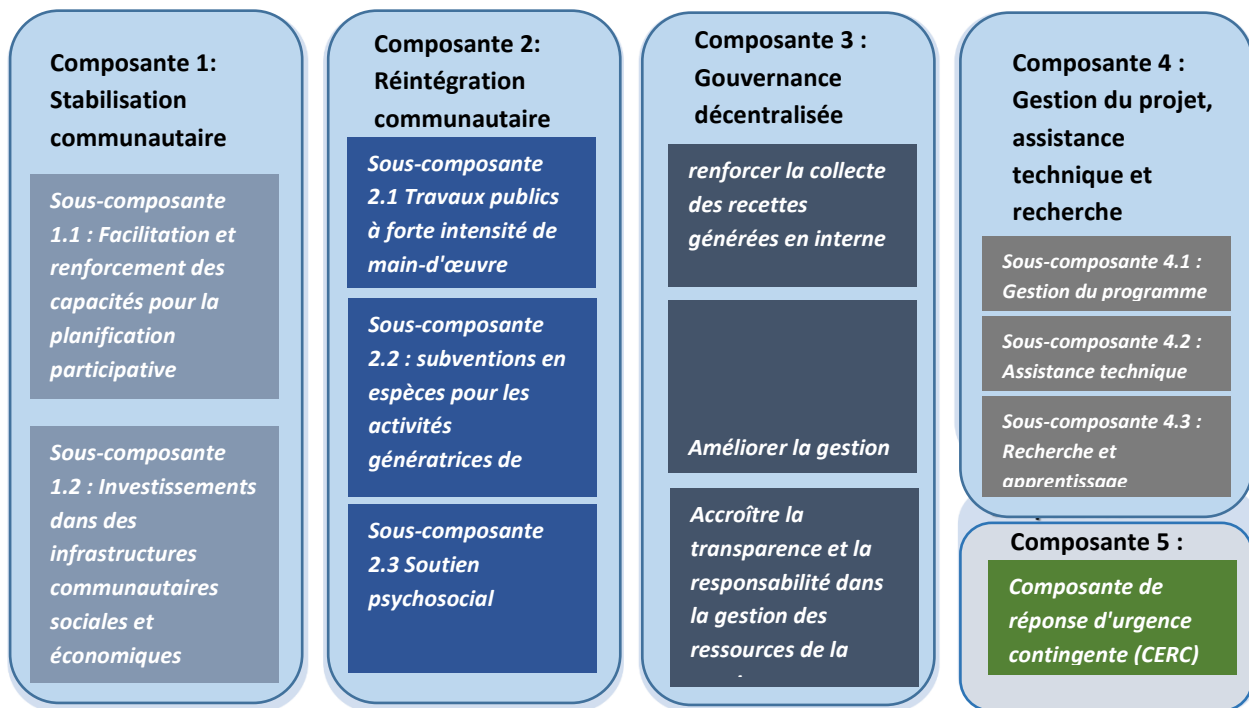


Figure 6. Les Composantes du Projet

Chacune de ces composantes est décrite plus en détail ci-dessous.

❖ **Composante 1 : stabilisation à base communautaire (75 millions de dollars US)**

Un minimum de 430 sous-projets dans 430 communautés représentées par des gouvernements locaux ou des ETD seront ciblés dans la composante 1, avec un plafond de 150.000 dollars par communauté, sur la base de l'expérience du Projet STEP et en supposant un coût global de 15 % pour la facilitation et les frais généraux.

Sous-composante 1.1 : Facilitation et renforcement des capacités pour la planification participative communautaire (10 millions de dollars)

Le projet soutient l'engagement communautaire par la sensibilisation et la mobilisation des communautés et par la participation à l'évaluation de la vulnérabilité et des besoins. La participation des femmes à la définition et à l'évaluation des besoins, à l'élaboration des sous-projets, ainsi qu'au suivi et à la supervision de leur mise en œuvre, sera un point important, en s'inspirant de l'expérience du FSRDC. La sensibilisation des communautés et des gouvernements locaux aux problèmes et aux risques climatiques et le renforcement de leur capacité à s'engager dans l'évaluation des risques climatiques constituent également un élément important de cette sous-composante. L'amélioration des échanges entre les communautés et les ETD augmentera la responsabilité, tandis que le projet encourage l'inclusion des femmes, des jeunes, des personnes handicapées, des personnes déplacées et d'autres groupes vulnérables dans la planification et le développement des sous-projets.

Le Composante 1 s'appuie sur la capacité et l'expertise du FSRDC pour fournir rapidement des services et des infrastructures sociales. Un élément de gestion de projet du FSRDC financera tous les coûts encourus par le FSRDC dans ses rôles de gestion, de communication, de suivi et d'évaluation et aura la responsabilité technique, fiduciaire et FSE des investissements entrepris dans la composante 1. Le FSRDC utilise un processus de mise en œuvre et un cadre de livraison simples et maintient une liste positive pour l'infrastructure afin de garantir la préparation, les normes de qualité, la rentabilité, les économies d'échelle, ainsi que l'établissement de rapports et la responsabilité publique. Les investissements communautaires continueront d'être sélectionnés par le biais d'une approche communautaire, en utilisant une liste positive axée sur les secteurs qui figurent systématiquement dans les investissements prioritaires des communautés dans le cadre du projet STEP en cours. Le Composante 1 maintiendra également son soutien à la gouvernance locale par le biais des comités de développement local (CDL). Une charte de services entre la FSRDC et les CLD sera signée avant le début des activités dans une communauté bénéficiaire, définissant les services communautaires que les CLD sont censés fournir en échange du soutien technique et financier du projet, y compris, entre autres, un plan d'entretien des infrastructures et une surveillance des normes climatiques.

Une facilité pour la sensibilité aux conflits et la consolidation de la paix financera l'évaluation des conflits et des risques au niveau communautaire avant le début de tout **travail** et s'inscrit dans la continuité des "analyses de conflit" actuellement utilisées par le FSRDC. Les évaluations impliquent des approches participatives et seront mises à jour régulièrement pour maintenir la surveillance des dynamiques locales changeantes en temps réel.

Sous-composante 1.2 : Investissements dans des infrastructures communautaires sociales et économiques résistantes au climat (65 millions de dollars US)

Cette sous-composante financera l'entretien, la réhabilitation et/ou la construction d'infrastructures socio-économiques prioritaires et résistantes au climat dans les communautés ciblées. Il s'agit notamment d'investissements dans l'éducation, la santé, l'eau et l'assainissement qui sont classés comme des infrastructures sociales par le FSRDC. Les investissements dans les infrastructures résilientes au climat comprennent la collecte des eaux de pluie, les panneaux solaires, les mesures d'efficacité énergétique, ainsi que la construction et l'entretien d'autres installations qui respectent les normes d'adaptation et d'atténuation. Des investissements intercommunautaires plus importants au sein d'un même ETD peuvent entraîner des avantages pour d'autres communautés identifiées au cours du processus de facilitation.

❖ Composante 2 : Réintégration à base communautaire (120 millions de dollars US)

Cette composante financera les moyens de subsistance et l'aide à la réintégration pour un maximum de 120.000 personnes. Compte tenu des risques inhérents à la mise en œuvre de cette composante, la conception comporte deux caractéristiques principales : (i) le financement de cette composante permettra d'exploiter le travail actuellement en cours au sein du gouvernement pour formuler des plans opérationnels provinciaux P-DDRCS pour les trois provinces ciblées par le projet, décrivant comment l'approche décrite dans la stratégie nationale P-DDRCS sera adaptée et mise en œuvre dans les provinces, et (ii) compte tenu des deux types de communautés ciblées par ce projet, cette composante ne soutiendra les individus éligibles qu'une fois qu'ils auront désarmé (le désarmement n'est pas financé par la Banque mais par le gouvernement avec le soutien de la MONUSCO).

Les personnes enregistrées comme éligibles dans le cadre du projet se verront proposer un ensemble de mesures de soutien aux moyens de subsistance, comme suit:

Tableau 1. Paquet de soutien de la Composante 2

Travaux publics à Haute Intensité de Main-d'œuvre (THIMO)	Subventions en espèces pour les activités génératrices de revenus (AGR)	Soutien psychosocial (PSS)
120.000 bénéficiaires		
35.000	85.000	Tous les 120.000
100 jours de travail/ 3 \$ de salaire quotidien 100 \$ de subvention d'achèvement	Subvention de 400 \$ versée en tranches	Budget de 80 \$ par bénéficiaire, coût individuel en fonction des besoins
<p>Mesures d'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitation du dialogue communautaire sur la planification économique, l'accès à la terre, le climat, la gestion des risques de catastrophes et d'autres questions. • Renforcement des capacités des coopératives, des groupes d'épargne et d'autres groupes d'intérêt. • Conseils techniques et formation pour le démarrage et/ou l'expansion des activités génératrices de revenus, y compris les options de moyens de subsistance résistants au climat. • Accès à l'épargne. 		

Sous-composante 2.1 Travaux publics à Haute Intensité de Main-d'œuvre (THIMO) (68 millions de dollars)

Le LIPW engagera environ 35 000 travailleurs pour la construction ou la réhabilitation de 1.125 km de routes rurales et les investissements associés. Les sous-projets viseront en moyenne à employer environ 80 travailleurs pour 100 jours équivalents temps plein (ETP), y compris le temps passé à participer aux sessions de formation. Ce chiffre est conforme à celui de THIMO dans STEP. Cependant, le nombre de travailleurs par projet variera car le nombre de "personnes associées à des groupes désarmés" ne sera pas le même dans toutes les communautés. Dans les zones rurales, les bénéficiaires de plusieurs localités peuvent travailler ensemble dans un seul sous-projet. Les horaires de travail seront ajustés si nécessaire afin de garantir que les femmes bénéficiaires puissent participer facilement et en toute sécurité et que les bénéficiaires aient suffisamment de temps pour s'acquitter de leurs responsabilités ménagères et de garde d'enfants. Les dispositions comprennent des heures de travail flexibles, la proximité du lieu de travail, la possibilité de travailler à temps partiel, des journées de travail plus courtes, la mise à disposition de garderies, du temps pour nourrir les jeunes enfants, ainsi que des environnements de travail sûrs et adaptés aux femmes, y compris l'emploi de superviseurs féminins. Le temps consacré à la formation sera rémunéré.

Les salaires seront fixés autour du taux en vigueur pour le travail manuel non qualifié, avec un salaire attendu de 3 dollars par jour dans les localités urbaines et rurales. Comme il est d'usage, l'objectif de la fixation du salaire pour le THIMO est d'offrir un peu moins que le taux courant pour le travail manuel non qualifié, afin de cibler le soutien du THIMO sur les ménages pauvres de la communauté (en plus des ex-combattants). Pour éviter de créer des griefs, le salaire sera uniforme dans toutes les localités participantes, et égal au taux offert dans le cadre du STEP.

Le bénéfice total du LIPW pour les participants est de 300 \$. Dans les localités où le THIMO et les AGR sont réalisés, le projet étudiera la possibilité de fournir aux bénéficiaires du THIMO une subvention de 100 \$ à la fin de leur activité THIMO pour les aider à démarrer leurs propres petites activités, ce qui porterait le bénéfice des deux types d'activités dans le cadre de cette composante à 400 \$ au total par bénéficiaire. La valeur ajoutée de cette intervention sera testée par des projets pilotes au début de la mise en œuvre.

Les sous-projets financeront la construction ou la réhabilitation de routes d'accès rurales et les investissements associés. Les consultations menées lors de la préparation du projet ont montré que les routes rurales sont largement considérées comme la principale priorité d'investissement dans les infrastructures. Cependant, étant donné le menu de projets disponibles dans le cadre du FSRDC, elles ne peuvent être envisagées dans le cadre de la composante 1. Pour répondre à la demande des communautés en matière de routes et assurer la complémentarité entre les composantes, les sous-projets de la composante 2 soutiendront la construction ou la réhabilitation de routes rurales et de projets associés tels que des petits ponts ou des chaussées. La mise en œuvre mettra l'accent sur le dialogue communautaire pour définir le projet routier dans chaque localité. Ces investissements seront programmés en synergie avec les plans d'action prioritaires des provinces concernées et les plans de développement locaux afin d'assurer la complémentarité des actions et des ressources d'investissement. Des plans seront également élaborés pour établir un lien avec la programmation des investissements dans le secteur des transports de la BM. Grâce à ses activités de suivi, le projet vérifiera que l'accent mis sur la construction de routes reste aligné sur les besoins de la communauté et permettra un ajustement si la demande de projets d'infrastructure alternatifs ou complémentaires se fait sentir.

Les méthodes de construction semi-mécanisées permettront de concilier le double objectif de fournir des routes durables et de créer des emplois temporaires. La mise en œuvre implique que le THIMO augmente les bénéfices locaux des projets de construction en fournissant des emplois temporaires. En même temps, pour bénéficier de la qualité et de la durabilité des routes construites, le Composante prévoit un budget pour l'utilisation d'équipements lourds et pour des études de faisabilité et de conception approfondies. L'allocation de ce budget est également destinée à couvrir les coûts associés au travail dans des localités éloignées et moins sûres.

Sous-composante 2.2 : subventions en espèces pour les activités génératrices de revenus (AGR) (37 millions de dollars)

Jusqu'à 85 000 bénéficiaires recevront des subventions en espèces de 400 dollars pour financer des activités génératrices de revenus, qui seront versées en deux tranches alignées sur les dépenses. Le montant de la subvention sera fixé à 400 dollars par bénéficiaire, que les activités soient menées individuellement ou conjointement. Les bénéficiaires recevront une première tranche inconditionnelle pour faciliter la réintégration des personnes associées aux groupes désarmés à leur arrivée dans leur communauté. Les tranches supplémentaires sont conditionnées par le fait que les bénéficiaires effectuent les achats convenus et prennent les mesures prévues pour lancer leur activité (à préciser dans des plans d'affaires simples). Les bénéficiaires ne sont pas tenus de réaliser les AGR en groupes, mais le projet encouragera les groupes communautaires pour un soutien mutuel et réalisera des formations au sein des groupes. Le projet travaillera avec les groupes communautaires pour fournir aux bénéficiaires un soutien par les pairs dans leur AGR et pour promouvoir la réintégration des ex-combattants.

Le projet soutiendra les femmes qui souhaitent s'associer à des groupes de femmes d'affaires. Des évaluations de la chaîne de valeur tenant compte de la dimension de genre guideront la formation dispensée à ces groupes, et porteront notamment sur la gestion de groupe, la tenue de registres, l'alphabétisation financière, les compétences en matière de négociation, la planification financière des ménages, les concepts d'épargne et de crédit, et la prise de décision en groupe. La combinaison de l'aide aux moyens de subsistance avec des ateliers qui encouragent la prise de décision partagée et la résolution des conflits a entraîné une participation accrue aux programmes d'autonomisation des femmes et une plus grande appropriation par les femmes des actifs et des bénéfices.

Le projet impose peu de limites à l'éventail des activités ouvertes aux bénéficiaires, mais il fournira un soutien analytique supplémentaire pour évaluer les chaînes de valeur présentant un potentiel d'emploi important. Les subventions en espèces permettent aux bénéficiaires de choisir des activités en fonction de leurs capacités et de leurs préférences. Pour permettre un tel choix, le projet n'imposera que peu de restrictions préalables aux activités économiques licites pouvant bénéficier d'une subvention. Le projet évaluera dans quelle mesure les AGR et leurs chaînes de valeur soutiennent la résilience locale. Les AGR qui dégradent la base de ressources naturelles ou qui exacerbent la vulnérabilité aux risques naturels et au changement climatique seront inéligibles.

Le projet soutiendra le démarrage des AGR à travers deux cycles d'activité saisonniers et fournira un encadrement supplémentaire aux bénéficiaires qui ont réussi à développer leurs activités. Le projet aidera les bénéficiaires à développer leurs idées commerciales et les aidera à comprendre le marché pour leurs produits, la disponibilité des intrants, les coûts d'exploitation, les revenus probables et d'autres aspects de la faisabilité. Il conseille également les bénéficiaires sur la cohérence avec les règles de sauvegarde du projet et fournit une formation aux compétences commerciales de base. Conformément à l'expérience acquise, il continuera à accompagner les bénéficiaires pendant deux cycles commerciaux saisonniers et fournira un encadrement supplémentaire aux individus ou aux groupes dont les activités présentent un potentiel de croissance. La planification des AGR potentielles sera effectuée conjointement avec les initiatives sectorielles pertinentes, telles que les investissements à venir dans le secteur agricole.

Sous-composante 2.3 Soutien psychosocial (15 millions de dollars)

Des activités de soutien psychosocial seront proposées à tous les bénéficiaires du THIMO ou des subventions en espèces. Les activités de soutien psychosocial seront fournies sur la base d'un programme de soutien individuel ou de groupe, la substance et la durée du soutien étant adaptées aux besoins des bénéficiaires, et en étroite collaboration avec le projet de prévention de la VBG. Par exemple, l'orientation vers des prestataires de services en matière de VBG sera intégrée dans la conception du projet afin de garantir un soutien holistique approprié, y compris une assistance médicale, psychosociale et juridique, pour les victimes de VBG et les femmes/filles à risque. Les activités visant à permettre la prestation de services comprendront : i) une campagne de sensibilisation/communication et un dépistage ; ii) la formation d'un corps de santé mentale, d'Animateurs de Santé et d'autres personnes ; iii) une équipe d'experts internationaux pour soutenir l'évaluation des besoins initiaux et la formation axée sur le traitement des troubles liés aux traumatismes, notamment le syndrome de stress post-traumatique, la toxicomanie, la dépression et l'agressivité appétitive..

❖ Composante 3 : Gouvernance décentralisée (USD \$20 millions)

Cette composante finance les institutions et les systèmes gouvernementaux nécessaires pour améliorer les moyens par lesquels les ressources du gouvernement et des partenaires extérieurs peuvent être utilisées pour soutenir la stabilisation et le redressement à moyen terme. Les activités soutenues seront étroitement liées au processus de développement inclusif et de planification de la paix soutenu dans le cadre de la composante 1 afin de garantir que le lien entre les priorités des citoyens, le processus de planification du développement gouvernemental, les revenus mobilisés et l'exécution du budget soit crédible et transparent avec un mécanisme clair de responsabilité et de retour d'information. Il sera étroitement coordonné avec les autres partenaires.

Le gouvernement se heurte à deux obstacles critiques au développement : i) comment améliorer les transferts fiscaux entre les différents niveaux de gouvernement ; et ii) comment encourager une meilleure gestion financière aux deuxièmes et troisièmes niveaux de gouvernement, afin de s'assurer que les ressources sont mieux utilisées pour fournir de meilleurs services au niveau local. Au niveau provincial, plusieurs projets de la Banque, dont celui-ci, appuieront la nouvelle Stratégie de décentralisation budgétaire du Gouvernement au moyen d'une approche systématique du travail infranational par le biais d'un ensemble de mesures d'assistance technique.

❖ **Composante 4 : Gestion du projet, assistance technique et recherche (équivalent de 35 millions de dollars US)**

La composante 4 financera la structure de gestion décentralisée du Projet au sein des trois administrations provinciales respectives. Il soutiendra également un « centre de recherche sur la sensibilité aux conflits ».

Sous-composante 4.1 : Gestion du Projet (20 millions de dollars US)

La mise en œuvre sera décentralisée, situant la gestion du programme au sein des trois administrations provinciales respectives tout en conservant des liens au niveau national. En complément du rôle de mise en œuvre du FSRDC pour la composante 1, le projet financera une unité d'appui à la mise en œuvre (ISU) entièrement décentralisée au niveau provincial pour les composantes 2, 3 et 4. Le bureau principal sera à Goma, accueillant à la fois la coordination générale (GC, coordination générale) du projet et l'unité d'appui à la mise en œuvre (P-ISU) pour le Nord Kivu. Deux P-ISU secondaires seront basées à Bunia et Bukavu pour soutenir les administrations de l'Ituri et du Sud Kivu respectivement. Le GC assurera la responsabilité globale de la mise en œuvre et des rapports et consolidera tous les rapports fiduciaires, ESS, techniques et de résultats du projet pour les transmettre à la Banque mondiale et au gouvernement central. Les agences techniques et les ministères de tutelle des gouvernements provinciaux et de l'ETD seront impliqués dans le processus de mise en œuvre avec un renforcement des capacités sur une base pilote.

La situation sécuritaire compliquée dans l'est de la RDC nécessitera une approche de gestion des risques sécuritaires pour la gestion et le suivi du projet. Cette approche comprendra une agence de surveillance tierce (IPM) pour assurer la supervision des interventions, des contrôles fiduciaires sur les systèmes de paiement dans les trois provinces, ainsi que la création d'une plateforme numérique de suivi et de cartographie des sous-projets par le biais de l'initiative GEMS (Geo-Enabled Monitoring and Supervision), ainsi qu'un projet pilote de modélisation des données pour prévoir l'évolution des niveaux de violence dans les provinces respectives.

Sous-composante 4.2 : Assistance technique (15 millions de dollars)

Une assistance technique sera fournie pour la coordination et la gestion du processus DDRCS au niveau provincial, ainsi que pour le secrétariat chargé du suivi et de l'établissement de rapports sur

l'allocation IDA pour la prévention et la résilience (PRA), afin de contribuer, au niveau stratégique, à la cohérence des politiques dans le domaine de la stabilisation et de la prévention des conflits.

L'assistance technique aux P-DDRCS provinciaux sera adaptée pour soutenir les éléments clés de l'exécution des plans provinciaux opérationnels, actuellement en préparation. Et pour assurer une coordination et une gestion appropriées des différentes étapes du processus DDRCS, y compris, entre autres, la sélection et l'enregistrement des individus éligibles pour l'aide à la réintégration qui aura lieu dans ou près de leur lieu de résidence et ne se produira qu'après l'achèvement du désarmement. Le désarmement ne sera pas financé par la Banque mais par le gouvernement avec le soutien de la MONUSCO.

L'assistance technique liée à l'allocation pour la prévention et la résilience (PRA) englobera le soutien aux activités entreprises par un secrétariat permanent (qui doit encore être établi) chargé du suivi et de la surveillance de la stratégie nationale de prévention des conflits du gouvernement et de la mise en œuvre de la PRA. Ce soutien peut inclure le financement de réunions, d'ateliers, d'experts et de certains coûts de fonctionnement limités pour assurer le suivi régulier des étapes et des indicateurs de la SNPC et la préparation d'une revue annuelle du PRA, sur laquelle l'éligibilité continue est évaluée.

Sous-composante 4.3 : Recherche et apprentissage

Un projet de cette ampleur et de cette complexité nécessite des ressources dédiées au suivi et à la recherche. Plus de 15 ans d'expérience de la Banque mondiale dans les interventions visant à stabiliser l'est de la RDC indiquent qu'il faut accorder une grande importance au suivi, à l'apprentissage et à l'adaptation pendant le cycle du projet. Plusieurs facteurs de conflit nécessitent davantage de recherche et de dialogue politique avant que des points d'entrée opérationnels puissent être identifiés. Le projet soutiendra donc une installation de recherche sur la sensibilité aux conflits.

L'installation comprendra les éléments suivants:

Une option de plateforme utilisant les données sur les lieux et les événements des conflits armés (ACLED) comme flux de base, complétée par des observateurs de terrain formés pour vérifier sur le terrain et rendre compte des développements. Les rapports des observateurs sur le terrain et les informations provenant d'autres sources (y compris éventuellement les données de l'ONU) seront synthétisés par un coordinateur central utilisant ACLED pour générer des instantanés de la situation en temps réel avec une cartographie hebdomadaire des incidents, des points de contrôle illégaux, des mouvements signalés des FARDC et des groupes armés non étatiques. De brèves enquêtes à haute fréquence seront menées parmi les groupes impliqués dans les opérations du projet, y compris les bénéficiaires, les chefs communautaires, les GIS eux-mêmes et l'administration locale, notamment pour comprendre les perturbations de l'accès au marché. Ceci aura des synergies importantes avec la prochaine enquête sur les ménages de la RDC. Le projet financera également une plateforme pilote de "prévision" pour anticiper les changements dans la fréquence des événements violents. Ces données peuvent être incorporées dans le système d'information géographique et améliorer le suivi et l'évaluation. Cela pourrait également être la base d'une composante préfinancée, un Mécanisme de Réponse aux Crises de Conflit (MRCC) (voir ci-dessous).

La recherche appliquée est nécessaire pour aider les institutions congolaises à éclairer le dialogue et les réformes politiques sur des questions telles que les flux financiers illicites et les risques, les vulnérabilités et les impacts qui émergent en raison du changement

climatique. Elle génère également des connaissances pratiques pour les systèmes judiciaires sur des questions difficiles telles que la contestation de la tenure dans les zones où il existe des tensions entre l'extraction minière et d'autres utilisations des terres. L'inclusion des groupes marginaux vulnérables dans les activités du projet et l'entretien des routes rurales construites dans le cadre de la composante 2 reposent également sur une recherche appliquée et adaptative axée sur les conditions locales. Le programme de recherche sera déterminé par les exigences de la planification des réformes politiques et des futures opérations d'investissement. Des cartographies et des typologies des flux financiers illicites seront élaborées pour aider à surveiller le trafic illégal de ressources naturelles et les formes de prédation comme les postes de contrôle illégaux.

❖ **Composante 5 : Composante de réponse d'urgence (CERC) (équivalent de 0 million de dollars US)**

Cette composante à budget zéro permettra d'établir un fonds d'urgence en cas de catastrophe qui pourra être déclenché en cas d'urgence nationale telle que COVID-19. Dans un tel cas, les fonds de la catégorie des dépenses non allouées ou d'autres composantes du projet peuvent être réaffectés pour financer les dépenses de réponse aux besoins d'urgence. Cette composante soutiendra également la préparation et la réponse d'urgence des trois provinces aux risques naturels tels que la sécheresse, les inondations, ou une déclaration d'urgence par le CCRM. Il comprend également le financement de biens d'urgence essentiels après une catastrophe, ou de services de rétablissement d'urgence et de services associés, ainsi que la fourniture ciblée d'un soutien post-catastrophe aux ménages et aux individus touchés. L'emprunteur préparera un manuel de mise en œuvre du projet de préparation aux catastrophes à l'intention de l'IDA.

1.4. Zone d'intervention du projet et bénéficiaires

Les investissements prévus dans le cadre du projet bénéficieront aux 3 provinces concernées, ainsi qu'aux communautés locales qui sont des bénéficiaires principales des activités du projet.

Les activités du projet visant la stabilisation et la réintégration des communautés couvriront les communautés éligibles dans les territoires qui abritent environ dix millions de personnes. Ces territoires sont identifiés à l'aide de l'indice de ciblage des projets (Project Targeting Index - PTI), basé sur l'incidence des conflits et des risques liés au climat, et où la couverture par d'autres Projets d'aide est faible ou inexistante, et (ii) où des groupes armés sont engagés dans un processus de paix avec le gouvernement. Les territoires identifiés par le PTI abritent environ dix millions de personnes, dont quelque cinq millions d'adultes.

Les ménages comptent en moyenne six membres, et les quelque 2.600 localités situées sur ces territoires comptent en moyenne 3.800 habitants.

Le projet améliorera l'accès aux infrastructures socio-économiques de base pour environ 3,3 millions de personnes résidant dans environ 880 communautés, et soutiendra directement les moyens de subsistance d'environ 120.000 personnes dans les 3 provinces, à savoir : Ituri, Nord et Sud Kivu. La composante "stabilisation des communautés" devrait cibler environ 430 communautés, soit environ un établissement sur six dans les territoires prioritaires, et environ 1,6 million de bénéficiaires indirects. L'aide aux moyens de subsistance devrait être mise en œuvre dans un établissement sur trois dans les territoires prioritaires et toucher jusqu'à un ménage sur cinq. La composante 2 du projet devrait finalement fonctionner dans les 430 localités dans lesquelles il y a des projets de développement pilotés par la communauté (CDD), ainsi que dans 450 autres

communautés. Les 880 communautés participantes représentent environ un établissement sur trois dans les territoires prioritaires. Les activités de subsistance devraient toucher jusqu'à 124 000 bénéficiaires individuels. Dans chaque établissement participant, environ 21 % des ménages bénéficieront du projet si chaque ménage bénéficiaire ne participe qu'avec un seul membre à une activité.

Les territoires éligibles sont sélectionnés en partie sur la base de leur statut de sécurité. Leur statut peut changer en fonction des progrès du processus de paix dans d'autres territoires. Chaque province compte trois territoires prioritaires. Certains chiffres de population élevés correspondent à des zones urbaines qui ne sont pas visées par les composantes 1 ou 2.

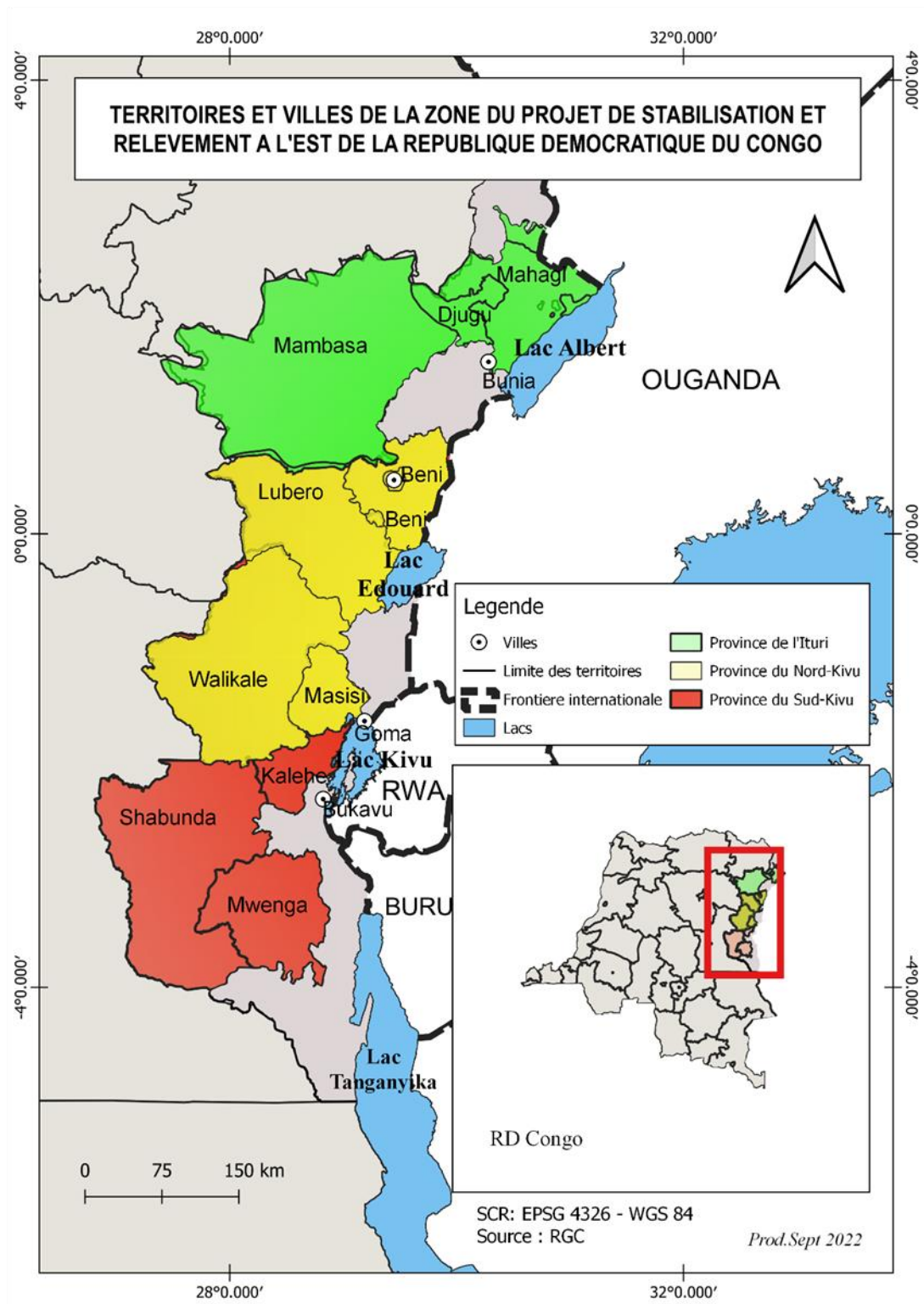
Le tableau ci-dessous présente les territoires concernés directement par le projet et l'effectif de la population qui sera touchée par les activités du projet.

Tableau 2. Territoires cibles prioritaires sur la base de l'Indice de ciblage des projets (PTI)

Province	Territoire affecté par un conflit	Chiffres de population
Ituri	Djugu	1,680,698
Ituri	Mambasa	303,960
Ituri	Mahagi	1,189,917
Sud Kivu	Kalehe	733,684
Sud Kivu	Mwenga	491,120
Sud Kivu	Shabunda	362,769
Nord Kivu	Walikale	475,878
Nord Kivu	Lubero	1,489,207
Nord Kivu	Beni	1,766,616
Nord Kivu	Oicha	317,281
Nord Kivu	Masisi	1,142,209

Source : PAD STAR-EST février 2021

Figure 3. Carte de représentation de trois provinces de l'Est cibles du projet



Source : PMPP STAR-EST février 2021

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

Le document relatif aux PGMO du Projet STAR-EST 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. Ledit document définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés. Il a pour objectif de mettre en place un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permette de :

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

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

Il faudra noter que le PGMO est un document vivant qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des travaux. STAR-EST préparera et mettra en œuvre le PGMO de chantier pour les différents sous-projets.

Les PGMO du STAR-EST sont élaborées conformément aux exigences de la NES n°2 sur l'Emploi et les conditions de travail et s'articulent autour des points suivants :

1. Introduction : contexte et justification du projet ;
2. Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du Projet STAR-EST ;
3. Évaluation des principaux risques liés à la main-d'œuvre ;
4. Bref tour d'horizon de la législation du travail : conditions générales ;
5. Bref tour d'horizon de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
6. Personnel responsable ;
7. Politiques et procédures ;
8. Âge d'admission à l'emploi ;

¹ <http://pubdocs.worldbank.org/en/741681582580194727/ESF-Good-Practice-Note-on-GBV-in-Major-Civil-Works-v2.pdf> Version en anglais

9. Termes et Conditions ;
10. Mécanisme de gestion des plaintes sensible à l'Exploitation et l'Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (MGP-EAS/HS) ;
11. Gestion des fournisseurs et prestataires ;
12. Travailleurs communautaires ;
13. Employés des fournisseurs principaux.

Les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) constituent un document qui fait partie de ceux requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Il permet de déterminer les besoins en main-d'œuvre pour l'exécution du projet, 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.

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

Ce chapitre décrit l'organisation à mettre en place ainsi que le type et les caractéristiques de travailleurs qui interviendront dans le Projet STAR-EST. Il présente des indications sur les effectifs à mobiliser pour la mise en œuvre du projet, ainsi que le calendrier prévisionnel des besoins en main d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet STAR-EST, peut être employée du projet, toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés. La « **personne physique** » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « **personne morale** », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires, etc.) régulièrement constituée suivant les normes congolaises. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du Projet STAR-EST seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

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

- Agents publics de l'État en position de détachement ou de disponibilité ;
- Agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujetties au Code du Travail applicable en RDC) ;
- Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;

- Agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

Le PGMO s'appliquera à tous les travailleurs du Projet, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou travailleurs migrants.

2.1. Calendrier de recrutement de la main d'œuvre

La phase de mise œuvre du projet durera 7 ans.

Au départ un total de 38 staffs étaient considérés comme employés contacts directement au projet, dont les détails sont contenus dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3. Postes des staffs au projet et le chronogramme de recrutement

Provinces	Postes	Chronogramme		
		Validation des TdR par l'IDA	Processus de recrutement	Prise de fonction
Nord Kivu	Coordonnateur Général	09 décembre 2022	26 décembre 2022	20 janvier 2023
	Expert en Communication publique	09 décembre 2022	25 avril 2023	20 mai 2023
	Assistant du Coordonnateur Général (en charge de la consolidation des activités du Programme et du secrétariat)	09 décembre 2022	26 décembre 2022	20 janvier 2023
	Chauffeur du GC (+ point focal sécurité)	09 décembre 2022	26 décembre 2022	20 janvier 2023
	Coordonnateur adjoint (en charge du Bureau du NK, de la C1, C2, Dialogue, Analyse des conflits et Sécurité)	09 décembre 2023	23 février 2023	20 mars 2023
	Assistant du Coordonnateur adjoint (en charge du Programme)	09 décembre 2023	23 février 2023	20 mars 2023
	Responsable Administratif et Financier	09 décembre 2022	26 décembre 2022	20 janvier 2023
	Auditeur interne	09 décembre 2022	25 avril 2023	20 mai 2023
	Chef Comptable	09 décembre 2022	26 décembre 2022	20 janvier 2023
	Comptable	09 décembre 2023	23 février 2023	20 mars 2023
	Expert en Passation des marchés	09 décembre 2022	26 décembre 2022	20 janvier 2023
	Expert en sauvegardes sociales	09 décembre 2022	26 décembre 2022	20 janvier 2023

	Expert VGB	09 décembre 2022	26 décembre 2022	20 janvier 2023
	Expert en sauvegardes environnementales	09 décembre 2022	26 décembre 2022	20 janvier 2023
	Expert en charge de la Gouvernance et de la Gestion des Finances Publiques	09 décembre 2022	25 avril 2023	20 mai 2023
	Spécialiste en Suivi- évaluation	09 décembre 2022	26 décembre 2022	20 janvier 2023
	Assistant administratif et logistique	09 décembre 2022	26 décembre 2022	20 janvier 2023
	2 chauffeurs	09 décembre 2022	26 décembre 2022	20 janvier 2023
Sud-Kivu	Coordonnateur adjoint (responsable du Bureau du SK, de la C1, C2, Dialogue, Analyse des conflits et sécurité)	09 décembre 2023	23 février 2023	20 mars 2023
	Assistant au Programme (en appui au Coordonnateur adjoint)	09 décembre 2023	23 février 2023	20 mars 2023
	Assistant Suivi- Evaluation	09 décembre 2022	25 avril 2023	20 mai 2023
	Assistant administration/logistique	09 décembre 2022	25 avril 2023	20 mai 2023
	Comptable	09 décembre 2023	23 février 2023	20 mars 2023
	Assistant en Passation des marchés	09 décembre 2022	25 avril 2023	20 mai 2023
	Spécialiste en charge de la Gouvernance et de la Gestion des Finances Publiques	09 décembre 2022	25 avril 2023	20 mai 2023
	Expert en sauvegardes (environnemental et social)	09 décembre 2022	25 avril 2023	20 mai 2023
	2 Chauffeurs (un comme point focal sécurité)	09 décembre 2023	23 février 2023	20 mars 2023

Ituri	Coordonnateur adjoint (responsable du Bureau, de la C1, C2, Dialogue, Analyse des conflits et sécurité)	09 décembre 2023	23 février 2023	20 mars 2023
	Assistant au Programme (en appui au Coordonnateur adjoint)	09 décembre 2023	23 février 2023	20 mars 2023
	Assistant Suivi- Evaluation	09 décembre 2022	25 avril 2023	20 mai 2023
	Assistant administration/ logistique	09 décembre 2022	25 avril 2023	20 mai 2023
	Comptable	09 décembre 2023	23 février 2023	20 mars 2023
	Assistant en Passation des marchés	09 décembre 2022	25 avril 2023	20 mai 2023
	Spécialiste Gouvernance et gestion des Finances Publiques	09 décembre 2022	25 avril 2023	20 mai 2023
	Expert en sauvegardes (environnemental et social)	09 décembre 2022	25 avril 2023	20 mai 2023
	2 Chauffeurs (un comme point focal sécurité)	09 décembre 2023	23 février 2023	20 mars 2023

2.2. Effectif des travailleurs de l'Unité de Gestion du Projet STAR-EST

En attendant la mise en œuvre du projet, l'exécution de l'avance de préparation du Projet STAR-EST (PPA_STAR-EST) est confiée à la Cellule d'Exécution des Projets Multimodaux (CEPTM) dont l'organisation, le fonctionnement et la composition sont définis dans le Manuel d'exécution des Projets utilisé par la CEPTM. Cependant, le projet est géré par un effectif réduit comprenant un coordonnateur, un responsable administratif et financier, un responsable de passation des marchés, un spécialiste des Normes environnementales et sociales, un comptable, un assistant du coordonnateur et deux chauffeurs. A la mise en œuvre du STAR-EST, l'organisation, le fonctionnement et la composition du projet seront définis dans le Manuel d'exécution du Projet (MEP).

Tableau 4. Effectif prévisionnel des postes à recruter au compte de l'Unité de Gestion du Projet STAR-EST

N°	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement et Responsabilités	Lieu d'affectation	Observation
COORDINATION GENERALE DU PROJET						
1	Coordonnateur Général	1	Bac+5	Début de la mise en œuvre du PPA <ul style="list-style-type: none"> - Assurer la planification et l'exécution des activités du Projet STAR-EST - Recruter les Spécialistes / Experts (technique et Normes E&S) ; - Recruter les Entrepreneurs ; - Recruter et gérer les fournisseurs/prestataires ; Supervision de la mise en œuvre du projet et l'approbation des plans de travail et budget annuel (PTBA)	Goma	A recruter
2	Coordonnateur Adjoint en charge du Bureau du Nord-Kivu	1	Bac+5	Avant la mise en œuvre du STAR-EST (les responsabilités sont à définir)	Goma	A recruter
3	Responsable Administratif & Financier	1	Bac+5	Début de la mise en œuvre du PPA A définir	Goma	A recruter

N°	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement et Responsabilités	Lieu d'affectation	Observation
4	Auditeur Interne	1	Bac+5	Avant la mise en œuvre du STAR-EST A définir	Goma	A recruter
5	Expert en Passation des Marchés	1	Bac+5	Début de la mise en œuvre du PPA Assurer l'élaboration, l'exécution et la mise à jour du plan de passation des marchés de STAR-EST	Goma	A recruter
6	Expert en sauvegardes sociales	1	Bac+5	Début de la mise en œuvre du PPA <ul style="list-style-type: none"> - Élaborer et mettre en œuvre tous les documents et plans de sauvegardes, incluant la mobilisation des parties prenantes du STAR-EST ; - Conseiller l'Unité de Gestion du Projet et les Antennes Provinciales concernées par le Projet STAR-EST sur toutes les questions sociales ; - Veiller à l'application et au respect des politiques de sauvegardes sociales de la Banque Mondiale ainsi 	Goma	A recruter

N°	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement et Responsabilités	Lieu d'affectation	Observation
				<p>que de la législation congolaise en matière d'environnement ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etc. 		
7	Expert en sauvegardes environnementales	1	Bac+5	<p>Avant la mise en œuvre du STAR-EST</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élaborer et mettre en œuvre tous les documents et plans de sauvegardes, incluant la mobilisation des parties prenantes du STAR-EST ; - Conseiller l'Unité de Gestion du Projet et les Antennes Provinciales concernées par le Projet STAR-EST sur toutes les questions environnementales et sociales ; - Veiller à l'application et au respect des politiques de sauvegardes environnementales et sociales de la Banque Mondiale ainsi que de la législation congolaise en 	Goma	A recruter

N°	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement et Responsabilités	Lieu d'affectation	Observation
				matière d'environnement ; - Etc.		
8	Expert VBG	1	Bac+5	Avant la mise en œuvre du STAR-EST - Assurer la mise en œuvre et le suivi du plan d'action pour la prévention et réponse aux EAS/HS y compris activités liées à la signature des codes de conduite, à l'opérationnalisation du MGP EAS/HS et au suivi de la gestion des incidents ; campagne d'information pour les travailleurs et les membres de la communauté sur les risques et mesures d'EAS/HS et autres activités pour gérer les risques de VBG/EAS/HS ; - Contribution dans la préparation des termes de	Goma	A recruter

N°	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement et Responsabilités	Lieu d'affectation	Observation
				<p>référence pour des instruments de sauvegardes environnementales et sociales (CGES, EIES, etc.) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribution à l'analyse et validation des documents de sauvegardes environnementales et sociales (CGES, etc.) ; <p>Assurer le renforcement des capacités (session de formation, formation sur le tas des experts VBG des entreprises et Mission de Contrôle, accompagnement du MGP VBG, etc.)</p>		
9	Expert en charge de la Gouvernance et de la Gestion des Finances Publiques	1	Bac+5	<p>Avant la mise en œuvre du STAR-EST</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantir la visibilité financière du STAR-EST ; 	Goma	A recruter

N°	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement et Responsabilités	Lieu d'affectation	Observation
				- Recruter et superviser le travail des Auditeurs de STAR-EST.		
10	Expert en Suivi et Evaluation	1	Bac+5	Avant la mise en œuvre du STAR-EST Assurer le suivi et l'évaluation du STAR-EST	Goma	A recruter
11	Ingénieur Génie Civil ou Bâtiments et Travaux Publics	1	Bac+5	Avant la mise en œuvre du STAR-EST A définir	Goma	A recruter
12	Chef Comptable	1	Bac+5	Début de la mise en œuvre du PPA A définir	Goma	A recruter
13	Expert en Communication	1	Bac+5	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Goma	A recruter
14	Assistant du Coordonnateur Général	1	Bac+3	Avant la mise en œuvre du STAR-EST A définir	Goma	A recruter
15	Assistant du Coordonnateur Adjoint (en charge du Programme)	1	Bac+3	Début de la mise en œuvre du PPA A définir	Goma	A recruter
16	Assistant Administratif et Financier	1	Bac+3	Avant la mise en œuvre du STAR-EST A définir	Goma	A recruter

N°	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement et Responsabilités	Lieu d'affectation	Observation
17	Chauffeurs	5	Bac	Début (1) et pendant (1) la mise en œuvre du PPA A définir	Goma	A recruter
COORDINATION PROVINCIALE DU SUD KIVU						
18	Coordonnateur Adjoint, Responsable du Bureau Sud-Kivu	1	Bac+5	Avant la mise en œuvre du STAR-EST <ul style="list-style-type: none"> - Gérer au quotidien le Bureau du Sud Kivu, la Composante 1, la Composante 2, le Dialogue, l'analyse des conflits et la Sécurité ; - Contact permanent avec les parties prenantes - Gestion du personnel au sein des UGP - Suivi régulier des activités des sous-contractants ; - Etc. 	Bukavu	A recruter
19	Comptable	1	Bac+3	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bukavu	A recruter
20	Expert en Sauvegardes (VSociales et Environnementales)	1	Bac+5	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bukavu	A recruter

N°	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement et Responsabilités	Lieu d'affectation	Observation
21	Expert en charge de la Gouvernance et de la Gestion des Finances Publiques	1	Bac+5	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bukavu	A recruter
22	Assistant Suivi & Evaluation	1	Bac+5	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bukavu	A recruter
23	Assistant Administratif et Financier	1	Bac+3	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bukavu	A recruter
24	Assistant en Passation des Marchés	1	Bac+3	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bukavu	A recruter
25	Assistant au Programme (Appui au Coordonnateur Adjoint)	1	Bac+3	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bukavu	A recruter
26	Chauffeurs	3	Bac	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bukavu	A recruter
COORDINATION PROVINCIALE DE L'ITURI						
27	Coordonnateur Adjoint, Responsable du Bureau de l'Ituri	1	Bac+5	Avant la mise en œuvre du STAR-EST <ul style="list-style-type: none"> - Gérer au quotidien le Bureau du Sud Kivu, la Composante 1, la Composante 2, le Dialogue, l'analyse des conflits et la Sécurité ; - Contact permanent avec les parties prenantes 	Bunia	A recruter

N°	Poste	Nombre	Niveau de recrutement	Période de recrutement et Responsabilités	Lieu d'affectation	Observation
				<ul style="list-style-type: none"> - Gestion du personnel au sein des UGP - Suivi régulier des activités des sous-contractants ; - Etc. 		
28	Comptable	1	Bac+3	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bunia	A recruter
29	Expert en Sauvegardes (Sociales et Environnementales)	1	Bac+5	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bunia	A recruter
30	Expert en charge de la Gouvernance et de la Gestion des Finances Publiques	1	Bac+5	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bunia	A recruter
31	Assistant Suivi & Evaluation	1	Bac+5	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bunia	A recruter
32	Assistant Administratif et Financier	1	Bac+3	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bunia	A recruter
33	Assistant en Passation des Marchés	1	Bac+3	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bunia	A recruter
34	Assistant au Programme (Appui au Coordonnateur Adjoint)	1	Bac+3	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bunia	A recruter
35	Chauffeurs	3	Bac	Avant la mise en œuvre du STAR-EST	Bunia	A recruter

2.3. Caractéristiques et types des travailleurs du Projet STAR-EST

Selon l'article 7 point 1 de la Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 015-2002 portant Code du travail en RDC, est considérée comme travailleur : « toute personne physique en âge de contracter, quels que soient son sexe, son état civil et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, dans les liens d'un contrat de travail ».

Le champ d'application de la NES n°2 dépend du type de relation qui lie l'Emprunteur aux travailleurs du projet.

On entend par « **travailleur du projet** » :

- (a) Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs) ;
- (b) Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels) ;
- (c) Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ;
- (d) Le projet connaîtrait la participation des travailleurs migrants provenant des provinces et pays voisins pour le cas des travaux de chantiers de la zone du Nord Kivu (le Sud-Kivu, l'Ituri, le Rwanda et/ou l'Ouganda), le Sud Kivu (le Nord Kivu, Maniema, le Rwanda et le Burundi) et l'Ituri (le Nord Kivu, la Tshopo et l'Ouganda) qui viendraient pour le travail des chantiers des infrastructures (écoles, centres de santé et l'eau) et les THIMO ;
- (e) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

La NES n°2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Les différents types de travailleurs susceptibles d'être employés directement par le projet sont les suivants :

- Un « **travailleur direct** » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur. Entre autres exemples de travailleurs directs, on peut citer des personnes employées ou recrutées par l'unité d'exécution du projet de l'Emprunteur pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation ou de mobilisation des communautés dans le cadre du projet. Cette catégorie, il s'agit des travailleurs recrutés et soumis à un contrat de travail au sens du Code du travail (cfr tableau 3 ci-haut) ;
- Un « **travailleur contractuel** » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail

et le traitement du travailleur du projet. La note n°4 définit les « fonctions essentielles ». Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet. Cette catégorie, il s'agit des fonctionnaires détachés ;

Le tableau 5 ci-dessous donne les détails sur les différentes catégories des travailleurs impliqués dans la réalisation des activités.

Tableau 5. Catégories d'activités par composante et différents travailleurs impliqués dans la mise en œuvre du projet

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
Composante 1. Stabilisation à base communautaire (mise en exécution par le Fonds Social de la RDC)					
Etudes techniques et environnementales sur les activités du projet au Sud Kivu, Nord Kivu et Ituri	Ingénieurs, topographes et environnementalistes	- Travailleurs contractuels (recrutés par les entreprises/firme)	15	Etudes techniques et environnementales (DAO, plans et mesures de sauvegarde)	Bac+5
Audit des activités du Projet	Auditeurs	- Travailleurs contractuels (recrutés par les cabinets)	5	Auditer le projet	Bac+5
Renforcement des capacités des gouvernements provinciaux et ETD	Experts en formation sur le développement, sensibilité aux conflits, prévention VBG/EAS/HS	- Travailleurs contractuels (recrutés par les cabinets)	5	Renforcer la capacité des gouvernements provinciaux et ETD	Bac+5
Sensibilisation et la mobilisation de la communauté afin de soutenir l'engagement citoyen	Experts en sensibilisation et mobilisation	- Travailleurs contractuels (recrutés par les ONG)	3	Sensibiliser et mobiliser les communautés locales	Bac+5
Assurer les missions des enquêtes et collectes des données sur les infrastructures	Consultants enquêteurs	- Travailleurs contractuels (recrutés par les cabinets et ONG)	15	Mener les enquêtes et collecter les données	Bac+5 et Bac
Audit technique externe des sous-projets des infrastructures	Ingénieurs auditeurs, spécialistes en passation	- Travailleurs contractuels	4	Auditer les ouvrages des infrastructures	Bac+5

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveaux d'études
	des marchés, environnementalistes	(recrutés par les cabinets)		sociocommunitaires réalisés	
Construction/réhabilitation des infrastructures communautaires et gestion des conflits dans l'espace du projet	Entrepreneur, Ingénieurs, environnementalistes, ouvriers qualifiés, chauffeurs et Tout-travaux	<ul style="list-style-type: none"> - Travailleurs contractuels (recrutés par les entreprises) ; - Employés des fournisseurs principaux (recrutés par les établissements, entreprises, etc.) ; 	12.900	Exécuter les travaux ; Former les travailleurs sur les aspects de sécurité, santé et environnement ; Assurer la gestion des plaintes en lien avec la mise en œuvre des contrats ; Respecter et mettre en œuvre les plans de gestion environnementale et sociale	Bac+5, Bac+3 et D6
Fourniture des matériels roulants	Entrepreneur et chauffeur	<ul style="list-style-type: none"> - Employés des fournisseurs principaux (recrutés par les entreprises) 	3	Fournir et livrer les véhicules	-

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
Fourniture des équipements de bureaux et informatiques et autres équipements divers	Entrepreneur et informaticien	- Employés des fournisseurs principaux (recrutés par les entreprises, établissements, etc.)	3	Fournir et installer les équipements informatiques et divers	Bac+5
Entreprise pour la fourniture des mobiliers de bureau	Entrepreneur et monteurs des meubles	- Employés des fournisseurs principaux (recrutés par les entreprises, établissements, etc.)	3	Fournir les mobiliers et monter	-
Composante 2. Réintégration à base communautaire					
Mise en œuvre des mesures d'accompagnement en appuis aux filets sociaux.	Experts en développement	- Travailleurs contractuels (recrutés par les ONG, Sociétés de microfinance)	18	Mettre en œuvre et accompagner les communautés locales	Bac+5
Construction des routes de dessertes agricoles et d'intérêt communautaire	Ingénieurs routiers, topographes, ingénieurs en ouvrages d'art et environnementaliste	- Travailleurs contractuels (recrutés par les entreprises) ; - Employés des fournisseurs principaux	6	Conduire des études techniques et environnementales pour les routes (DAO, plans et mesures de sauvegarde)	Bac+5

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
		(recrutés par les fournisseurs) ; - Travailleurs communautaires (recrutés par les entreprises)			
Bureaux-conseils aux entreprises pour les petites subventions au Nord Kivu, Sud Kivu et Ituri pour 88.000 bénéficiaires.	Conseillers financiers	- Travailleurs Contractuels (entreprises)	18	Appuyer financièrement les entreprises/PME	Bac+5
Réhabilitation des routes semi-mécanisées (utilisation combinée engins lourds et THIMO)	Ingénieurs routiers, topographes, ingénieurs en ouvrages d'art et environnementalistes	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les entreprises) ; - Employés des fournisseurs principaux (recrutés par les entreprises, établissements, etc.) ; - Travailleurs communautaires (recrutés par les entreprises)	6	Conduire des études techniques et environnementales pour les routes (DAO, plans et mesures de sauvegarde)	Bac+5
Contrat de supervision des travaux routiers	Ingénieurs routiers OVDA	- Travailleurs Contractuels	6	Superviser les travaux	Bac+5

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
		(recrutés par les entreprises, etc.)			
Cartographie provinciale des intervenants dans le secteur VBG/EAS/HS	Expert en VBG/EAS/HS	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les ONG)	1	Elaborer la cartographie VBG/EAS/HS	Bac+5
Evaluation initiale des besoins ainsi que la formation axée sur le traitement des troubles liés aux traumatismes, y compris la toxicomanie, la dépression et l'agressivité appétitive	Psychologues et personnel de santé mentale	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les cabinets, ONG, etc.)	12	Evaluer les besoins en formation sur les troubles post-conflits	Bac+5
Mise en œuvre des activités psycho-sociales et de lutte contre les VBG/EAS/HS en appui aux communautés	Experts VBG et psychologues	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les ONG)	6	Mettre en œuvre les activités psycho-sociales en appui aux communautés	Bac+5
Assistance technique pour l'appui aux provinces en matière de la mobilisation des recettes propres, planification et gestion budgétaire de base.	Experts en administration publique, finances publiques, économie, fiscalité locale	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les cabinets) ; - Employés des fournisseurs principaux (recrutés par l'UGP)	4	Appuyer les provinces dans l'élaboration des stratégies de mobilisation des recettes propres ainsi que le suivi budgétaire	Bac+5

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
Formation sur les AGR de groupes exclusivement féminins	ONG formatrice (formateurs en AGR)	- Travailleurs contractants (recrutés par les ONG)	6	Former et renforcer les capacités des femmes pour les AGR	Bac+5
Enquêtes et collectes des données sur les conflits locaux et l'évaluation des groupes armés dans les 430 communautés	Enquêteurs	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les cabinets, ONG)	40	Mener les enquêtes et collecter les données sur les groupes armés	Bac+5, Bac+3 et Bac
Gestion de liaison et interactions avec les bénéficiaires et les principales parties prenantes	Personnel de liaison temporaire ou permanent	- Travailleurs Contractuels (recrutés par l'UGP)	10	Gérer les interactions avec les bénéficiaires et les principales parties prenantes	Bac et Bac+3
Enquêtes de base et évaluation d'impacts	Consultant firme (enquêteurs et gestionnaire des données)	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les cabinets, ONG)	8	Réaliser l'étude de base du projet	Bac+5
Etude de faisabilité et économique : travaux publics (THIMO) et petits moyens de subsistance	Experts en (socio-)économie, statisticiens et ingénieurs	- Travailleurs contractants (recrutés par les firmes/cabinets)	4	Réaliser les études de faisabilité et économiques des travaux publics.	Bac+5
Formation sur les compétences communautaires locales de base	ONG (formateurs en développement)	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les ONG)	5	Organiser les formations sur les compétences communautaires	Bac+5 et Bac+3

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
				en matière de développement	
Supervision des travaux routiers (activités THIMO)	Ingénieurs superviseurs (DVDA)	- Travailleurs contractants (recrutés par DVDA)	6	Superviser les travaux THIMO au niveau ruraux	Bac+5
Coordination centrale des moniteurs de terrain	Coordinateur central	- Travailleurs Contractuels (recrutés par l'UGP)	1	Générer de manière instantanée la situation en temps réel avec une cartographie hebdomadaire des incidents, des points de contrôle illégaux, des mouvements signalés des FARDC et des groupes armés non étatiques	Bac+5
Soutenir l'engagement communautaire au Nord Kivu, Sud Kivu et Ituri	Experts en développement social, communicateurs, psychologues	- Travailleurs Directs (recrutés dans les antennes)	54	Identifier des sous-projets, évaluer de manière participative des risques	Bac+5

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
				climatiques et organiser de la main-d'œuvre locale pour la construction des routes. Développer une stratégie de communication pour promouvoir les objectifs supérieurs de paix et de stabilisation	
Travaux publics à haute intensité de la main d'œuvre (THIMO) dans la zone du projet (60% de 1.125 Kms)	Ingénieurs, Chefs de chantiers, Chefs d'équipes et TT	<ul style="list-style-type: none"> - Travailleurs Contractuels (recrutés par les entreprises); - Employés des fournisseurs principaux (recrutés par les entreprises) ; - Travailleurs communautaires (recrutés par les entreprises) 	25.750	Exécuter les travaux ; Former les travailleurs sur les aspects de sécurité, santé et environnement ; Assurer la gestion des plaintes en lien avec la mise en œuvre des contrats ; Respecter et mettre en œuvre les plans de gestion	Bac+5, Bac+3, D6 et sans diplômes

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
				environnementale et sociale	
Travaux de réhabilitation des routes semi-mécanisées (utilisation combinée engins lourds et THIMO sur de 1125Km) dont 5 % de 1.125 km	Directeur de travaux ; Conducteur de travaux ; Chef de chantier ; Géomètre topographe ; Dessinateur projeteur ; Mécaniciens ; Soudeurs ; Conducteurs d'engins ; Aides conducteurs ; Maçons ; Coffreurs ; Ferrailleurs ; Ouvriers ; Gardiens ; Etc. (pour un tronçon de 25 km)	<ul style="list-style-type: none"> - Travailleurs Contractuels (recrutés par les entreprises) ; - Employés des fournisseurs principaux (recrutés par les entreprises) ; - Travailleurs communautaires (recrutés par les entreprises) 	5.250	Exécuter les travaux ; Former les travailleurs sur les aspects de sécurité, santé et environnement ; Assurer la gestion des plaintes en lien à la mise en œuvre des contrats ; Respecter et mettre en œuvre les plans de gestion environnementale et sociale	Bac+5 Bac+3 D6 et sans diplômes
Composante 3. Gouvernance décentralisée					
Assistance technique pour le renforcement des systèmes de gestion des finances publiques (GFP) et des ressources humaines (GRH)	Experts en gestion des finances publiques	<ul style="list-style-type: none"> - Travailleurs Contractuels (recrutés par les ONG) 	6	Renforcer les capacités des gouvernements provinciaux en gestion financière	Bac+5

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
Audit des comptes des provinces et des ETD avec l'appui du parlement provincial	Auditeurs financiers (cour des comptes)	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les cabinets)	3	Mener des audits financiers externes annuels dans chaque province avec le financement du Projet	Bac+5
Formation de l'UGP et des unités provinciales en matière de risques et conséquences VBG, y compris EAS/HS, contenu du code de bonne conduite, et les procédures pour dénoncer les incidents EAS/HA de	Experts en VBG	- Travailleurs Directs (recrutés par l'UGP) - Travailleurs Contractuels (recrutés par les ONG)	3	Former l'UGP et ses antennes sur les VBG/EAS.HS	Bac+5
Cartographies et typologies opérationnelles des flux illicites liés au trafic de ressources naturelles.	Firme (enquêteurs et experts en cartographie)	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les ONG et cabinets)	6	Cartographier le trafic illicite des ressources naturelles	Bac+5
Travaux de réhabilitation des bureaux des trois administrations provinciales et communautaires	Entrepreneur ; Ingénieurs ; Environnementalistes ; Ouvriers qualifiés ; Chauffeur ; Tous-Travaux	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les entreprises); - Employés des fournisseurs principaux (recrutés par les entreprises)	420	Exécuter les travaux ; Former les travailleurs sur les aspects de sécurité, santé et environnement ; Assurer la gestion des plaintes en lien à la mise en	Bac+5, Bac+3, D6 et sans-niveau

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
				œuvre des contrats ; Respecter et mettre en œuvre les plans de gestion environnementale et sociale	
Acquisition des mobiliers de bureau et fournitures diverses pour les provinces	Entrepreneurs et monteurs des mobiliers	- Employés des fournisseurs principaux (recrutés par l'UGP)	3	Fournir et monter les mobiliers	D6 et sans diplôme
Conception et mise en action du site web pour toutes informations budgétaires et financières du projet	Entrepreneur et technicien Web	- Travailleurs Contractuels (recrutés par l'UGP); - Employés des fournisseurs principaux (recrutés par l'UGP)	2	Monter un site Web pour le projet	Bac+5
Composante 4. Gestion du projet et Recherche					
Agence de surveillance tierce (TPM) pour assurer la supervision des interventions	Experts divers en suivi et cartographie	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les entreprises)	6	Surveiller tierce (TPM) pour l'ensemble du projet, Faire le suivi itératif des	Bac+5

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
				bénéficiaires (IBM), créer une plateforme numérique de suivi et de cartographie des sous-projets par le biais de l'initiative GEMS (Geo-Enabled Monitoring and Supervision)	
Identifier les phénomènes associés à la violence ainsi que les données linguistiques sur les sentiments à propos de la violence	Crisis Observatory and Kivu security Tracking (Experts divers en sciences sociales)	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les ONG)	6	Identifier les phénomènes associés à la violence ainsi que les données linguistiques sur les sentiments à propos de la violence	Bac+5
Audit externe financier et de passation des marchés, suivi & évaluation et aspects environnementaux et sociaux du Projet	Firme pour réaliser la mission d'audit (Experts Auditeurs)	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les cabinets)	4	Conduire un audit financier, de passation des marchés, suivi évaluation et environnemental	Bac+5

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
Enquêtes au profit des groupes marginalisés, handicapés et autres groupes exclus, la communauté respective les dirigeants, les ISU eux-mêmes et l'administration locale	ONG (enquêteurs avec profil sociologue)	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les ONG)	15	Mener les enquêtes pour les groupes vulnérables	Bac+5
Mise en place d'un S&E, y compris la mise en place d'un système d'information de gestion (SIG)	Experts en suivi & évaluation et SIG	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les ONG et cabinets)	2	Mettre en place un système de suivi & évaluation et le système SIG	Bac+5
Renforcement des capacités de l'Unité de gestion du projet pour le suivi des activités du projet	Experts en suivi & évaluation et Environnement/Changement Climatique	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les ONG ou cabinets)	2	Renforcer les capacités de l'UGP sur : le suivi et évaluation et environnement/c changements climatiques	Bac+5
Recherche sur la sensibilité aux conflits, la collecte et suivi des données.	Spécialiste en développement social et psychologues	- Travailleurs Contractuels (recrutés par les ONG)	6	Etude régulière sur la sensibilité aux conflits	Bac +5
Renforcement des capacités en passation des marchés des unités du projet et des trois administrations	Spécialiste en passation des marchés	- Travailleurs Contractuels (recrutés par le cabinets) ; - Travailleurs Directs (recrutés par l'UGP)	1	Renforcer les capacités des unités du projet	Bac +5

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
Acquisition des équipements et matériels GEMS pour suivi-évaluation pour toutes les composantes	Entrepreneur et Experts en S&E	- Employés des fournisseurs principaux (recruté par le cabinet) ;	2	Fournir et installer le GEMS	Bac+5
Fourniture d'un système de surveillance pour le suivi itératif des bénéficiaires (IBM) utilisant un système simple tel que Kobo toolbox	Entrepreneur et techniciens	- Employés des fournisseurs principaux (recrutés par le cabinet)	2	Fournir et installer le système de surveillance	Bac+5
Fourniture des équipements de bureaux et informatiques et des logiciels de bureau et informatiques et panneaux solaires pour les provinces.	Entrepreneur et informaticien	- Employés des fournisseurs principaux (recrutés par l'UGP)	2	Fournir et installer les équipements informatiques	Bac+5
Fourniture des matériels roulants (véhicules et Motos)	Entrepreneur et conducteurs	- Employés des fournisseurs principaux (recrutés par l'UGP)	2	Fournir matériels roulants	Bac+5
Elaboration des études de faisabilité et économiques (activités génératrices des recettes) : appui communautaire	Experts en économie, statisticiens (4)	- Travailleurs Contractuels (recrutés par le cabinet)	4	Réaliser les études de faisabilité et économiques génératrices de recette.	Bac+5
Elaboration du Manuel de Suivi et Evaluation et gestion des données	Expert en Suivi et Evaluation	- Travailleurs Directs	1	Elaborer le Manuel de S&E	Bac+5

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
Elaboration du MEP	Expert en gestion financière	- Travailleurs Directs	1	Elaborer le MEP	Bac+5
Consultants individuels en appui au CRESP	Experts en gestion financière	- Travailleurs Directs	3	Mettre à jour la cartographie des Institutions de financement actuelles et potentielles au niveau multilatéral ; Réunir toutes les informations sur les modalités d'intervention et les conditions d'éligibilité au financement des IFI	Bac+5
Elaboration des instruments de sauvegardes environnementales et sociales	Experts environnementaux et sociaux, Chefs d'équipes, chercheurs et experts sur les VBG/EAS/HS	- Travailleurs Directs - Travailleurs contractuels (recrutés par les firmes)	25	Elaborer les différents instruments de sauvegardes environnementales et sociales du projet	Bac+5

Catégories d'activités	Fonctions	Types de travailleurs	Effectif d'agents	Responsabilités	Niveau d'études
Fourniture des matériels roulants (3 véhicules)	Spécialiste en passation de marché	- Travailleur Direct	2	Fournir trois véhicules	-
Fourniture des logiciels de gestion (comptable, passation des marchés, paie et gestion stocks) pour les provinces et les ETD	Spécialiste en passation de marché	- Travailleur Direct	1	Fournir le logiciel de gestion	Bac+5
Fourniture des mobiliers de bureau et fournitures diverses	Spécialiste en passation des marchés	- Travailleur Direct	3	Fournir les mobiliers et les monter	-
Fourniture des équipements informatiques	Spécialiste en passation des marchés	- Travailleur Direct	2	Fournir et installer les équipements informatiques	Bac+5
Achat groupe électrogène de 12 KVA	Spécialiste en passation de marché	- Travailleur Direct	2	Fournir et installer le groupe électrogène	D6
Total des travailleurs			44.704		

- Les « **Travailleurs communautaires** » : Les travailleurs communautaires seront employés dans le cadre des sous-projets CDD sous deux formes. Premièrement en tant que structures associatives ou groupements paysans, associations de personnes vulnérables (personnes vivant avec un handicap, survivantes de VBG, y compris celles liées à l'EAS/HS2, les orphelins, réfugiés, filles mères, femmes chefs de ménages, etc.) ou ONG intervenant dans la zone du projet. Deuxièmement comme des individus fournisseurs des services locaux (caillasses, pierres, moellons, transport de matériel, fournitures des bois, planches, transport de l'eau, ménage, etc.). Ils signeront directement le contrat avec les tiers lorsque le projet prévoit la construction d'une infrastructure locale au profit d'une communauté désignée, et la main-d'œuvre est fournie directement par les membres de cette communauté.

Dans les zones rurales et urbaines dans le cadre des activités THIMO, les travailleurs communautaires de plusieurs localités pourront être recrutés et travaillés individuellement dans un seul sous-projet et signé directement le contrat avec les tiers (firmes, entreprises, etc. Les horaires de travail seront ajustés si nécessaire afin de garantir que les femmes bénéficiaires puissent participer facilement et en toute sécurité et que les bénéficiaires aient suffisamment de temps pour s'acquitter de leurs responsabilités ménagères et de garde d'enfants. Les dispositions comprennent des heures de travail flexibles, la proximité du lieu de travail, la possibilité de travailler à temps partiel, des journées de travail plus courtes, la mise à disposition de garderies, du temps pour nourrir les jeunes enfants, ainsi que des environnements de travail sûrs et adaptés aux femmes, y compris l'emploi de superviseurs féminins. Le temps consacré à la formation sera rémunéré.

- Un « **employé de fournisseur principal** » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. La note de bas de page no 5 de la NES n°2 définit les « **fournisseurs principaux** ». Cette définition contient une disposition selon laquelle le projet doit être approvisionné directement en fournitures ou matériaux pour remplir ses fonctions essentielles sur une base continue. Cela signifie que les deuxième, troisième et autres niveaux de la chaîne d'approvisionnement (parfois désignés par fournisseurs de niveau deux et fournisseurs de niveau trois) ne sont pas couverts par la NES n°2. Voir également la NES n° 1 pour une description détaillée des fournisseurs principaux.

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination, basé sur l'égalité des chances et des sexes (quota de 30 % aux femmes et aux peuples autochtones). Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

Si l'Entrepreneur emploie, directement ou dans le cadre de son contrat de services, des agents pour assurer la sécurité de son personnel et de ses biens, il évaluera les risques posés par ses dispositifs

2 L'identification des survivantes de VBG ne se fera JAMAIS directement, mais par le biais des organisations spécialisées d'assistance identifiées dans la zone d'intervention, afin d'éviter toute stigmatisation, ainsi que pour garantir leur confidentialité et leur sécurité

de sécurité aux personnes sur le site du projet ou à l'extérieur de ce dernier. Lorsqu'il prendra ces dispositions, il respectera les principes de proportionnalité, de bonnes pratiques internationales en matière d'embauche, de règles de conduite, de formation, d'équipement et de surveillance de ce personnel, ainsi que la législation nationale applicable.

Le projet prêtera une attention particulière aux femmes et s'assurera qu'elles soient en particulier ciblées pour la dissémination des informations concernant les postes à pourvoir et le processus de recrutement, incluant pour l'emploi des femmes dans des postes non-traditionnels et de supervision afin d'augmenter la visibilité des femmes dans l'environnement de travail du projet.

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

Cette section du document décrit les principaux risques potentiels liés à la main-d'œuvre ainsi que les mesures pour y faire face tout au long de la mise en œuvre du STAR-EST.

3.1. Activités du Projet

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

- a. Travaux de Génie civil liés à la construction et la réhabilitation des infrastructures sociocommunautaires prioritaires et résistants au climat (écoles, centres de santé et l'eau) ;
- b. Travaux de Haute Intensité de la Main d'œuvre (THIMO) liés à la réhabilitation des routes de déserte agricole ;
- c. Subventions en nature pour financer les Activités Génératrice de Revenus (AGR) ;
- d. Investissements dans des actifs communautaires résilients au climat à petite échelle, améliorant l'accès aux services;
- e. Soutiens aux moyens de subsistance par le biais de THIMO et de petites subventions au profit des personnes associées aux groupes désarmés et de leurs communautés locales ;
- f. Mise en place de systèmes gouvernementaux en matière d'engagement et de participation des citoyens autour de ces activités, ainsi que de gestion des finances publiques et des ressources humaines pour favoriser la durabilité ;
- g. Promotion de la réintégration des ex-combattants.

3.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre

La loi n°16-009 du 15 juillet 2016 fixe les règles relatives au régime général de sécurité sociale conformément à l'article 122 point 14 de la Constitution et va au-delà du décret organique du 29 juillet 1961 qui organisait le régime général de la sécurité sociale. L'Article 57 de cette loi de la Constitution stipule : « Sont considérés comme risques professionnels : (i) les accidents du travail ; (ii) les maladies professionnelles, en ce compris les maladies d'origine professionnelle ».

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet sont assez diversifiés. Ces risques sont liés, entre autres, aux conditions de travail et d'emploi, à la discrimination et l'égalité des sexes et des chances, à l'organisation des travailleurs, au travail des enfants, au travail forcé, à la santé et sécurité au travail (SST) et à la nature des contrats.

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

- Les risques liés à l'insécurité dans la zone d'implémentation du projet, notamment les kidnappings, les enlèvements du personnel, les attaques des groupes armés locaux dans les sites de chantiers ;
- Les risques liés aux conflits sociaux avec les communautés locales et au sein des couples ;
- Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureau de l'UGP et les agences d'exécution (troubles musculo squelettiques, accident de trajet) ;
- Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de construction des différentes infrastructures du projet ;
Il s'agira des risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les IST et le VIH-Sida, la Covid-19 et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ;
- Les risques liés à la discrimination relative au travail ;

- Les risques de santé et de sécurité occasionnés éventuellement par (l'utilisation de solvants ou de substances toxiques, accidents des produits industriels aux chantiers, gestion des déchets, bruit, etc.) ;
- Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines ;
- Les risques liés aux piqûres des reptiles et insectes notamment moustiques, guêpes, abeilles, etc. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau ;
 - o Les risques d'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuels (EAS/HS). L'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles.
 - o L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. Des travaux de génie civil et les THIMO peuvent aggraver si on ne fait pas attention, le risque d'EAS/HS exercée de différentes manières par un éventail d'auteurs dans les sphères publiques et privées. De meilleurs salaires pour les travailleurs peuvent conduire à une augmentation de différentiel de pouvoir risqué. Par exemple, les projets impliquant un afflux de travailleurs (THIMO et AGR) peuvent accroître la demande de rapports sexuels transactionnels et même augmenter le risque de traite des femmes aux fins de prostitution ou le risque de mariage précoce dans une communauté. On peut également assister à une augmentation du risque de rapports sexuels, même s'ils ne sont pas monnayés, entre des ouvriers et les membres de la communauté, mais si ceux-ci impliquent des mineurs, elles sont considérées comme des abus. Suite à l'afflux de la main d'œuvre, les nouveaux travailleurs pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales et donc le risque de transmission de maladies comme les IST et le VIH-Sida.
 - o De plus, le harcèlement sexuel entre les membres du personnel travaillant sur le projet comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle ainsi que les avances agressives non désirées à l'égard des femmes ou des hommes et des enfants ;
- Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction mais aussi dans le secteur de la construction en général) ;
- Conflits de cohabitation liés à la pression foncière.

Dans l'hypothèse où les activités de construction des infrastructures sociocommunautaires et de la réhabilitation des routes impliqueront des travaux dangereux, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet.

Une fois le projet achevé et au cours de l'exploitation, les risques principaux seraient les risques dits « courants », des incendies, etc. Toutefois, l'exploitation présente des risques différents de ceux de la période de construction.

Par ailleurs, si d'autres risques liés à la main-d'œuvre surviennent au cours de la mise en œuvre du projet, l'UGP élaborera des procédures visant à prévenir d'autres impacts.

Dans le cadre de ce projet, la nature et l'ampleur des risques et des impacts environnementaux négatifs attendus des activités du projet sont liées aux travaux et aux opérations de construction

des infrastructures socioéconomiques communautaires (Ecoles, Centre de Santé et l'Eau), l'entretien des routes de desserte agricole, ainsi qu'aux activités génératrices des revenus. Parmi les principaux risques environnementaux l'on peut citer :

- Pollution et érosion des sols suite à l'installation de chantiers temporaires qui peuvent entraîner des effets sur le sol, en termes de terrassement sur les aires de stockage des matériaux, de compactage et destruction de sa structure avec les passages répétés et perte du couvert végétal ;
- Pollution de l'air par la poussière et les émissions gazeuses suite aux travaux de terrassement qui vont entraîner des émissions de poussières pendant le déchargement des matériaux (sable, latérite, graviers, moellons) et des décapages, creusement de lit de remplissage, caniveaux, etc. ;
- Destruction/dégradation du milieu naturel suite aux travaux de réhabilitations et de construction d'infrastructures, qui entraineront la destruction et/ou la dégradation du milieu naturel par la déforestation, le déboisement et le terrassement du sol, ainsi que les activités des THIMO ;
- Pertes de végétation en cas d'abattage d'arbres sur les emprises par suite des travaux qui se dérouleront à la fois en zone rurale, urbaine ou péri-urbaine, il y a risque de déboisement de zones forestières.

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

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

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

Tableau 6. Risques et mesures d'atténuation liés à la main d'œuvre

Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
Aspects sociaux		
- Les risques liés à l'insécurité dans la zone d'implémentation du projet, notamment les kidnappings, les enlèvements du personnel, les attaques des groupes armés locaux dans les sites de chantiers	- Evaluer l'état sécuritaire dans les zones avant d'entreprendre toute activité dans un milieu donné	- L'élaboration d'un plan sécuritaire du projet actualisé au fur et à mesure lors de la mise en œuvre du projet ; - Les sous-contractants devront présenter un plan sécuritaire en annexe au contrat de travailleurs
- Les risques liés aux conflits sociaux avec les communautés locales et au sein des couples	- Expliquer avec détails possibles le projet aux communautés locales ;	- Impliquer toutes les couches communautaires, notamment les leaders locaux ;

Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation/information progressive à chaque étape d'exécution des travaux 	<ul style="list-style-type: none"> - Impliquer les marginalisés dans la zone du projet ; - Sensibilisation et information de toutes les couches sociales
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureaux de l'UGP et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accident de trajet, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> - L'intégration et le suivi des dispositions de santé et de sécurité au travail dans les contrats des prestataires. 	<ul style="list-style-type: none"> - La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines. - Les dispositions de santé et de sécurité doivent être insérées dans les contrats des entreprises et suivies durant toute la phase de travaux
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de construction des différentes infrastructures du projet, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les IST et le VIH-Sida, la Covid-19, Ebola, et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le Projet veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des entreprises soient mises en œuvre et suivies durant toute la phase de travaux - Le projet veillera au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et à la supervision des programmes de sécurité des sous-traitants. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un programme de santé détaillé doit être fourni au projet par les entreprises d'exécution ; - Le port des masques obligatoire et le prélèvement de la température ; - La construction des points de lavage ou désinfection des mains ; - La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, l'utilisation des produits chimiques ou d'autre 	<ul style="list-style-type: none"> - La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de 	<ul style="list-style-type: none"> - La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les

Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
<p>nature, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau.</p>	<p>travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'intégration et le suivi des dispositions de santé et sécurité au travail dans les contrats des prestataires. 	<p>travailleurs (mesures de prévention) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - La fourniture aux travailleurs des équipements de protection individuels.
<ul style="list-style-type: none"> - Les risques de l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (EAS/HS) ; notamment chez le personnel féminin et mineur peut faire face à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées au harcèlement sexuel à l'égard des femmes ou des hommes et des enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'application des dispositions du code de bonne conduite avec les interdictions spécifiques contre l'EAS/HS et des sanctions et procédures claires en cas de violation ; - L'organisation des formations et sensibilisation régulières à l'endroit mutuel en matière de risques et conséquences des VBG, y compris EAS/HS, contenu du code de bonne conduite, et le procédures mises à disposition par le projet pour dénoncer et répondre à ce type d'incident ; - L'application des dispositions du code de bonne conduite avec les interdictions spécifiques contre l'EAS/HS et des sanctions et procédures claires en cas de violation ; - Elaboration d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes indépendante sensible à l'EAS/HS adapté et efficace. 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation de signature du code de bonne conduite par tous les intervenants concernés du projet insérant des sanctions administratives spécifiques en cas de non-respect. - Elaborer et mettre en œuvre un MGP indépendant aux questions des EAS/HS ; - Recruter des Experts en Normes de VBG/EAS/HS ; - Dresser et afficher une liste non exhaustive des comportements qualifiés infractionnels VBG/EAS/HS ; - Illustrer ces comportements au moyen de boîtes à images pour faciliter la compréhension par tous.
<ul style="list-style-type: none"> - Le travail des enfants (en particulier chez les 	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller au respect des textes réglementaires en 	<ul style="list-style-type: none"> - Le contrôle hebdomadaire par les

Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
<p>fournisseurs de matériaux de construction ou parmi les travailleurs communautaires, mais aussi dans le secteur de réhabilitation des travaux de construction en général) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le travail forcé (étant donné le statut vulnérable) 	<p>vigueur à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires congolaises.</p>	<p>inspecteurs de travail de la situation des travailleurs, et la vérification des cas hors la loi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La vérification fréquente qu'aucun enfant ne soit employé en dessous de l'âge légal pour les travaux qu'il effectue. (Voir section 8 pour plus de détails)
Aspects environnementaux		
<ul style="list-style-type: none"> - Pollution et érosion des sols suite à l'installation des chantiers temporaires qui peuvent entraîner des effets sur le sol, en termes de terrassement sur les aires de stockage des matériaux, de compactage et destruction de sa structure avec les passages répétés et perte du couvert végétal 	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser le recyclage, le compostage et la réutilisation des déchets solides pour faire les remblais ; - Éviter les travaux de terrassement et de creusage en période pluvieuse ; - Stabiliser le sol mécaniquement pour réduire le risque d'érosion ; - Prévoir le réaménagement des sites après les travaux ; - Limiter les interventions sur les sols érodables, choisir des véhicules adaptés à la nature du sol 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer un Plan de Gestion Environnementale et Sociale(PGES) ; - Mettre une clause environnementale et sociale dans le contrat des entreprises ; - Recruter un environnementaliste du chantier pour suivre les mesures de PGES ; - Elaboration du rapport de suivi environnemental et social
<ul style="list-style-type: none"> - Pollution de l'air par la poussière et les émissions gazeuses suite aux travaux de terrassement qui vont entraîner des émissions de poussières pendant le déchargement des matériaux (sable, latérite, graviers, moellons) et des décapages, creusement de lit de remplissage, caniveaux, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Arroser par temps sec tous les surfaces nivelées & les pistes d'envol des poussières avec une fréquence d'au moins (3) trois fois/jour ou à défaut disposer des abats poussières ; - Couvrir les camions de transport de matériaux meubles avec de bâches ou à défaut pulvériser d'eau ces matériaux avant le transport 	<ul style="list-style-type: none"> - Idem
<ul style="list-style-type: none"> - Destruction/dégradation du milieu naturel suite aux travaux de réhabilitation et de 	<ul style="list-style-type: none"> - Reboiser les sites d'emprunt des matériaux 	<ul style="list-style-type: none"> - Idem

Risques	Mesures d'atténuation	Mesures de prévention
<p>construction d'infrastructures, qui entraîneront la destruction et/ou la dégradation du milieu naturel par la déforestation, le déboisement et le terrassement du sol, ainsi que les activités des THIMO</p>	<p>après leur remise en état physique ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Limiter le débroussaillage et désherbage aux arbres servant d'obstacles aux travaux, notamment ceux comptabilisés dans le cadre du projet 	
<ul style="list-style-type: none"> - Pertes de végétation en cas d'abattage d'arbres sur les emprises par suite des travaux qui se dérouleront tant en zone rurale, urbaine ou péri-urbaine, il y a risque de déboisement de zones forestières. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reboiser toutes les zones déboisées après les travaux ; - Régaler toutes les carrières et zones d'emprunts des matériaux ; - Prévoir un plan de gestion de déchets du chantier qui va favoriser les options suivantes (revalorisation, réutilisation et recyclage) ; - Restaurer les aires utilisées pour besoins des travaux à la fin du chantier 	<ul style="list-style-type: none"> - Idem

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

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

3.4. Les interventions en cas d'urgence

Lorsque des matières dangereuses sont utilisées, il faut formuler des procédures et des méthodes permettant d'intervenir rapidement et efficacement si un accident se produit et qu'il pourrait engendrer des blessures ou polluer l'environnement. Il importe pour le projet d'établir un plan de

préparation et d'intervention en cas d'urgence, qui sera incorporé dans les plans de sauvegarde de l'environnement et d'hygiène et de sécurité au travail des installations.

Ledit plan comportera les éléments principaux suivants mais non limités :

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

3.5. Risque de contamination au COVID-19

Dans le contexte actuel de la pandémie du COVID-19, la mise en œuvre du projet comporte des risques élevés de la propagation du COVID-19. En effet, les activités du Projet STAR-EST pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact l'un de l'autre à moins 1,50 m, ou par voie respiratoire, à travers les gouttelettes produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité ou peuvent être inhalées dans les poumons.

De même, il est possible qu'une personne puisse attraper le COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le CoV-2 du SRAS, puis toucher sa propre bouche, son nez, ou éventuellement ses yeux.

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, les travailleurs seront sensibilisés pour l'acceptation du vaccin.

Par ailleurs, conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), une évaluation sociale sera réalisée en vue d'identifier et d'évaluer les risques et effets sociaux du Projet, et de définir les mesures d'atténuation appropriées. Cette évaluation permettra de réaliser un diagnostic approfondi et de proposer un plan d'action adéquat.

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs, les clients et le public, il est important pour tous les employeurs d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de SST, conformément aux ESSG générales et aux ESSG spécifiques à l'industrie, et suivent l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

Les employeurs qui ont déjà élaboré des plans de prévention des pandémies de grippe, en prévoyant COVID-19 se doivent de mettre régulièrement à jour ces plans, pour prendre en compte les risques et les sources d'exposition, les voies de transmission, et d'autres caractéristiques uniques du SRAS-CoV-2 (c'est-à-dire différents que les virus de la grippe pandémique).

Quant aux employeurs qui n'ont pas pu se préparer aux événements pandémiques, ils doivent se préparer et préparer leurs travailleurs (aussi longtemps à l'avance que possible), aux risques d'aggravation des conditions de la pandémie, en élaborant des procédures de protection des travailleurs et de lutte contre les infections. Ces procédures doivent comprendre les mesures et précautions suivantes :

3.5.1. Formation immédiate et continue de toutes les catégories de travailleurs sur les procédures

Toutes les catégories de travailleurs devront être formées sur les procédures dans tous les espaces publics, et encouragés à les mettre en œuvre. De plus, une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) sera mise en œuvre.

3.5.2. Équipement de protection individuelle

Des équipements de protection individuelle comprenant des gants, lunettes de protection, écrans faciaux, visage des masques, et une protection respiratoire, le cas échéant, seront mis à la disposition des travailleurs du projet pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions.

Au cours d'une épidémie infectieuse, telle que le COVID-19, des recommandations pour les EPI spécifiques à certaines professions ou tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation géographique, de la mise à jour des évaluations des risques pour les travailleurs et des informations sur les EPI, ainsi que de l'efficacité de la prévention de la propagation de COVID-19.

Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 dépendent du risque d'être infecté par le CoV-2 du SRAS. Les Employeurs devront par conséquent consulter régulièrement le Comité Santé et Sécurité au Travail, la CI et la Banque mondiale pour des mises à jour sur les EPI recommandés.

Par ailleurs, tous les types d'EPI doivent être :

- Sélectionnés en fonction du danger auquel sont exposés les travailleurs ;
- Correctement ajustés et périodiquement réajustés, le cas échéant ;
- Portés de manière cohérente et appropriée lorsque cela est nécessaire ;
- Inspectés, entretenus et remplacés régulièrement, si nécessaire ;
- Enlevés, nettoyés et stockés ou éliminés de façon appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou l'environnement.

4. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Ce chapitre donne un aperçu de la législation du travail en République Démocratique du Congo et porte sur les termes et conditions de travail. Il donne également un aperçu sur les directives relatives à la NES n°2 par rapport à la situation de rémunération, retenues sur salaires et prestations.

En RDC, il y a une structure qui régule la situation de l'emploi, c'est l'Office National de l'Emploi (ONEM) qui a pour mission essentielle de promouvoir l'emploi et de réaliser, en collaboration avec les organismes publics ou privés intéressés, la meilleure organisation du marché de l'emploi.

Dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière d'emploi est régie par les lois et les règlements ci-après :

- La Constitution de la RDC, adoptée en février 2006, modifiée par la Loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution, stipule au chapitre 2 en son article 36 que « Le travail est un droit et un devoir sacrés pour chaque Congolais. L'Etat garantit le droit au travail, la protection contre le chômage et une rémunération équitable et satisfaisante assurant au travailleur ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, complétée par tous les autres moyens de protection sociale notamment la pension de retraite et la rente viagère. Nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions, de ses croyances ou de ses conditions socio-économiques. Tout Congolais a le droit et le devoir de contribuer par son travail à la construction et à la prospérité nationale. La loi établit le statut des travailleurs et réglemente les particularités propres au régime juridique des ordres professionnels et l'exercice des professions exigeant une qualification scolaire ou académique. Les structures internes et le fonctionnement des ordres professionnels doivent être démocratiques.
- L'article 47 du Code de travail, paragraphe 1 : « l'employeur est tenu de soumettre tout contrat écrit au visa de l'Office National de l'Emploi, suivant les modalités fixées par l'arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions » ;
- L'article 2 du Décret n°18/017 portant fixation du salaire Minimum Interprofessionnel Garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement stipule : « Les taux journaliers du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est fixé à 7 075 FC (Francs Congolais Sept Mille Septante-Cinq) ;
- L'Article 8 de la loi fixe les règles applicables à la sous-traitance en RDC et définit les relations entre le sous-traitant et sa main-d'œuvre, qui sont régies par la législation du travail ;
- Les articles 57 et 58 de la Loi 16-009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale définissent les risques professionnels ;
- L'article 5 du Décret n° 18/027 du 14 juillet 2018 définit l'objet social de la CNSS et la gestion du régime général de la sécurité sociale tel que défini et organisé par la loi 16-009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale ;
- La Loi n°16-009 du 15 Juillet fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale (J.O.RDC., 28 juillet 2016, n° spécial, p.5) ;
- La Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'État ;
- La Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant Code pénal congolais ;
- La Loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation, et fonctionnement des tribunaux du travail ;
- La Loi n 17/001 du 8 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance dans le secteur privé ;

- La Loi n° 005/2003 du 13 mars 2003 modifiant l'Ordonnance-Loi n° 69/009 du 10 février 1969 relative aux impôts cédulaires sur les revenus ;
- La Loi n° 004/2001 du 20 juillet 2001 portant dispositions générales applicables aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique.

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

4.1. Salaires et retenues à la source

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

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

Le travailleur est soumis à l'obligation légale et contractuelle de paiement d'impôt notamment l'IPR sur son salaire chaque fin du mois et de s'affilier à la caisse nationale de la sécurité sociale.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, la NES n° 2 en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

4.2. Temps de travail

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

Dans le cadre des activités du projet STAR-EST, tous les dispositifs liés au travail seront incorporés dans un contrat de travail signé par le travailleur avant tout début du travail ; à titre indicatif, le travail des chantiers THIMO ou IDB commence de 8h00 et prends fin à 17h00 avec une heure de pause de 12h00 à 13h00. Les heures supplémentaires comment ne seront pas com-elles compensées ?

Un règlement d'ordre intérieur et un code de bonne conduite seront disponibles en annexe de chaque contrat de travail pour tout travailleur de sous-projet THIMO ou IDB.

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

4.3. Temps de repos

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

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

4.4. Congés

L'employé a droit à un congé payé (article 141 et du Code du travail). Le congé ne comprend pas le congé de maternité. Selon la loi n° 015-002 du 16 Octobre 2002 portant code de travail congolais à partir des articles 128 à 130 ; une employée, à sa demande, se verra accorder un congé de maternité de 16 semaines, comme le prévoit la loi congolaise. Ce nombre peut augmenter dépendant des enfants à charge (jusqu'à 46 semaines).

4.5. La liberté d'association

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

4.6. Conflits de travail

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

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

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

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

4.7. Travail des femmes, des enfants et des personnes avec handicap

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement peut quitter le travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture de contrat. La même faculté lui est accordée pendant une période de six semaines de congé suivant l'accouchement (article 129 du Code du travail).

Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de 18 ans. (Article 133 du Code de travail).

Le handicap ne saurait constituer un empêchement pour l'accès d'une personne à l'exercice d'un emploi répondant à ses aptitudes intellectuelles, sensorielles ou physiques dans le secteur public, semi-public ou privé pour autant que son handicap ne soit pas de nature à causer un préjudice ou à gêner le fonctionnement de l'entreprise (Article 135 du Code de travail).

4.8. Rupture de contrat

Selon la Loi n° 16/010 du 15 Juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015-2002 portant Code du travail stipule à son article 62 : « le contrat à durée indéterminée ne peut être résilié à l'initiative de l'employeur que pour un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ».

La résiliation se fonde sur :

- Les actes perpétrés sur les lieux de travail par le travailleur dans l'exercice de ses fonctions ;
- Les actes perpétrés en dehors mais ayant leur fondement ou leur origine sur les lieux de travail dans l'exercice de ses fonctions ;
- Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

4.9. Règlement intérieur de l'entreprise

Un règlement d'entreprise est établi par l'employeur dans tout Établissement public ou privé, même d'enseignement ou de bienfaisance. Son contenu est exclusivement limité aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline, aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise ou du service et aux modalités de paiement des rémunérations (Article 157 du Code du travail).

4.10. De la représentation des travailleurs au sein de l'entreprise

L'article 255 du Code du travail octroie le droit aux travailleurs d'avoir une représentation dans les entreprises ou les établissements de toute nature qui est assurée par une délégation élue.

5. APERÇU DE LA REGLEMENTATION DE LA RDC EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Ce chapitre donne des indications sur les régimes de Santé et Sécurité au Travail. Il a aussi pour but de faire une brève analyse de la Sécurité Sociale destinée à protéger les travailleurs salariés et assimilés et leurs ayants-droits.

La République Démocratique du Congo a ratifié nombre Conventions sur la santé et la sécurité au travail. Il s'agit de :

Au niveau international :

- La Convention (no 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 ;
- Convention N° 117 sur la politique sociale (objectifs et normes de base), de 1962 ratifiée le 05/09/1967 ;
- Convention N° 118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), de 1962 ratifiée le 01/11/1967 ;
- Convention N° 119 sur la protection des machines, de 1963 ratifiée le 50/09/1967 ;
- Convention N° 120 sur l'hygiène (commerce et bureaux), 164 de 19 ratifiée le 05/09/1967 ;
- Convention N° 121 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de 1964 (tableau I modifié en 1980) ratifiée le 05/09/1967 ;
- Convention N° 138 sur l'âge minimum, de 1973 ratifiée le 20/06/2001. Age minimum spécifié : 14 ans ;
- Convention N°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, de 1976 ratifiée le 20/06/2001 ;
- Convention N°150 sur l'administration du travail, 1978, de 1978 ratifiée le 03/04/1987 ;
- Convention N° 182 sur les pires formes de travail des enfants, de 1999 ratifiée le 20/06/2001.

Au niveau national :

- Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en est le principal instrument qui régit les questions relatives à la santé et sécurité des travailleurs en RDC.
Les dispositions suivantes seront suivies par le projet dans la gestion de la main d'œuvre. La loi congolaise sur la sécurité au travail est régie par le Code du Travail congolais. L'article 160 stipule que l'employeur a l'obligation de veiller à ce que le travail soit accompli dans des conditions appropriées en matière de sécurité, de dignité et de santé des travailleurs, compte tenu de la réglementation en vigueur et de la nature du travail qui est effectué.
L'article 163 stipule que toute entreprise ou tout établissement a l'obligation d'organiser un service spécial de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.
- Arrêté Ministériel n°140/CAB/MINETAT/MTEPS/0I/2018 fixant les modalités de promotion des risques professionnels. Le présent Arrêté fixe les modalités de promotion de la prévention des risques professionnels.

Les différents régimes sont régis notamment par :

- L'Arrêté ministériel no 57/71 du 20 décembre 1971 portant réglementation de la sécurité sur les lieux de travail. Cet arrêté datant de 1971, il y aura lieu de le combiner avec les

régulations de la Banque Mondiale en matière de sécurité au travail. Notamment, les « Environmental, Health, and Safety General Guidelines » de la Banque Mondiale.

- L'Arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/043/2008 du 8 août 2008 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail quant à lui fixe le fonctionnement des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement qui ont pour mission essentielle de concevoir, de corriger et d'exécuter la politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que de stimuler et de contrôler le bon fonctionnement des services de sécurité et de santé au travail. Des arrêtés du Ministre ayant le Travail dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail, fixent les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux du travail ainsi que les conditions dans lesquelles les inspecteurs et les contrôleurs du Travail devront recourir à la procédure de mise en demeure.

Pour les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par :

- Le Décret-loi organique du 29 juin 1961 de la sécurité sociale, la Loi n° 75/028 du 19 septembre 1975 modifiant le Décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale et l'Ordonnance-loi no 78-8 du 29 mars 1978 portant modification du décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale.

Le régime de sécurité sociale au bénéfice de ces travailleurs du secteur privé comprend :

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

Loi sur les violences sexuelles :

- Loi no 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant code pénal congolais et Loi n o 06/019 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 06 août 1959 portant code de procédure pénale congolais ;
- Loi no 09/001 du 10 janvier 2008 portant protection de l'enfant ;
- Loi no 015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail et code du travail de 2015 ;
- Stratégie Nationale de lutte contre les violences Basées sur le genre, révisée en décembre 2019 ;
- La loi organique n o 11/012 du 11 août 2011 portant organisation et fonctionnement des Forces Armées de la République du Congo ;
- Loi no 15/013 du 1 août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité.

Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de la NES n°2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie du personnel du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

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

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

En effet, le Plan de gestion des matières dangereuses doit couvrir des aspects pertinents et essentiels de la gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail, telle que décrite dans la Section 2.0 « Hygiène et Sécurité au travail ». Ce plan comprend des éléments suivants :

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

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

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

5.2. Mesures de préventions

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

- a. Les transferts des matières dangereuses : Les déversements non contrôlés de matières dangereuse peuvent résulter de l'accumulation de facteurs d'envergure limitée, ou bien à des défaillances d'équipements plus importantes dans le cadre de certaines opérations, par exemple les transferts manuels ou mécaniques des matières entre les aires de stockage ou les aires d'exploitation. Il est important d'utiliser les équipements de transfert compatibles et utilisables avec les caractéristiques des matières transférées, et conçus pour assurer un transfert sans danger.

- b. Prévention des réactions, explosion et incendie : Il faut également gérer les matières réactives, inflammables et explosives afin d'éviter des réactions ou conditions non contrôlées qui pourraient entraîner un incendie ou une explosion.

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

5.3. Hygiène et sécurité au travail

5.3.1. Surmenage

Le surmenage, ainsi que les blessures et troubles ergonomiques (mouvements répétés, surmenage et manutention), comptent parmi les causes de blessures les plus fréquentes dans les chantiers de construction et de démantèlement.

Les recommandations pour leur prévention et leur contrôle sont les suivantes :

- Formation des travailleurs dans les techniques de soulèvement et de manutention, dans les projets de construction et de démantèlement, y compris l'imposition de limites pour le placement de poids, au-dessus desquelles les opérations doivent être effectuées avec des dispositifs mécaniques ou à deux personnes ;
- Planification de l'aménagement du chantier afin de minimiser la nécessité du transfert manuel de charges lourdes ;
- Sélection des outils et conception des postes de travail de façon à réduire la force nécessaire et les temps de tenue, et encourageant l'adoption de postures meilleures, y compris, le cas échéant, des postes de travail ajustables par l'utilisateur ;
- Application de contrôles administratifs de procédés de travail (rotation des tâches, temps de pause et de repos).

5.3.2. Glissades et chutes

Les glissades et les chutes sur un même niveau, dues à une mauvaise maintenance, par exemple la présence d'une quantité excessive de débris, de matériaux de construction en vrac, de déversements de liquides et de la présence incontrôlée de câbles électriques et de cordes au sol, comptent également parmi les causes d'accidents avec arrêt de travail les plus fréquentes dans les chantiers de construction et de démantèlement.

Parmi les mesures de prévention des glissades et des chutes sur ou à partir d'un même niveau, on indiquera les mesures suivantes :

- Application de bonnes pratiques de maintenance ; par exemple, trier et placer des matériaux de construction ou de démolition dans des aires à cet effet, hors des chemins de passage ;
- Nettoyer, à des échéances régulières, les quantités de débris et les déversements de liquides excessifs ;

- Placer câbles et électriques et cordes dans des zones communes et des couloirs marqués à cet effet ;
- Porter des chaussures à semelle anti glissante.

5.3.3. Travail en hauteur

Les chutes en hauteur survenant au cours d'opérations effectuées sur des échelles, des échafaudages et des structures, partiellement construites ou démolies, comptent parmi les causes les plus fréquentes d'accidents mortels, ou entraînant des blessures avec invalidité permanente, dans les chantiers de construction et de déclassement.

S'il existe un risque de chute, on doit mettre en place un plan de protection contre les chutes, comportant un ou plusieurs des aspects suivants, en fonction de la nature du risque de chute :

- Formation dans l'utilisation de dispositifs provisoires de prévention des chutes, par exemple des rambardes en mesure de soutenir un poids de 90 kg, pour les travaux à une hauteur égale ou supérieure à deux mètres, ou à une hauteur quelconque si le risque comprend la chute dans des machines en service, dans de l'eau ou autres liquides, dans des substances dangereuses, ou par une ouverture dans une surface de travail ;
- Formation et utilisation de systèmes personnels de prévention des chutes, par exemple harnais intégraux et attaches à absorption de l'énergie en mesure de soutenir un poids de 2 270 kg (5 000 lbs) (décrit également dans la présente section, sous Travail en hauteur, ci-dessus), ainsi que des procédures de sauvetage après une chute, pour les travailleurs dont la chute a été enrayée avec succès. Le point d'ancrage du système d'arrêt de la chute doit être en mesure de soutenir 2 270 kg (5 000 lbs) ;
- Utilisation de zones de contrôle et de systèmes de contrôle de sécurité pour avertir les travailleurs de la proximité de zones à risque de chute, et emploi de couvercles de fixation, signalisation et marquage des ouvertures au sol, sur les toits ou sur les surfaces de passage.

5.3.4. Travailleurs heurtés par des objets

Les activités de construction et de démolition présentent parfois des risques graves dus aux chutes de matières ou d'outils, ainsi qu'à l'éjection de particules solides par des outils électriques, abrasifs ou autres, pouvant entraîner des blessures à la tête, aux yeux et aux extrémités.

Parmi les techniques de prévention et de contrôle de ces risques, on indiquera les suivantes :

- Utiliser des zones désignées et réservées pour la chute ou la décharge de déchets, et/ou des goulottes de déversement pour le déversement sans danger de déchets des étages supérieurs vers le bas ;
- Effectuer les opérations de sciage, coupe, meulage, sablage, travail au burin ou ciselage en utilisant des protections et fixations appropriées ;
- Maintenir des voies de circulation bien dégagées afin de ne pas risquer de déplacer les engins sur des déchets en vrac ;
- Utiliser des dispositifs provisoires de protection contre les chutes sur les échafaudages et les bords saillants de surfaces pour les travaux en hauteur, par exemple mains-courantes et garde-pieds, afin d'empêcher le détachement de matériels ;
- Évacuer les zones de travail au cours des opérations d'abattage à l'explosif, en utilisant des treillis d'abattage ou autres dispositifs de déviation, afin de minimiser la présence d'éclats volants ou l'éjection de débris de démolition lorsque les travaux sont effectués à proximité du personnel ou des structures ;
- Porter des équipements de protection personnelle : lunettes de sécurité avec écran latéral, écran facial, casque et chaussures de sécurité.

5.3.5. Poussière

- Utiliser des techniques de dépoussiérage, comme la projection d'eau ou de produits chimiques non toxiques pour minimiser la poussière dégagée par la circulation des véhicules ;
- Utiliser des équipements de protection personnelle, par exemple des masques à poussière, en présence de niveaux de poussière excessifs.

6. PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section identifie les personnes qui, au sein de l'Unité de Gestion du Projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes.

La CEPTM qui gère le PPA pourra conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet en lien avec l'Office National de l'Emploi (ONEM). Le recrutement pourra également être confié à un cabinet national ou international.

L'UGP du STAR-EST sera chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects avec l'institution nationale telle que la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS).

L'UGP du STAR-EST doit recruter et mettre à jour la liste des sous-traitants (tacherons) avec lesquels elle passe contrat et doit veiller à ce que ces derniers respectent leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs conformément aux articles 82 à 85 du Code du Travail.

En effet, selon l'article 82 du code de travail, le sous-entrepreneur est la personne physique ou morale qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit ou verbal pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire. Il engage lui-même la main-d'œuvre nécessaire et la rémunération doit respecter l'esprit des articles 86 à 97 ainsi que le payement des salaires (article 98 à 108).

Il faut noter qu'avant tout commencement d'exécution, le contrat du sous-traitant doit être déposé par l'entrepreneur à l'Inspection du Travail du lieu d'exécution du contrat, ainsi qu'à l'Office National de l'Emploi et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. A défaut, le contrat du sous-traitant est considéré comme nul. En conséquence, les salariés recrutés par le sous-traitant peuvent demander directement à l'entrepreneur le paiement des sommes quel qu'en soit le montant, qui leur est dû à l'occasion du travail accompli. Ils conservent néanmoins la faculté d'agir, si bon leur semble, contre le tâcheron seul ou contre le tâcheron et l'entrepreneur solidairement. Ces mêmes droits sont ouverts aux organismes créanciers de cotisations afférentes aux salaires dus pour la période en cause.

L'UGP du STAR-EST devra veiller à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques chimiques et biologiques (Titre VII : de la santé et de la sécurité au travail du code de travail). Ces parties collaboreront activement avec l'UGP du STAR EST et la consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des

mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Ces observations sur la situation sanitaire (Article 255) peuvent être fournies par la représentation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature. Des renforcements des capacités seront organisés au profit de la représentation des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé devront être réglés à l'amiable (articles 298 à 315 du code de travail). En cas de non conciliation, un recours à la voie contentieuse qui sera traité par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé (articles 316 à 329 du code travail en RDC) et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique (Article 97) de la loi sur le statut de la fonction publique.

Lorsque l'agent s'estime lésé dans l'un de ses droits ou atteint dans l'une de ses libertés, deux voies de recours lui sont ouvertes, pour autant que le fait dommageable résulte d'un acte ou d'une mesure prise par une autorité publique : le recours administratif et le recours juridictionnel. Le recours administratif est exercé, dans le délai de trois mois à dater de l'acte, et selon le cas, auprès du ministre.

L'UGP du STAR-EST élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises, des gestionnaires et des travailleurs.

Le tableau 7 montre à quelles fonctions et/ou personnes correspondent certaines responsabilités clés dans le cadre du projet.

6.1. Personnel de l'Unité de Gestion du Projet

Tableau 7. Personnel responsable du Projet STAR-EST

N°	Poste et lieu d'affectation	Assignment
Coordination du projet basée à Goma		
1	Coordonnateur Général	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la planification et l'exécution des activités du STAR-EST ; - Recruter les Spécialistes /Experts (technique et sauvegardes) ; - Recruter les Entrepreneurs ; - Recruter et gérer les fournisseurs/prestataires ; - Supervision de la mise en œuvre du projet et l'approbation des plans du travail et budget annuel (PTBA) ;
2	Coordonnateur Adjoint en charge du Bureau du Nord-Kivu	Assurer la gestion programmatique et fiduciaire du projet en Province du Nord Kivu
3	Responsable Administratif & Financier	Organiser et assurer la gestion administrative, comptable et financière du projet

N°	Poste et lieu d'affectation	Assignment
4	Auditeur Interne	Veiller au respect des procédures, des dispositions de l'accord de financement, des bonnes pratiques et de toute autre disposition des mesures de contrôle interne pendant la mise en œuvre du projet
5	Expert en Passation des Marchés	Organiser et assurer la passation des marchés du projet
6	Expert en Sauvegardes Sociales	Assurer et veiller aux dispositifs de sauvegardes sociales pendant la mise en œuvre du projet
7	Expert en Sauvegardes Environnementales	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer et veiller aux dispositifs de sauvegardes environnementales pendant la mise en œuvre du projet ; - Assurer les activités de sensibilisation lors de la mise en œuvre du projet ; - Etc.
8	Expert VBG	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la mise en œuvre du plan d'action EAS/HS, y compris l'opérationnalisation du MGP-EAS/HS ; - Contribution dans la préparation des termes de référence pour des instruments de sauvegardes environnementales et sociales (CGES, EIES, PAR, etc.) ; - Contribution à l'analyse et validation des documents de sauvegardes environnementales et sociales (CGES, EIES, etc.) ; - Assurer le renforcement des capacités (session de formation des experts VBG des entreprises et Mission de Contrôle, etc.) ; - Etc.
9	Expert en charge de la Gouvernance et de la Gestion des Finances Publiques	Renforcer les capacités des entités administratives décentralisées dans la Gouvernance et la Gestion des Finances Publiques

N°	Poste et lieu d'affectation	Assignment
10	Expert en Suivi et Evaluation	Assurer le monitoring des indicateurs du projet et veiller à l'atteinte de l'objectif de développement du projet
11	Ingénieur de Génie Civil ou des Bâtiments et Travaux Publics	Organiser et assurer la visibilité des actions du projet
12	Chef Comptable	Organiser, tenir à jour la comptabilité consolidée du projet et produire les états comptables périodiques
13	Expert en Communication	Assurer la mise en place d'un plan de communication, faire accéder le public aux informations liées au projet au moyen des médias
14	Assistant du Coordonnateur Général	Assurer la gestion administrative, logistique, trésorerie et appuyer le Chef Comptable dans la tenue de la comptabilité de la Province du Nord-Kivu
15	Assistant du Coordonnateur Adjoint (en charge du programme)	Assister le Coordonnateur Adjoint dans la gestion administrative, protocolaire et de l'archivage du bureau du Coordonnateur Adjoint
16	Assistant Administratif et Financier	Assurer la gestion programmatique et fiduciaire du projet
17	Chauffeurs	Assurer le transport du staff et les courses de service
Antenne du Sud Kivu		
18	Coordonnateur Adjoint, Responsable du Bureau Sud-Kivu	Assurer la gestion programmatique et fiduciaire du projet en Province du Sud-Kivu
19	Comptable	Organiser, tenir à jour la comptabilité et produire les états comptables périodiques du projet pour la Province du Sud-Kivu
20	Expert Sauvegardes (Sociales et Environnementales)	Assurer et veiller aux dispositifs de sauvegardes sociales, environnementales et VBG pendant la mise en œuvre du projet en Province du Sud-Kivu

N°	Poste et lieu d'affectation	Assignation
21	Expert en charge de la Gouvernance et de la Gestion des Finances Publiques	Renforcer les capacités des entités administratives décentralisées dans la Gouvernance et la Gestion des Finances Publiques de la Province du Sud-Kivu
22	Assistant Suivi & Evaluation	Assurer le monitoring des indicateurs du projet et veiller à l'atteinte de l'objectif de développement du projet pour la Province du Sud-Kivu
23	Assistant Administratif et Financier	Assurer la gestion administrative, logistique et trésorerie de la Province du Sud-Kivu
24	Assistant en Passation des Marchés	Organiser et assurer la passation des marchés du projet pour la Province du Sud-Kivu
25	Assistant au Programme (Appui au Coordonnateur Adjoint)	Assister le Coordonnateur Adjoint dans la gestion administrative, protocolaire et de l'archivage du bureau du Coordonnateur Adjoint
26	Chauffeurs	Assurer le transport du staff et les courses de service
Antenne de l'Ituri		
27	Coordonnateur Adjoint, Responsable du Bureau de l'Ituri	Assurer la gestion programmatique et fiduciaire du projet en Province de l'Ituri
28	Comptable	Organiser, tenir à jour la comptabilité et produire les états comptables périodiques du projet pour la Province de l'Ituri
29	Spécialiste en Sauvegardes (VBG, Sociales et Environnementales)	Assurer et veiller aux dispositifs de sauvegardes sociales, environnementales et VBG pendant la mise en œuvre du projet en Province de l'Ituri
30	Spécialiste en charge de la Gouvernance et de la Gestion des Finances Publiques	Renforcer les capacités des entités administratives décentralisées dans la Gouvernance et la Gestion des Finances Publiques de la Province de l'Ituri
31	Assistant Suivi & Evaluation	Assurer le monitoring des indicateurs du projet et veiller à l'atteinte de l'objectif de

N°	Poste et lieu d'affectation	Assignment
		développement du projet pour la Province de l'Ituri
32	Assistant Administratif et Financier	Assurer la gestion administrative, logistique et trésorerie de la Province de l'Ituri
33	Assistant en Passation des Marchés	Organiser et assurer la passation des marchés du projet pour la Province de l'Ituri
34	Assistant au Programme (Appui au Coordonnateur Adjoint)	Assister le Coordonnateur Adjoint dans la gestion administrative, protocolaire et de l'archivage du bureau du Coordonnateur Adjoint
35	Chauffeurs	Assurer le transport du staff et les courses de service

6.2. Arrangement institutionnel de mise en œuvre

Le projet situera la gestion au niveau des trois administrations provinciales respectives et des bureaux provinciaux de la FSRDC. Avec les investissements du Composante 3, cela devrait améliorer les perspectives de durabilité à moyen terme et les efforts de stabilisation à long terme. Chaque province disposera d'une P-ISU qui pourra faire appel aux fonctionnaires, aux ministères de tutelle et aux services techniques pour soutenir le projet ainsi que pour partager les compétences et renforcer les capacités au fil du temps.

6.2.1. Orientation et supervision du projet

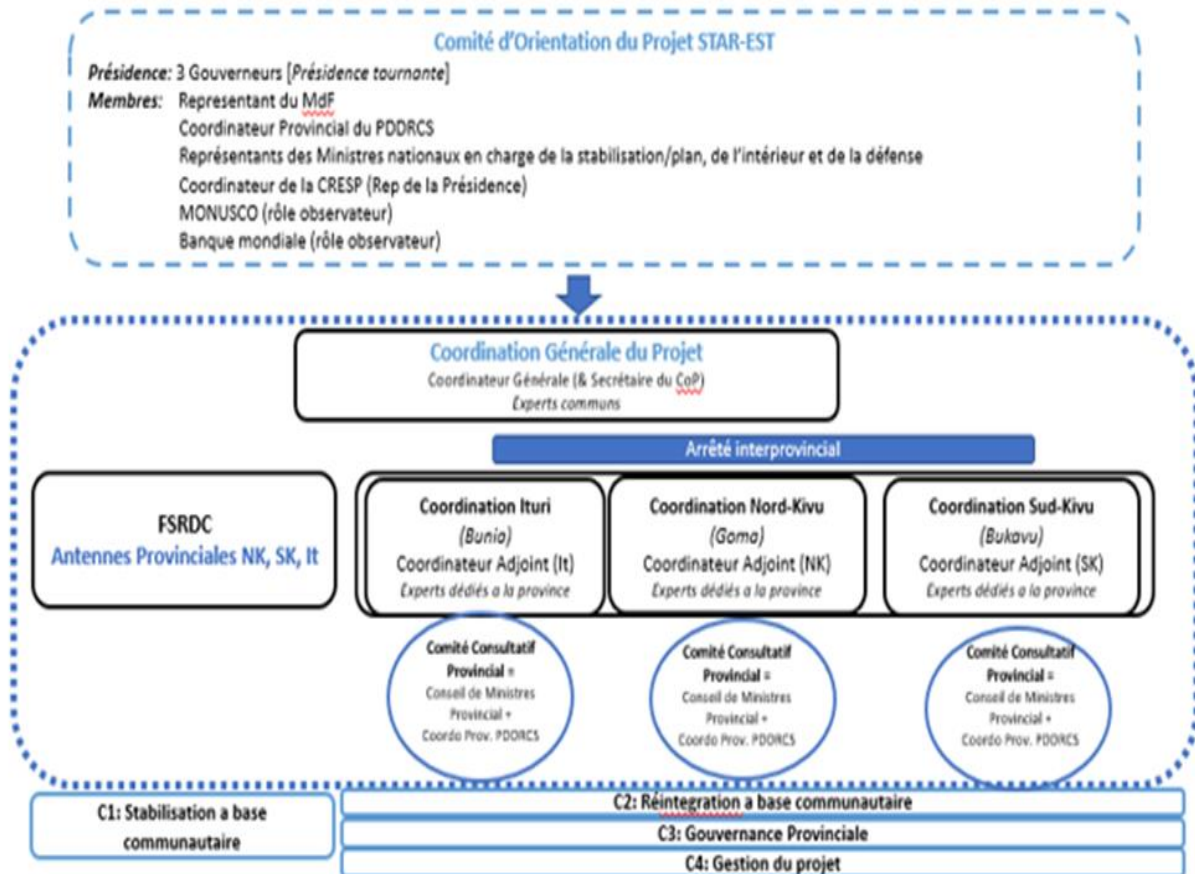
Un comité d'orientation opérationnel du projet au niveau national sera mis en place pour fournir une orientation stratégique globale et une supervision, approuver les plans de travail et de budget annuels et examiner les rapports d'avancement réguliers. Le comité sera présidé à tour de rôle par les trois gouverneurs. Ses membres comprendront des représentants des ministères des Finances, du Plan, de l'Intérieur et de la Défense, ainsi que le coordinateur du P-DDRCS et le coordinateur du CRESP. Le représentant spécial adjoint du secrétaire général de la MONUSCO se verra attribuer un rôle d'observateur afin d'assurer la cohérence avec les activités de désarmement et de démobilisation menées par le gouvernement et la MONUSCO ainsi qu'avec les stratégies plus larges de stabilisation et du secteur de la sécurité. D'autres personnes, telles que des délégués de la communauté des partenaires internationaux et d'autres institutions nationales, seront appelées par le président en fonction des besoins. Le comité se réunira deux fois par année civile.

6.2.3. Mise en œuvre décentralisée

Chaque province établira un conseil consultatif provincial pour identifier les zones cibles, valider les sous-projets et s'engager avec les groupes bénéficiaires et la société civile. Le projet utilisera également les mécanismes consultatifs du P-DRCS (CPAPP, Cadre Provincial d'Appui au P-DRCS) au niveau provincial pour s'engager avec un large éventail de parties prenantes. L'intégration dans ces comités des équipes provinciales de P-DDRCS assurera l'alignement avec les plans

opérationnels provinciaux en préparation. Dans le cadre de l'assistance technique envisagée dans la composante 4, un protocole de collaboration sera établi à travers lequel les bureaux provinciaux du P-DDRCS seront, entre autres, soutenus dans le déploiement des plans de mise en œuvre provinciaux et la complémentarité avec le soutien à la stabilisation et à la réintégration des communautés dans le cadre de ce projet.

Figure 4. Arrangement institutionnel de la mise en œuvre



Source : PAD STAR-EST novembre 2022

Les **collectivités locales** : elles participeront au suivi environnemental et social à travers leurs services techniques municipaux ;

Les **entreprises des travaux** : Elles ont pour responsabilité à travers leur Expert en Environnement, la mise en œuvre des PGES et la rédaction des rapports de mise en œuvre des dits PGES.

7. POLITIQUES ET PROCEDURES DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS EN RDC

7.1. Politiques et procédures nationales de protection des travailleurs

Cette partie décrit brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle.

Tableau 8. Politiques et procédures nationales de protection des travailleurs

<p>La Loi n° 77-11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies Professionnelles en RDC en son article 17 stipule que :</p>	<p>La Loi n 16-009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale et de la réparation des risques professionnels à ses articles : 64,65, 66, 76, 77, etc.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - La victime d'un accident du travail ou de trajet doit immédiatement, sauf cas de force majeur en informer l'employeur ou l'un de ses préposés. - L'employeur est tenu de déclarer dans un délai de trois jours ouvrables tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Ce délai court du jour de l'accident ou du jour de la constatation du caractère professionnel de la maladie ou encore du jour où l'employeur a eu connaissance de l'accident ou de la maladie. - En cas de carence de l'employeur la déclaration visée au paragraphe 2 ci-dessus peut être faite par la victime ou ses ayants droit dans un délai de trois ans. - Si la victime n'a pas repris son travail dans les trois jours de l'accident, l'employeur doit en outre faire établir un certificat médical. 	<p>Art. 64. La réparation des risques professionnels consiste à fournir au travailleur, victime d'accidents du travail et des maladies professionnelles ou d'origine professionnelle, des prestations en nature ou en espèce.</p> <p>Art. 65. L'employeur est tenu de déclarer à l'établissement public, dans un délai de soixante jours, tout accident du travail et dans celui de cent vingt jours, toute maladie professionnelle dont est victime le salarié occupé dans l'entreprise et d'en réserver copie à l'Inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort et à la victime. En cas de carence ou d'impossibilité dans le chef de l'employeur, la déclaration peut être faite par la victime ou par ses représentants ou encore par ses ayants droit, jusqu'à l'expiration d'un délai de deux ans suivant la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle.</p> <p>Art. 66. Les maladies qui se déclarent après la date à laquelle le travailleur a cessé d'être</p>

<ul style="list-style-type: none"> - En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie sera assimilée à la date de l'accident. - Dans tous les cas, la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale prend en charge les accidents du travail et maladies professionnelles survenus au cours d'un travail exercé pour le compte d'un employeur non immatriculé et exerce un recours contre l'employeur intéressé pour la récupération des prestations servies ou en dommages intérêts. 	<p>exposé au risque ouvrent le droit aux prestations si leurs délais d'apparition sont conformes à ceux prévus par la liste des maladies professionnelles. Les dispositions relatives à la déclaration, à la prise en charge et à la réparation des accidents du travail sont applicables aux maladies professionnelles. La date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à celle de l'accident.</p>
	<p>Art. 76. Lorsque l'accident du travail est suivi du décès de la victime, les survivants tels que définis à l'article 98 de la présente loi, ont droit aux rentes de survivants.</p>
	<p>Art. 77. Lorsque l'accident du travail entraîne le décès de la victime, une allocation des frais funéraires est versée à la personne qui a pris en charge les frais d'inhumation, dans la limite des frais exposés et sur production des pièces justificatives. Le montant de cette allocation ne peut dépasser quatre-vingt-dix fois la rémunération journalière minimum légale allouée au travailleur manœuvre.</p>

7.2. Les dispositifs de la NES n° 2 de la Banque Mondiale

Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail visent à protéger les travailleurs de projets contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions. Ces mesures prennent en compte les exigences de la NES n° 2 et du droit national en matière de SST et des conditions de travail qui s'appliquent au projet.

La manière dont les dispositions SST s'appliquent aux projets dépend du type de projet, de la nature et la gravité des dangers, risques et impacts, et du profil des travailleurs concernés. Des mesures SST appropriées sont prises en compte durant la conception et la mise en œuvre du projet en vue de prévenir les accidents et les maladies d'origine professionnelle et de protéger les travailleurs contre ces accidents et maladies.

Tableau 9. Quelques dangers/risques de santé et sécurité au travail et leurs mesures d'atténuation selon la NES n° 2

Dangers/Risques	Mesures
<p>Les dangers peuvent émaner de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matériaux (par exemple de substances et agents physiques, chimiques et biologiques) ; - Conditions environnementales ou de conditions de travail (par exemple travail effectué en hauteur ou dans des espaces confinés, pendant de longues heures ou la nuit, facteurs mentaux ou physiques, milieux pauvres en oxygène, tranchées, températures excessives, aération inadéquate, mauvais éclairage, ou systèmes électriques défectueux) ; - Procédures de travail (comme des outils, des machines et des équipements). 	<p>Les mesures SST comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identification de dangers potentiels et de solutions adéquates, y compris la conception, l'expérimentation, la sélection, la substitution, l'installation, l'arrangement, l'organisation, l'utilisation et l'entretien du lieu, de l'environnement et des procédures de travail de façon à éliminer les sources de risque ou de minimiser l'exposition des travailleurs du projet auxdits risques.
<p>Il est souhaitable d'éviter ou d'éliminer les sources de danger pour la santé et la sécurité des travailleurs du projet, au lieu de s'attaquer simplement au danger en prenant des mesures de prévention et de protection comme le port d'équipements de protection individuelle.</p>	<p>Cependant, lorsque le danger ne peut être évité ou éliminé, des mesures de protection appropriées sont incluses dans les mesures SST du projet, comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la maîtrise du danger à sa source par l'application de dispositifs de protection (par exemple des systèmes de ventilation par aspiration, des salles d'isolement, la protection des machines, l'isolement acoustique) ; - la distribution gratuite d'équipements de protection individuelle aux travailleurs du projet ; - les installations de premiers secours adéquates et des formations conséquentes ; - les étiquettes de danger dans les langues que comprennent les travailleurs du projet ;

Dangers/Risques	Mesures
	<ul style="list-style-type: none"> - la formation et des équipements pour prévenir l'exposition aux matières dangereuses en milieu professionnel.
Certains risques SST peuvent s'adresser spécifiquement aux travailleurs de sexe féminin	<p>Il est recommandé d'inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une représentation équilibrée de femmes dans les comités SST pour veiller à concevoir des politiques et des pratiques tenant compte des besoins des travailleurs du projet de sexe féminin.

7.3. Dans le cadre du Projet STAR-EST

Les agents du projet bénéficieront des mêmes conditions sociales du projet. Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles sont de deux sortes : prestations en nature et en espèces.

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

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

Quant aux prestations en espèces, elles comprennent :

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

7.4. Élaboration d'un Plan d'Action pour la prévention, atténuation et réponse à l'EAS/HS dans le cadre du projet STAR-EST

En ce qui concerne les risques EAS/HS, seront d'application les recommandations de la Note de bonnes pratiques pour lutter contre l'Exploitation et les abus Sexuelles, et le Harcèlement sexuel

dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil élaborée publiée en octobre 2018, et révisée en février 2020³.

Un plan d'action sera élaboré et mis en œuvre avant le début de toute activité du projet dans les zones cibles. Chaque entreprise ou partenaire contracté par le projet élaborera son plan d'action en cohérence avec celui du projet, dans le cadre du PGES. Ce plan d'action EAS/HS pourra considérer les éléments suivants sans s'y limiter :

- L'identification des risques EAS/HS et les mesures de prévention, atténuation et réponse y afférentes.
- Formuler un cadre de responsabilité et de réponse dans le cadre des CGES du projet qui décrit de manière détaillée comment les allégations d'EAS/HS seront traitées et quelles mesures disciplinaires seront prises en cas de violation du code de conduite (CdC) par les travailleurs. Le CdC par tout staff et travailleur engagé avec le projet (personnel de l'UGP, mission de contrôle, consultant(e), journalier, superviseur, etc.) ;
- Une stratégie de sensibilisation qui décrit la façon dont les travailleurs et la population locale seront sensibilisés aux risques d'EAS/HS, ainsi que les travailleurs en vertu du CdC ;
- Les modalités d'informations des employés et de la population locale sur la façon de signaler au mécanisme de gestion des plaintes les cas d'exploitation et d'abus sexuelles ainsi que de harcèlement sexuel et les infractions au code de conduite ;

Faire une cartographie des prestataires de services VBG, vers lesquels les survivantes de VBG, y compris EAS/HS, seront orientés, et les services qu'ils offrent :

- L'intégration du risque EAS/HS dans les instruments de sauvegarde ;
- L'évaluation de la capacité de l'UGP ;
- Assurer la sécurité physique des lieux de travail (tels que des installations séparées pour les femmes et les hommes et verrouillables à l'intérieur, affiches avec des messages de tolérance zéro à l'EAS/HS, etc.).

En plus des actions ci-dessus, les projets tels que celui-ci avec un niveau de risque élevé devraient également garantir les actions suivantes :

- L'embauche d'un spécialiste sur les VGB/EAS/HS au sein de l'UGP et dans l'équipe du consultant en supervision ;
- Des mesures d'atténuation pour les risques liés aux aspects genres pourront inclure : l'engagement communautaire/consultations avec les femmes tout au long du projet pour guider la planification des activités du projet ;
- Les rôles réservés aux femmes dans la planification et la direction des activités du projet (y compris comme superviseurs des travaux communautaires, et dans les districts) ;
- Le projet devrait encourager la formation d'associations de femmes entrepreneurs et les aides-soignantes d'intégrer le renforcement des capacités pour l'atténuation des risques et la réponse aux EAS/HS dans les activités du projet, telles que les associations de femmes ou via le personnel de santé.

³ <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

8. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI

8.1. Age de l'emploi

Le Code du travail congolais fixe l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi à 18 ans. Cependant, sous certaines conditions prévues par la loi, l'inspecteur du travail peut accorder une dérogation à une personne de 15 ans, avec l'accord de l'autorité parentale ou tutélaire. Depuis la promulgation de la loi portant protection de l'enfant (article 50), cette dérogation émane du juge pour enfants, après avis psycho-médical d'un expert et de l'inspecteur du travail. Le juge est saisi à la demande des parents ou de toute personne exerçant l'autorité parentale ou tutélaire sur l'enfant, par l'inspecteur du travail ou toute personne intéressée.

Dans l'esprit de la Convention n°138 de l'OIT, l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail doit être équivalent ou supérieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, fixé à 15 ans par la loi-cadre n° 86/005 du 22 septembre 1986 de l'enseignement national, en son article 115. Pour certains types de travaux, l'âge d'admission légale est de 18 ans. Il s'agit d'activités susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents (art.3) et de 13 ans pour les « travaux légers », c'est-à-dire, les activités qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à la santé ou au développement de l'enfant, à sa scolarité, à sa participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle approuvés par l'autorité compétente ou à son aptitude à bénéficier de l'instruction reçue (art.6). Par conséquent, sera considéré comme travail des enfants :

1. toute activité entreprise par un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge minimum légal pour l'activité ; cette dernière étant susceptible d'entraver l'éducation ou le développement de l'enfant ;
2. toute activité entreprise par un enfant de moins de 18 ans, rémunérée ou non, qui est dangereuse ou inappropriée à l'âge de l'enfant ou qui nuit à sa scolarité, à son développement physique, social, mental, spirituel ou moral ; y compris l'exercice excessif des activités « non économiques ». La loi congolaise, interdit à toute personne âgée de moins de 16 ans d'effectuer des travaux dangereux dans des 'entreprises agricoles, industrielles ou non industrielles, publiques ou privées, ou dans l'une de ses branches. La loi congolaise permet dans certains cas d'embaucher des enfants à partir de 12 ans.

De manière générale, le projet n'embauchera pas de personnes âgées de moins de 18 ans, étant donné que les activités du projet ne contiennent aucune activité compatible à l'emploi de mineurs.

Selon la NES n° 2 de la Banque mondiale ; les procédures de gestion de la main-d'œuvre au titre du projet fixent l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet selon les dispositions du droit national ou à 14 ans, la valeur la plus élevée étant retenue, et incluent des mesures visant à empêcher l'emploi ou le recrutement d'enfants moins âgés. La justification de l'âge par des documents écrits et la vérification de cette information sont des mesures importantes

pour éviter d'employer ou de recruter des enfants. Selon la situation particulière du projet, il peut s'agir des mesures suivantes qui sont prises avant l'emploi ou le recrutement d'un travailleur du projet et consignées dans un dossier :

- Obtenir du postulant une confirmation écrite de son âge ;
- Lorsqu'il existe un doute raisonnable sur l'âge du postulant, demander et examiner les pièces justificatives de son âge (comme un certificat de naissance, une carte nationale d'identité, un dossier médical ou scolaire, ou d'autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant de l'âge du postulant).

Ainsi, un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.

Le législateur Congolais ayant tranché cette question, le projet STAR-EST ne pourra que se conformer aux dispositifs légaux du pays en ce qui concerne le travail d'enfants et l'âge minimum de travail.

8.2. Travail forcé

Le projet STAR-EST n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir selon la NES n° 2 de la Banque mondiale, comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Les situations susceptibles de constituer du travail forcé comprennent par exemple la servitude (travail effectué à titre de remboursement d'une dette dont le montant est tel qu'elle serait difficile ou impossible à effacer), des restrictions excessives à la liberté de circulation, des délais de préavis excessifs, la rétention des pièces d'identité du travailleur et d'autres documents émis par l'autorité de l'État (comme des passeports) ou des effets personnels, l'imposition de frais de recrutement ou d'embauche à payer par le travailleur au moment de sa prise de fonction, la perte ou les retards de salaire qui restreignent le droit des travailleurs à mettre fin à leur emploi dans les limites de leurs droits légaux, des amendes substantielles ou inappropriées, des châtiments corporels, le recours à des agents de sécurité ou à d'autres membres du personnel pour contraindre les travailleurs du projet à effectuer un travail, ou d'autres restrictions qui obligent un travailleur du projet à faire un travail contre son gré.

L'article 2 du Code du travail congolais interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire.

8.3. Mesures de prévention mises en place contre le travail forcé

Pour pallier des éventuelles déviations, il sera recommandé à l'employeur d'établir un règlement d'entreprise en vigueur dûment communiqué aux représentants des travailleurs pour avis. Ce règlement contiendra essentiellement les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline, aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, de l'établissement ou du service et aux modalités de paiement des rémunérations.

9. TERMES ET CONDITIONS DES CONTRATS DE TRAVAIL

Cette section sera mise à jour et modifiée au besoin tout au long du projet.

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

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

Le Projet STAR-EST prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes avec handicaps, les pygmées et les enfants (en âge de travailler). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

Le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le PACT sera mis en œuvre conformément à l'Arrêté ministériel n°048/CAB/VPM/METPS/ 2015 du 08 octobre 2015 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054/ du 12 octobre 2004 fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature.

Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les

travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet.

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

Ce système d'examen régulier des performances pourra faire l'objet des mises à jour au fur et à mesure que le besoin et la nécessité s'imposent.

10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DU PROJET

10.1. Principe de la démarche

Le Projet STAR-EST s'assurera de l'établissement et la mise en œuvre d'une procédure pour recevoir, traiter et enregistrer/documenter les plaintes émanant des parties prenantes internes (les travailleurs) et externes notamment la Communauté locale affectée en désignant les rôles et responsabilités associés.

Le Projet s'assurera en effet, de la désignation d'une Équipe qui aura la charge du traitement et le suivi des plaintes. Cette procédure doit être aisément accessible et assimilable notamment par les candidats et les membres de la Communauté locale affectée par les sous-projets et doit leur être communiquée.

Elle doit aussi garantir la confidentialité des plaignants. Par ailleurs, il sera souhaitable de rechercher des solutions aux réclamations en privilégiant une approche collaborative avec les Communautés affectées. Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif prévus par la loi. Si le projet n'est pas en mesure de résoudre une réclamation, une alternative peut être d'autoriser les plaignants à recourir à des spécialistes extérieurs ou à des parties neutres. Tout plaignant a le droit de rester anonyme et que sa plainte soit traitée de façon confidentielle. La procédure de gestion des plaintes comporte plusieurs étapes distinctes, dont la responsabilité est assurée par un ensemble d'acteurs, comme décrit ci-dessous.

10.2. Fonctionnement du MGP

Trois niveaux d'organisation sont mis en exergues dans le MGP. La figure 4 illustre le fonctionnement global du MGP du projet.

Le **niveau de base** est le comité local de gestion des plaintes (CLGP), qui est composée chacune d'un représentant du quartier, village ou groupement, un représentant des femmes et deux de jeunes (un jeune garçon et une jeune fille). Il joue le rôle de courroie de transmission pour des personnes n'ayant pas les possibilités de rédiger et de transmettre leurs plaintes au Comité de gestion des plaintes. Si la plainte ne peut trouver solution au niveau du Comité local, il sera transféré au Comité de gestion du ressort, sauf pour le cas des plaintes VBG/EAS/HS. Le délai accordé au Comité local pour apporter une réponse aux plaintes non-sensibles portées à son attention sera de **8 jours** calendaires au maximum, délai durant lequel, le comité accusera réception de la plainte et adressera par écrit une réponse au plaignant annonçant les prochaines étapes.

Le **niveau intermédiaire** est le comité de gestion des plaintes (CGP), qui est l'organe d'exécution de la mise en œuvre du MGP au niveau de la Province ; il est composé d'un délégué d'une aautorités politico-administrative, autorités municipales et/ou territoriale, du délégué du bénéficiaire institutionnel, 1 représentant des travailleurs, 1 représentant de l'association des femmes, 1 représentant de la société civile, et 1 représentant de la société civile (confession religieuse: catholique, protestant, etc.), 1 représentant des personnes vulnérables (handicapés, déplacés, etc.).

Le CGP du ressort donné assure la coordination de la mise en œuvre du MGP au sein de son entité et des sous-entités.

Le **niveau supérieur** est à l'échelle du projet, il est composé des Spécialistes du projet (développement social, environnement et VBG), du Coordonnateur du Projet et un représentant des Experts de la composante génératrice de la plainte.

Un MGP spécifique au volet VBG/EAS/HS sera réalisé par le projet et mise en œuvre durant période d'exécution du projet.

10.3. Types des Plaintes

Le présente MGP reconnaît trois (3) types de plaintes.

10.3.1. Plaintes générales

Les plaintes générales sont celles qui n'affectent pas directement la crédibilité du projet et/ou la dynamique communautaire des bénéficiaires et des travailleurs. Il s'agit notamment: des plaintes relatives à la qualité des matériaux utilisés par le prestataire, le choix des fournisseurs locaux par un prestataire (PME, BC, etc.), ignorance des procédures, arrangement institutionnel, etc.

Dans le cas de ce genre des plaintes, le délai de traitement pour répondre au plaignant est d'une semaine ouvrable (au maximum).

10.3.2. Plaintes sensibles

Les plaintes sensibles, sont toutes plaintes ayant trait d'une manière ou d'une autre à la personnalité des travailleurs/bénéficiaires impliqués dans la mise en œuvre du projet. Parmi ces plaintes, nous citerons notamment: le manque de transparence dans la passation des marchés, corruption du staff du projet, recrutement tendancieux de la main d'œuvre locale, non-paiement des salaires et des prestations d'un service, calomnie, évaluation de la contribution des bénéficiaires, approvisionnement des matériaux, affectation des personnes et leurs biens, non-paiement des indemnités aux PAP, etc. Pour ce genre de plainte, le délai de traitement varie entre deux (2) à trois (3) semaines pour vérifier la validité des faits.

10.3.3. Plaintes Hypersensibles

Les plaintes hypersensibles sont celles liées à l'intimité ou à la personnalité d'un individu (plaignant) et peut aboutir à la suspension des activités du projet.

Il s'agit notamment de: cas de décès d'une personne, viol et violence sexuelle basée sur le genre (VBG°, abus et exploitation sexuels/Harcèlement sexuel (EAS/HAS), etc.

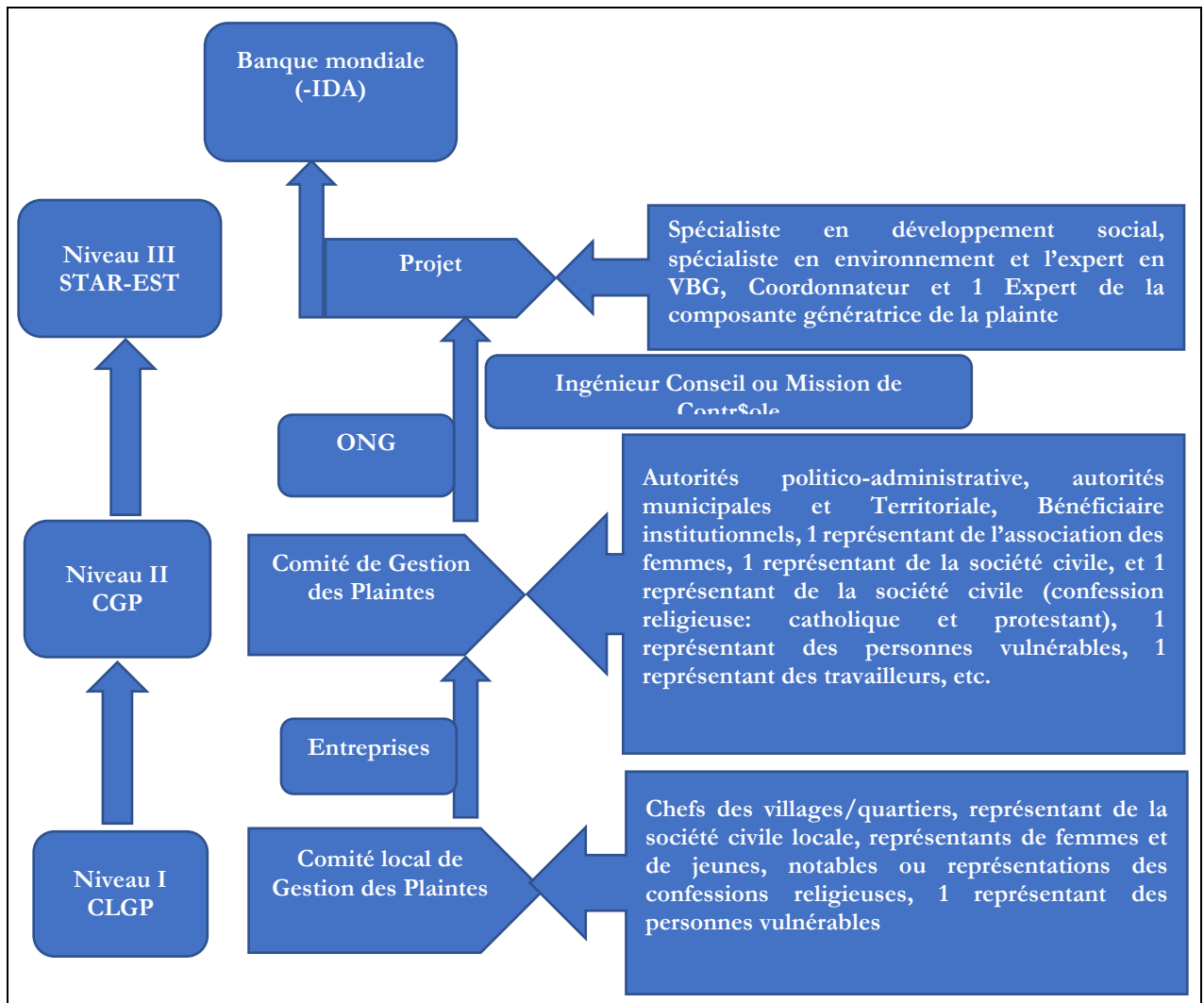
Pour ce genre des plaintes, le délai de réponse est très court (3 jours au maximum) pour y apporter des solutions appropriées et la Banque Mondiale est immédiatement saisie.

10.4. Composition des CGP & CLGP

Le CGP est constituée de : (i) Autorités politico-administrative (autorités locales), (ii) Bénéficiaires institutionnels, (iii) 1 représentant de l'association des femmes, (iv) 1 représentant de la société civile, (v) 1 représentant de la société civile (confession religieuse : catholique et protestant), (vi) 1 représentant de personnes vulnérables.

La CLGP est composé de : (i) Chefs des villages/quartiers, (ii) 1 représentant des villages/quartiers, (iii) 1 représentant des personnes vulnérables, (iv) 1 représentant des femmes, (v) 1 représentant de jeunes, (vi) 1 notable ou représentant des confessions religieuses, (vii) 1 représentant des personnes vulnérables.

Figure 5. Organigramme des fonctions du MGP



10.5. Principales étapes de traitement des plaintes

a. Traitement des plaintes générales

Le processus de traitement des plaintes se déroule suivant les étapes ci-après :

- **Phase 1** : Réception et enregistrement de la plainte

Les plaintes sont transmises au projet par les cellules locales de gestion des plaintes des entités concernées, ensuite un dossier est ouvert pour chaque plainte. Ce dossier comprendra les éléments suivants :

- un formulaire de plainte initial avec la date de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;

- chaque plainte aura un numéro de dossier et sera consignée dans une base de données informatiques, le registre des plaintes ;
- une fiche de suivi de la plainte pour l'enregistrement des mesures prises (enquête, mesures correctives, dates) ;
- une fiche de clôture du dossier.

Pour le dépôt des plaintes ou des réclamations, il est possible d'utiliser les modes de transmission ci-après :

- la plainte verbale ;
- le courrier ;
- l'appel téléphonique ou SMS ;
- le courriel.

Le Projet assurera un accès facile et culturellement adapté aux informations le concernant et à l'utilisation du mécanisme aux usagers.

- **Phase 2** : Accusé de réception

Selon le cas, la cellule ou le Comité de gestion des plaintes ad hoc adressera une lettre d'accusé de réception au plaignant, dans un délai maximal d'une semaine, laquelle renseignera au plaignant les étapes à venir, et sollicitera le cas échéant des éclaircissements ou des informations complémentaires.

L'accusé de réception sera systématisé uniquement dans le cas de réclamations écrites, où un numéro de dossier est donné avec une décharge. Les réclamations exprimées lors d'une réunion seront prises en compte et rapportées dans le PV de la réunion.

Le plaignant sera informé par écrit dès réception de la plainte, par SMS, téléphone ou par email dans les 5 jours ouvrables sur le statut de sa plainte soit qu'elle est rejetée, soit qu'elle est acceptée et qu'une solution est proposée ou soit qu'un processus d'enquête s'amorcera. Le plaignant recevra des mises à jour régulières sur l'évolution du processus à sa demande.

- **Phase 3** : Tri et traitement de la plainte

A cette étape, le traitement de la plainte se fera en deux étapes :

- Traitement des plaintes éligibles :
 - éligibilité de la plainte au mécanisme : cette étape s'assurera que la plainte est pertinente par rapport aux activités ou aux engagements du Projet et recherchera le lien entre les faits incriminés et les activités ou les engagements du Projet ;
 - traitement de la plainte reconnue éligible : cette étape s'assure que la plainte doit être traitée dans le cadre du MGP.
- Traitement des plaintes non-éligibles :
 - Toute plainte n'ayant pas un lien direct avec les faits incriminés et les activités ou les engagements du Projet sera actée dans un procès-verbal établi par le Comité de gestion des plaintes, qui recommandera son transfert à des instances tierces (police, justice, etc.) ;
 - Toutes les procédures de traitement des plaintes seront conduites dans le plus grand respect des plaignants, et ce, par toutes les parties et dans la plus stricte confidentialité.

- **Phase 4** : Vérification et action

Durant cette étape, les CLGP & CGP ou le Projet évalueront les informations disponibles pour résoudre le problème ou la plainte et identifieront, le cas échéant, les acteurs impliqués dans la mise en œuvre des mesures correctives, ainsi que le délai de réactivité du projet pour la réalisation d'une descente sur terrain.

- **Classification de niveaux des plaintes**

Ils évalueront également la nature de la plainte et le type de résolution possible. Ainsi, la plainte sera classée en fonction de son importance soit : élevée, moyenne ou faible. La classification dépend du niveau d'incidence ou d'importance que la plainte peut avoir sur les activités du projet et/ou sur la réputation du Projet si elle n'est pas traitée de façon appropriée. Les critères de classifications des risques sont repris comme suit :

- niveau 1 : risque faible, il s'agit d'une plainte isolée ou ponctuelle, limitée à une seule province
- niveau 2 : risque moyen, il s'agit d'une plainte qui est généralisée et répétée et qui peut s'étendre à d'autres provinces si non gérée
- niveau 3 : risque élevé, il s'agit d'une plainte ponctuelle, généralisée et/ou répétée qui en outre, a entraîné une violation grave des normes environnementales et sociales de la Banque mondiale et les politiques et réglementations nationales en la matière et /ou a entraîné une attention négative des médias nationaux ou internationaux ou est jugée comme potentiellement générant des commentaires négatifs de la part des médias ou d'autres parties prenantes au projet. Les plaintes liées aux indemnisations et aux incidents VBG/EAS/HS sont incluses dans ce dernier critère.

- **Phase 5** : Suivi et évaluation

Le suivi des réclamations est assuré directement par les Spécialistes de sauvegarde du Projet. Le Projet veillera à l'amélioration du système de réception et de suivi des plaintes pour éviter à l'avance des problèmes pouvant handicaper la mise en œuvre du projet, afin de les prévenir et les anticiper. Une attention toute particulière sera portée aux plaintes provenant des personnes vulnérables.

L'ensemble du processus de règlement des plaintes et ses résultats seront évalués par le Projet. Un processus de retro-alimentation aura lieu afin de tirer des leçons de chacune des plaintes déposées et ce, dans l'optique d'une amélioration continue.

Le suivi des plaintes porte sur la vérification du nombre des plaintes par identité des plaignants, milieu de provenance, période, thématique et dénouement final.

Le suivi-évaluation devra promouvoir une résolution efficace des plaintes dans les meilleurs délais, mais aussi et surtout, l'implication des comités de gestion des plaintes. Il repose sur la collecte et l'analyse systématiques de toutes les informations liées aux différents procès-verbaux de constats, des réunions de conciliation, de négociation, en vue de vérifier la conformité de la mise en œuvre des solutions proposées.

Le suivi-évaluation du MGP permet de s'assurer de l'application effective des recommandations découlant des conclusions des analyses des différentes commissions d'enquêtes, cellules locales ou des Comités de gestion des plaintes.

- **Phase 6**: Feed-back (retour d'informations)

C'est durant cette phase que la solution et/ou les mesures correctives seront entreprises. Le Projet assumera tous les coûts financiers des actions requises. Une fois la solution acceptée avec succès la plainte est close et les détails sont consignés dans la fiche de clôture de la plainte. Le plaignant sera informé de chaque étape du processus déjà entamé et des prochaines étapes. S'il arrive qu'une solution ne soit pas trouvée après avoir franchi tous les niveaux de résolution et que le plaignant entame des recours judiciaires externes au Projet, la plainte sera alors close.

L'absence d'information sur l'existence ou la mise en œuvre d'un mécanisme de gestion des plaintes constitue un grand danger pour la bonne réalisation des travaux.

L'information permet aux différentes parties prenantes de s'impliquer au mieux dans la conduite et la réussite des travaux. Dans ce sens, les personnes plaignantes doivent être informées en temps utile sur le niveau de traitement de leurs plaintes.

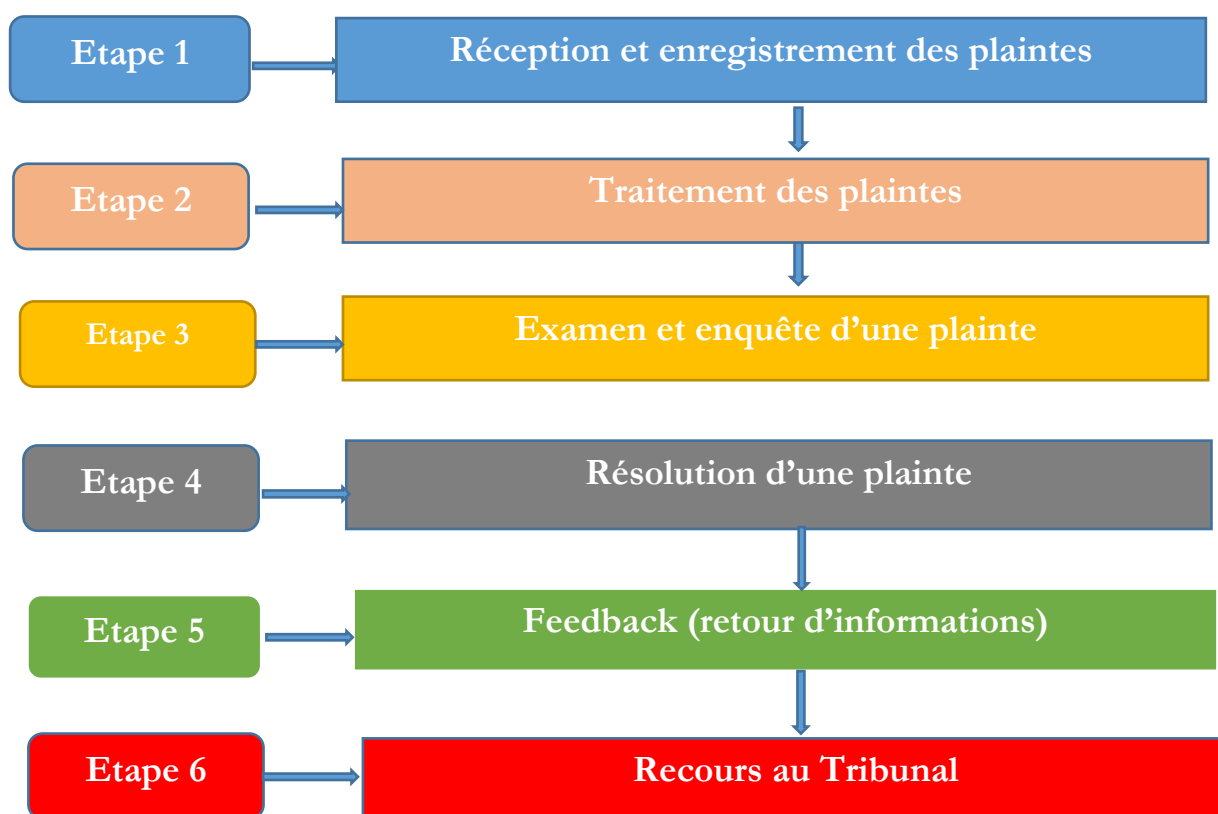
Tous efforts nécessaires seront entrepris pour régler les différends à l'amiable. Une fois l'ensemble des protagonistes d'accord sur les solutions appropriées, cet accord est matérialisé par un procès-verbal. Une réponse écrite et signée selon le cas par le chef de la cellule locale ou du Comité de gestion des plaintes est envoyée au plaignant.

L'information fournie au plaignant constitue une assurance sur la prise en compte de sa plainte et aussi une quiétude dans l'attente du résultat ou de la solution.

En ce qui concerne les cas des VBG/EAS/HS, une fois que la vérification sera conclue, le/la plaignant(e) devrait être informé(e) de l'issue de la vérification (normalement, à travers le prestataire de services), y compris pour prendre le temps de mettre en place un plan de sécurité, si nécessaire. Seulement après avoir informé le/la plaignant(e), l'auteur sera notifié aussi par le représentant approprié au sein du gestionnaire ou de l'entreprise. Le prestataire de services de VBG devrait également demeurer disponible au/à la survivant(e) pour répondre aux questions en cas de besoin.

Les principales étapes du MGP sont présentées dans la figure 2.

Figure 6. Principales étapes du MGP



b. Processus de traitement des plaintes VBG

Pour les plaintes VBG, seulement le prestataire de services saura l'identité du plaignant/de la plaignante et sera l'entité responsable du transfert de l'accusé de réception à la personne en question. Il est conseillé au MGP d'envoyer un accusé de réception au/à la plaignant(e) dans un délai maximum de cinq (5) jours afin de rassurer la personne en question que la plainte a été réceptionnée et de lui informer de la suite du processus.

Quant aux plaintes sensibles, telles qu'un accident grave ou mortelles, la Cellule doit immédiatement remonter l'information au projet et ce dernier saisira dans les 24 heures la Banque mondiale (IDA) via le Chargé de projet (TTL).

En ce qui concerne les plaintes ou les incidents VBG le (la) spécialiste de l'UGP en charge des questions liées au VBG assurera la réception, le suivi, la production de rapport et communiquera l'incident à la Banque mondiale (IDA) via le TTL dans les 24 heures.

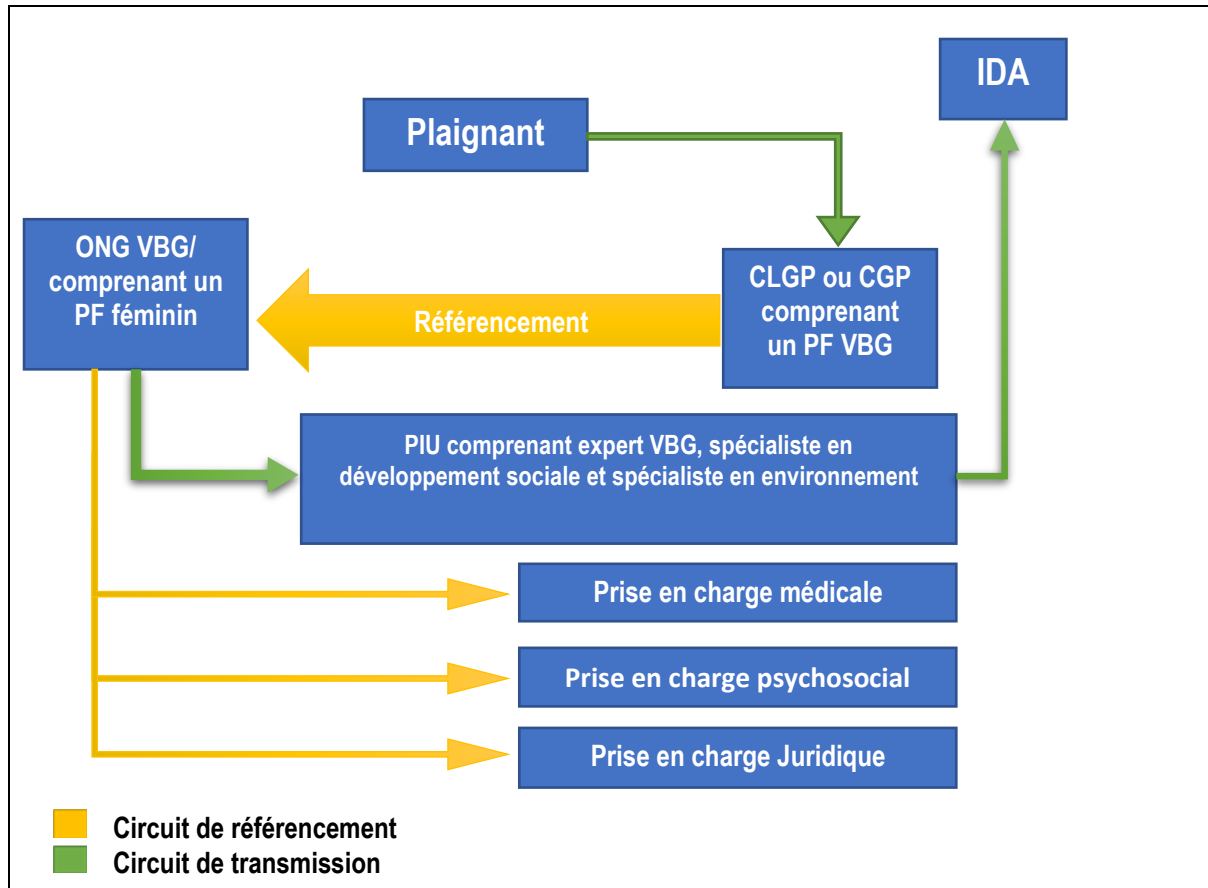
Les plaintes VBG auront différents points d'entrée, à savoir, les structures sanitaires, les ONG et même le comité local de gestion de plaintes. Ces plaintes seront redirigées vers le spécialiste VBG de l'UGP via les points focaux VBG/EAS/HS sur site.

Les chargés de l'environnement et du développement social des missions de supervision des travaux concernés s'assurent de la vérification de l'identité des présumés auteurs d'incidents VBG et communiqueront les résultats de leurs investigations au spécialiste VBG ou à celui du

développement social de l'UGP et également à l'Entreprise pour l'application des mesures disciplinaires si nécessaires à l'endroit du présumé auteur du forfait.

La figure ci-dessous, décrit le fonctionnement du processus de traitement des plaintes VBG.

Figure 7. Circuit de traitement des plaintes relatives aux VBG/EAS/HS



Les bénéficiaires institutionnels (les services techniques, les associations communautaires, ONG) contribuent à la mise en œuvre du MGP à travers :

- la participation aux enquêtes et examens nécessaires pour les plaintes non-sensibles ;
- l'apport d'éclaircissements et témoignages pouvant alimenter les enquêtes ou toute autre procédure de recherche d'information y compris les plaintes VBG.

Les Ingénieurs Conseil recrutés dans le cadre de la surveillance et contrôle des travaux, participent dans la mise en œuvre du MGP à travers :

- les témoignages pouvant alimenter les enquêtes ;
- le suivi de la diffusion des codes de bonne conduite au niveau du chantier ;
- le suivi de la mise en œuvre des clauses environnementales et sociales contractuelles ;
- le rapportage au projet de tout incident survenu au chantier dans les 24 heures qui suivent.

10.6. Service de règlement des plaintes de la Banque mondiale

Le Service de règlement des plaintes (GRS) de la Banque mondiale offre aux personnes et aux communautés un moyen facilement accessible de soumettre directement leurs plaintes à l'institution lorsqu'elles estiment qu'un projet financé par celle-ci leur a causé ou risque de leur causer un préjudice. Le GRS renforce la réactivité et la responsabilité de la Banque mondiale en

veillant à ce que les plaintes soient instruites et jugées sans délai, et que les problèmes et solutions soient identifiés en travaillant ensemble.

La plainte doit : (i) comporter le nom et l'adresse du ou des plaignant(s) (ou de leurs représentants) et préciser si elle doit rester confidentielle ; (ii) identifier le projet en cause ; et (iii) décrire le préjudice qui, de l'avis du plaignant, a été ou pourrait être causé par le projet.

Le GRS accepte les plaintes formulées en anglais ou dans la langue de leurs auteurs. Les plaignants peuvent utiliser le formulaire disponible sur le site web du GRS à l'adresse www.worldbank.org/grs. Les plaintes peuvent être adressées par :

e-mail : grievances@worldbank.org

Fax : +1-202-614-7313

Courrier : Banque mondiale

Grievance Redress Service (GRS)

MSN MC 10-1018

1818 St NW

Washington, DC 20433, USA

10.7. Panel d'inspection

Le Panel d'inspection est un mécanisme de dépôt de plaintes indépendant pour les personnes et les communautés qui pensent subir, ou pouvoir subir, les effets négatifs d'un projet financé par la Banque mondiale. En outre, Il s'agit d'un mécanisme de dépôt de plaintes indépendant destiné aux personnes qui pensent qu'un projet financé par la Banque mondiale leur a été ou est susceptible de leur être préjudiciable.

Une plainte (demande d'inspection) peut être déposée par lettre ou par courrier électronique. Veuillez noter que celle-ci peut être rédigée par tout citoyen sans l'aide d'experts ou d'avocats.

Elle doit être signée et inclure les informations essentielles énumérées à la rubrique et être envoyée à l'adresse ci-après :

e-mail : ipanel@worldbank.org/français

Téléphone : +1-202-458-5200

Fax: +1 202-522-0916

Courier: Panel inspection

Mail Stop MC 10-1007

1818 H Street, NW

Washington, DC 20433, USA

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Le STAR-EST utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

Il est important de souligner que le STAR-EST doit s'assurer que l'entrepreneur qui embauchera des travailleurs contractuels est une entité légitime et fiable et est en mesure de se conformer aux exigences pertinentes du Projet.

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

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

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

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

En ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur est tenu de respecter la loi relative en la matière en RDC afin de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Les documents obligatoires à soumettre par les entreprises ou fournisseurs seront entre autres : i) le code de bonne conduite, ii) le plan de gestion de travail, iii) le règlement d'ordre intérieur de travailleur ; iv) le Plan de Gestion Environnementale et Sociale-Chantier et v) le plan Hygiène santé et sécurité au travail. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné.

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

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

A l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux

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

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

Dans le cadre de l'exécution du Projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national. Le Projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

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

Le droit national reconnaissant le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le Projet n'empêchera pas les travailleurs de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

Le Projet ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. Il n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le Projet appliquera les dispositions pertinentes qui définiront entre-autres les activités auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ainsi que la nature des risques et effets potentiels desdites activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés. Le projet favorisera le recrutement des ouvriers pour la réalisation de certaines tâches ordinaires afin de leur permettre de tirer profit des avantages sociaux et économiques du Projet.

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales (associations de villages ou de quartier ou encore de territoire ou provinciales) fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Ils peuvent concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail. Le document stipulant ces conditions fera partie intégrante des annexes du présent document.

Le Projet pourra embaucher 44.704 travailleurs, dans les trois provinces de l'Ituri, du Nord Kivu et du Sud Kivu.

Le Projet autorisera à l'entrepreneur d'engager la main d'œuvre extérieure à la zone de travail. De ce fait, l'entrepreneur pourra maximiser l'emploi des personnes issues des populations voisines du chantier en établissant des règles de conduite à savoir :

- Établir des procédures d'embauche et de licenciement transparentes ;
- Établir une politique de communication et d'information explicitant ces procédures d'embauche et de débauche. Cette politique de communication s'adressera aux populations et aux diverses autorités administratives ;
- S'assurer que les conditions d'embauche et de débauche soient parfaitement comprises et acceptées ;
- Appliquer avec un soin particulier au personnel sans qualification recruté temporairement les mesures de sécurité et de santé en vigueur sur le chantier.

Les spécialistes en Normes environnementales et en Normes sociales détermineront s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Les spécialistes en Normes environnementales, en Normes sociales et en Normes des VBG détermineront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et préciseront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du Projet. Le présent PGMO sera au besoin actualisé par l'UGP au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque.

Le spécialiste en Normes sociales évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du projet. Il déterminera les risques de travail des

enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main -d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le Projet prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Le système mis en place prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du Projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

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

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

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera nécessaire de demander aux entreprises prestataires de se conformer à l'article 167 du code de travail de la RDC qui stipule que : Toute entreprise ou tout établissement de quelque nature que ce soit occupant des travailleurs a l'obligation de constituer un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

CONCLUSION

La NES n° 2 reconnaît l'importance de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus à des fins de réduction de la pauvreté et de promotion d'une croissance économique solidaire.

Les Emprunteurs doivent promouvoir de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et améliorer les retombées d'un projet sur le développement en traitant les travailleurs du projet de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres.

Le présent PGMO a été élaboré pour répondre aux objectifs assignés par la NES n° 2 ; notamment :

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

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

- Les risques liés à l'insécurité dans la zone d'implémentation du projet, notamment les kidnappings, les enlèvements du personnel, les attaques des groupes armés locaux dans les sites de chantiers ;
- Les risques liés aux conflits sociaux avec les communautés locales et au sein des couples ;
- Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureau de l'UGP et les agences d'exécution (troubles musculo squelettiques, accident de trajet) ;
- Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de construction des différentes infrastructures du projet ;
Il s'agira des risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les IST et le VIH-Sida, la Covid-19 et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ;
- Les risques liés à la discrimination relative au travail ;
- Les risques de santé et de sécurité occasionnés éventuellement par (l'utilisation de solvants ou de substances toxiques, accidents des produits industriels aux chantiers, gestion des déchets, bruit, etc.) ;
- Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière,

la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines ;

- Les risques liés aux piqûres des reptiles et insectes notamment moustiques, guêpes, abeilles, etc. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau ;
- Les risques d'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuels (EAS/HS). L'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles ;
- L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. Des travaux de génie civil et les THIMO peuvent aggraver si on ne fait pas attention, le risque d'EAS/HS exercée de différentes manières par un éventail d'auteurs dans les sphères publiques et privées. De meilleurs salaires pour les travailleurs peuvent conduire à une augmentation de différentiel de pouvoir risqué. Par exemple, les projets impliquant un afflux de travailleurs (THIMO et AGR) peuvent accroître la demande de rapports sexuels transactionnels et même augmenter le risque de traite des femmes aux fins de prostitution ou le risque de mariage précoce dans une communauté. On peut également assister à une augmentation du risque de rapports sexuels, même s'ils ne sont pas monnayés, entre des ouvriers et les membres de la communauté, mais si ceux-ci impliquent des mineurs, elles sont considérées comme des abus. Suite à l'afflux de la main d'œuvre, les nouveaux travailleurs pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales et donc le risque de transmission de maladies comme les IST et le VIH-Sida ;
- De plus, le harcèlement sexuel entre les membres du personnel travaillant sur le projet comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle ainsi que les avances agressives non désirées à l'égard des femmes ou des hommes et des enfants ;
- Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction mais aussi dans le secteur de la construction en général) ;
- Conflits de cohabitation liés à la pression foncière.

Dans le cadre de ce projet, la nature et l'ampleur des risques et des impacts environnementaux négatifs attendus des activités du projet sont liées aux travaux et aux opérations de construction des infrastructures socioéconomiques communautaires (Ecoles, Centre de Santé et l'Eau), l'entretien des routes de desserte agricole, ainsi qu'aux activités génératrices des revenus. Parmi les principaux risques environnementaux l'on peut citer :

- Pollution et érosion des sols suite à l'installation de chantiers temporaires qui peuvent entraîner des effets sur le sol, en termes de terrassement sur les aires de stockage des matériaux, de compactage et destruction de sa structure avec les passages répétés et perte du couvert végétal ;
- Pollution de l'air par la poussière et les émissions gazeuses suite aux travaux de terrassement qui vont entraîner des émissions de poussières pendant le déchargement des matériaux (sable, latérite, graviers, moellons) et des décapages, creusement de lit de remplissage, caniveaux, etc. ;
- Destruction/dégradation du milieu naturel suite aux travaux de réhabilitations et de construction d'infrastructures, qui entraîneront la destruction et/ou la dégradation du milieu naturel par la déforestation, le déboisement et le terrassement du sol, ainsi que les

activités des THIMO ;

- Pertes de végétation en cas d'abattage d'arbres sur les emprises par suite des travaux qui se dérouleront à la fois en zone rurale, urbaine ou péri-urbaine, il y a risque de déboisement de zones forestières.

BIBLIOGRAPHIE

1. Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES), Projet STAR-EST, 2022 ;
2. Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales, World Bank Group, 2007
3. PAD du Projet de Stabilisation et Relèvement de l'Est, version octobre 2022 ;
4. Rapport des Procédures et la Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) du Projet PNDA, 2021 ;
5. Rapport des Procédures et la Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) du Projet PACT, 2020
6. Stratégie nationale d'Assainissement, version de juillet 2016, MEDD Monographie de Kinshasa, ICREDES- CRDI/USAID, 2015
7. World Bank Group. 2002. "Good Practice Note: Addressing Child Labor in the Workforce and Supply Chain." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_childlabor.
8. World Bank Group. 2002. "Good Practice Note: HIV/AIDS in the Workplace." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_hiv_aids_wci_1319576749797
9. World Bank Group. 2006. "Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_nondiscrimination
10. World Bank Group. 2007. "Environmental, Health, and Safety (EHS) General Guidelines: Occupational Health and Safety." World Bank Group, Washington, DC. www.ifc.org/EHSGuidelines
11. World Bank Group. 2018. "Good Practice Note: Managing Risks Associated with Modern Slavery." World Bank Group, Washington, DC. www.ifc.org/modernslavery
12. .

ANNEXES

ANNEXE 1. CODE DE BONNE CONDUITE

Le Code d'éthique et de Bonne Conduite est au cœur des moyens que nous mettons en œuvre pour bâtir et protéger la réputation de notre compagnie. La réputation de l'entreprise est l'un de ses biens les plus précieux, et elle doit être cultivée et protégée. Ce n'est pas tant ce que nous faisons, que la manière dont nous le faisons qui déterminera notre réputation auprès de nos partenaires, de nos salariés et du public et permettra d'assurer notre réussite à long terme. Il est inspiré des principes de Responsabilité, de Respect et de Détermination. Il définit la façon dont nous devons nous comporter, non seulement de manière générale, mais également lorsque nous sommes confrontés à des situations face auxquelles nos actes pourraient avoir des conséquences graves sur la réputation de l'entreprise.

Un code de conduite doit être remis aux employés. Des mesures disciplinaires effectives doivent être prévues, notamment le licenciement. Tout comportement fautif d'un ouvrier peut donner lieu à l'une des sanctions suivantes, qui est fixée par la Direction de l'Entreprise ou son représentant en fonction de la nature et de la gravité du fait reproché :

- Avertissement écrit ou blâme ;
- Mise à pied dans la limite de trois jours ;
- Mutation ou déclassement, à titre disciplinaire, sous réserve des dispositions du Code du travail Congolais ;
- Sanction ;
- Licenciement ; et
- Licenciement sans préavis ni indemnité.

Pour s'assurer de la réputation de notre société en la bonne conduite, l'entreprise et chaque employé doivent respecter le Code de Bonne Conduite et adhérer à ce Code, lequel comporte généralement les éléments clés suivants :

Les 5 éléments clés du Code de Bonne Conduite sont les suivants :

1. Responsabilité personnelle ;
2. Responsabilité vis-à-vis de la loi ;
3. Responsabilité vis-à-vis du travail ;
4. Responsabilité vis-à-vis de l'environnement de travail ;
5. Responsabilité vis-à-vis l'Exploitation et l'Abus Sexuel, ainsi que le Harcèlement Sexuel (EAS/HS)

1.1. Obligations de l'Entrepreneur sur l'EAS/HS

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet est mis en œuvre d'une telle manière à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement local, sur les communautés, et sur ses travailleurs. Par conséquent, l'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel l'EAS/HS n'a pas de place, et où ils ne seront pas tolérés par tout employé, sous-traitants, fournisseurs, associés, ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes engagées dans le projet sont au courant de cet engagement, l'entreprise s'engage aux principes fondamentaux et les normes minimales de

comportement suivants qui s'appliqueront à tous les employés de l'entreprise, aux associés, et aux représentants, y compris les sous-traitants et les fournisseurs, sans exception :

- L'entreprise et, par conséquent, tous les employés, collaborateurs, représentants, sous-traitants et fournisseurs s'engage à respecter toutes les lois, règles et règlements relatifs à la prévention et à la riposte en cas de violence basée sur le genre, et en particulier les lois n° 06/018 et 06/019 (2006)⁴ ;
- Préparer et mettre en œuvre un Plan de Sensibilisation du Genre conformément aux exigences de l'Employeur ;
- Assurer un salaire égal aux hommes et aux femmes pour un travail de valeur égale, conformément aux lois nationales et aux obligations conventionnelles internationales et payer les femmes directement leurs salaires ;
- Ne pas payer ses employés moins que le salaire minimum en vertu de la loi applicable
- Fournir des conditions de travail sûres et sécurisées aux travailleurs masculins et féminins
- Se conformer aux lois du travail en vigueur et s'abstenir du travail des enfants ; et
- Décrire les responsabilités : (i) de l'entreprise à créer une culture positive pour son lieu de travail et ses employés ; (ii) des gestionnaires pour s'assurer que cette culture est mise en œuvre ; et (iii) des individus à adhérer aux principes de cette culture et à ne pas s'engager dans l'EAS/HS et/ou l'Abus/Exploitation des Enfants (AEE).
- L'entreprise devra :
 - i. Interdire le recrutement et emploi des enfants dans le projet
 - ii. Limiter les visites de courtoisie pendant les heures de service dans le site de travail.
- L'entreprise veillera à ce qu'un assainissement adéquat soit disponible sur le site et le logement de tout travailleur offert à ceux qui travaillent sur le projet ;
- Tous les employés (y compris l'entrepreneur, les gestionnaires, consultants.es, et les ouvriers) devront suivre une formation avant de commencer les travaux afin de renforcer leur compréhension du VIH/sida, les risques et conséquences des Violences Basées sur le Genre (VBG), y compris l'EAS/HS, et AEE, le contenu du Code de Conduite et le Mécanisme de gestion de Plaintes sensible à l'EAS/HS. Par la suite, les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire, et de séance du recyclage ;
- La formation doit être effectuée par les prestataires locaux identifiés par le client pour le contractant, le client et le personnel de supervision technique pendant la durée du contrat. Les communautés locales peuvent également participer si nécessaire ;
- Le financement de la prestation de la formation, et le temps du participant, sont inclus dans le devis quantitatif du projet à titre de somme provisoire ;
- Les actes d'EAS/HS constituent des fautes graves et sont donc des motifs de sanctions, qui peuvent comporter des sanctions et/ou la cessation d'emploi, ainsi qu'un référencement approprié vers la police, uniquement avec l'accord de la survivante, pour poursuivre l'action ;

⁴ Le texte des deux lois peut être trouvé dans le lien ci-dessous (page 61)

<http://www.pnmls.cd/doc/Lois%20portant%20protection%20des%20PVV%20et%20PA,%20Protection%20de%20l'enfant%20et%20contre%20VS%20J.O.%20n%C2%B0%20Sp%C3%A9cial%20du%2025%20mai%202009.pdf>

- Toutes les formes d'EAS/HS sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les camps des travailleurs ou au sein de la communauté locale ;
- Conformément à la législation nationale, tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris via les médias numériques - est interdite. La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse ;
- Conformément à la législation nationale, les travailleurs du projet ne doivent pas s'engager dans de nouvelles relations avec des filles de moins de 18 ans, y compris épouser une jeune fille de moins de 18 ans pendant qu'ils sont en cours d'emploi ;
- Les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à tout niveau) et les membres des communautés entourant le lieu de travail sont interdits. Cela inclut les relations impliquant le prélèvement/promesse d'attribution de prestations (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de sexe, une telle activité sexuelle (sollicitation de sexe transactionnel par les membres de la communauté en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme de l'exploitation⁵ et "non consensuelle" dans le champ d'application du présent règlement ;
- En plus des sanctions disciplinaires de l'entreprise, des poursuites judiciaires de ceux qui commettent des actes d'EAS/HS sont applicables, le cas échéant, en respectant les droits et la dignité de la survivante, y compris le droit à l'agence, à la confidentialité et à la sécurité ;
- Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants sont fortement encouragés à signaler des actes réels ou suspects d'EAS/HS par un collègue de travail. Les rapports doivent être pris en conformité avec la procédure spécifique pour la gestion de plaintes d'EAS/HS. L'entreprise doit favoriser, par des politiques et pratiques, un environnement sans craintes de représailles et qui encourage l'établissement de rapports et de responsabilité pour ceux qui commettent des actes d'EAS/HS;
- Les superviseurs et les gestionnaires ont le mandat de faire rapport et de prendre des mesures à l'encontre de l'action supposée ou réelle d'EAS/HS comme ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et tiennent leurs subordonnés directs responsables. À défaut de le faire, ils s'exposent à des sanctions ; et
- En définitive, le fait de répondre efficacement aux cas d'EAS/HS sur le chantier par les gestionnaires de l'entreprise ou le Directeur Général n'empêchent pas des éventuelles actions judiciaires qui pourraient être engagées par les autorités compétentes.

Ce code/règlement et les trois (3) annexes ci-joints entreront en application après vulgarisation et signature par les parties concernées.

⁵ Est considéré comme une exploitation, toute relation qui constitue l'exploitation sexuelle, c'est-à-dire tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel (y compris le pouvoir lié au genre) ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais non limité à, profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre.

1.2. Pour l'entreprise (annexe I)

Pour s'assurer que les principes ci-dessus sont mis en œuvre efficacement, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

1. Tous les employés ayant un rôle de supervision du personnel (gestionnaires et superviseurs) signent le code de conduite-Annexe II décrivant leurs responsabilités en matière de mise en œuvre des engagements de l'entreprise et d'appliquer les responsabilités individuelles dans le 'code de conduite'.
2. Tous les employés signent le code de conduite-Annexe III du projet, confirmant leur accord pour se conformer à des normes de comportement, et non de se livrer à des activités entraînant l'EAS/HS.
3. L'affichage des codes de conduite-Annexe I et III en bonne place et bien en vue dans des camps de travailleurs, les bureaux et dans les parties communes de l'espace de travail. Une copie dans la langue qu'ils ont choisie est fournie à chaque travailleur.
4. S'assurer que les copies affichées et distribuées des exemplaires des Annexes I et III sont traduites dans la langue appropriée d'utilisation dans les sites de travail ainsi que de tout le personnel international dans leur langue maternelle.
5. L'entreprise met en œuvre efficacement le mécanisme convenu, de communiquer des informations au projet pour des améliorations et mises à jour au besoin.
6. Tous les employés suivent un cours de formation de base avant de commencer le travail sur le site afin de s'assurer qu'ils sont familiers avec les engagements de l'entreprise concernant les codes de conduite relatifs à l'EAS/HS.
7. Tous les employés suivent une formation régulière obligatoire, mené par des acteurs spécialisés pour la durée du contrat à partir de la première formation d'initiation avant le début du travail pour renforcer la compréhension des normes de comportement du projet, y compris le code de conduite d'EAS/HS. Ces activités seront conçues pour invoquer un changement de comportement, contestant la répartition inégale du pouvoir qui soutient et promeut l'EAS/HS, y compris l'exploitation sexuelle, l'abus et le harcèlement.

Je reconnais, par la présente, que j'ai lu le Code de Conduite, y compris l'Annexe I qui précède, et au nom de l'entreprise, j'accepte de me conformer aux normes qu'ils contiennent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités de promouvoir les normes comportementales du projet, et de prévenir et répondre à l'EAS/HS. Je comprends que toute action incompatible ou non conforme avec le présent code de conduite, y compris l'Annexe I peut entraîner des sanctions disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____ Date : _____

Nom complet : _____ Lu et approuvé :

Titre : _____

Signature :

1.3. Pour les gestionnaires et superviseurs (annexe II)

Les gestionnaires et les superviseurs (employés avec un rôle de supervision du personnel) à tous les niveaux ont la responsabilité de faire respecter l'engagement de l'entreprise pour la prévention et l'atténuation de l'EAS/HS. Cela signifie que les gestionnaires ont une lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et empêche l'EAS/HS, tout en tenant responsables leurs auteurs. Pour être efficace, les gestionnaires devront soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite. À cette fin, les gestionnaires doivent se conformer aux responsabilités comme gestionnaires et également comme travailleurs (Annexe II et III). Ce faisant, ils s'engagent à maintenir la sécurité de la mise en œuvre du projet, ainsi qu'un environnement libre de tout acte d'EAS/HS sur le lieu de travail et au sein de la communauté locale.

Ces responsabilités incluent mais ne sont pas limités à :

Mise en œuvre

- Afin de garantir la plus grande efficacité des codes de conduite-Annexe I et III :
 - i. Afficher distinctement les codes de conduite Annexe I et III bien en vue, à la fois pour le personnel et les communautés au camp des travailleurs, bureaux, et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de places publiques incluent les Salles d'attente, de repos et les halls d'entrée, la cantine et les cliniques de santé, les zones où sont stockés et surveillés les machines, etc.
 - ii. S'assurer que toutes les copies affichées et distribuées des Annexes I et III sont traduites dans la langue appropriée d'utilisation dans les domaines de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout le personnel international.
- Contribuer à expliquer les codes de conduite-Annexe I et III à l'ensemble du personnel.
- S'assurer que :
 - i. Tous les travailleurs sous sa supervision signent le code de conduite-Annexe I, y compris la reconnaissance qu'ils ont le lu et l'approuvé.
 - ii. Les listes de l'ensemble du personnel et des exemplaires signés, de chaque code de conduite, sont fournies au projet.
 - iii. Tout le personnel participe à la formation et que les membres sous sa supervision participent également comme indiqué ci-dessous.
 - iv. le superviseur favorise un environnement encourageant le personnel à signaler les incidents d'EAS/HS confidentiellement par l'intermédiaire du mécanisme de gestion de plaintes du projet.
- Dans le respect des lois applicables et au meilleur de ses capacités, empêcher que les auteurs d'exploitation sexuelle et de violence ne soient pas engagés, recrutés de nouveau ou redéployés.
- S'assurer que lors de l'engagement d'un partenariat, d'un sous-traitant, d'un fournisseur ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Incorporer le code de conduite- Annexe I, II et III sous forme de pièce jointe.
 - ii. Inclure les langues appropriées nécessitant de telles entités contractantes et les individus, et leurs employés et bénévoles, à se conformer au code de conduite-Annexe I.

- iii. Dire expressément que la non-observance par ces entités ou personnes, le cas échéant, de se conformer aux normes définies par le Code de conduite, prendre des mesures préventives contre l'EAS/HS, enquêter sur les allégations d'EAS/HS, ou à prendre des mesures correctives lorsqu'un cas d'EAS/HS a eu lieu, n'est pas seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux codes de-Annexe I mais aussi de résiliation d'accords pour travailler sur l'offre ou le projet.
- Fournir un appui au Maître d'ouvrage subdélégué pour la mise en œuvre des activités environnementales et sociales du Projet et à d'autres acteurs de la société civile et de VBG pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne au travers des campagnes de sensibilisation et des stratégies de changement de comportement.
- Rendre compte et agir conformément au protocole de réponse de tout acte réel ou supposé d'EAS/HS. Les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et faire leurs comptes rendus directs grâce à la mise en œuvre de mesures disciplinaires appropriées. Le défaut d'agir sur les actes supposés ou réels d'EAS/HS commis par leurs rapports peut entraîner des mesures disciplinaires.

Formation

- Tous les gestionnaires sont tenus d'assister à un cours de formation pour gestionnaires avant de commencer les travaux afin de s'assurer qu'ils connaissent bien leurs rôles et responsabilités dans le respect des engagements relatifs aux codes de conduite d'EAS/HS. Cette formation s'appuiera sur cours de risques et conséquences en matière de VBG, y compris EAS/HS et les codes de conduite, exigée de tous les employés et gestionnaires pour avoir la compréhension nécessaire et le soutien technique nécessaires pour remplir leur rôle dans le cadre de leurs fonctions dans le projet.
- Les gestionnaires sont tenus d'assister et d'aider lors des cours de formation organisés par le projet pour tous les employés. Les gestionnaires seront tenus de démarrer les formations et d'annoncer les renseignements nécessaires pour évaluer les expériences de formation et fournir des conseils sur l'amélioration de l'efficacité de la formation.
- S'assurer que du temps est accordé pendant les heures de travail pour que le personnel assiste à la formation d'initiation obligatoire sur la prévention de l'EAS/HS ainsi que le code de conduite et ses Annexes du projet.

Réponse

- En ce qui concerne l'EAS/HS :
 - i. Si un gestionnaire développe des préoccupations ou des soupçons à l'égard de toute forme d'EAS/HS par l'un de ses rapports directs, ou par un employé travaillant pour un autre maître d'œuvre sur le même lieu de travail, il est nécessaire de signaler le cas en utilisant les procédures établies.
 - ii. Si le gestionnaire chargé d'EAS/HS a un conflit d'intérêts en raison de relations familiales ou personnelles avec la survivante et/ou l'auteur, il/elle doit informer l'entreprise concernée et la partie en charge de la gestion de plaintes d'EAS/HS et à la Commission. L'entrepreneur sera tenu de nommer un autre gestionnaire sans conflit d'intérêt pour répondre aux plaintes ; et
 - iii. S'assurer que toute question d'EAS/HS est signalée à la Commission et à la Banque mondiale dans les 24 heures de sa connaissance et indépendamment de sa vérification.

- Le manquement pour les gestionnaires de faire rapport ou de se conformer aux dispositions d'EAS/HS peut faire l'objet de mesures disciplinaires, à déterminer et adopter par le Directeur de l'entreprise ou un équivalent d'un rang plus élevé.
- En définitive, le fait de répondre efficacement aux cas d'EAS/HS sur le chantier par les gestionnaires de l'entreprise ou le Directeur Général n'empêchent pas des éventuelles actions judiciaires qui pourraient être engagé par les autorités compétentes.

Je reconnais, par la présente, que j'ai lu ce qui précède, le code de conduite-Annexe II, et accepte de me conformer aux normes qu'il contient et comprends mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux exigences en matière d'EAS/HS. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite, y compris l'Annexe II ou l'échec à prendre des mesures prescrites qui y sont contenues peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : _____

Nom complet : _____

Titre : _____

Date : _____

1.4. Individuel (annexe III)

Je, soussigné _____, reconnais que le respect des normes environnementales, sanitaires et de sécurité sociale (ESHS), conformément aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail du projet (SST), et la prévention d'EAS/HS, est important.

L'entreprise/Consultant estime que participer à des actes d'EAS/HS lorsqu'on est employé par le projet - que ce soit sur le lieu de travail, dans les alentours du lieu de travail, dans le camp des travailleurs, à proximité des camps ou dans les communautés limitrophes - constitue un acte d'inconduite grave et mène à des sanctions, pénalités ou à une cessation potentielle d'emploi. Des poursuites par la police de ceux qui commettent l'EAS/HS peuvent être engagées, si approprié.

Je suis d'accord que tout en travaillant sur le projet je vais :

1. Assister et participer activement aux cours de formation liés à l'ESHS, l'OHS, le VIH/SIDA, la VBG, y compris EAS/HS tel que recommandé par mon employeur/client.
2. Adhérer à une politique de zéro-alcool pendant les heures de service, et m'abstenir de l'usage de stupéfiants ou d'autres substances, qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
3. Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans), et les hommes sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, fortune, infirmité, naissance ou toute autre situation.
4. Ne pas utiliser un langage ou un comportement harcelant, abusif, sexuellement provocant ou humiliant envers les femmes, les enfants ou les hommes, et qui constitue un acte de violence basée sur le genre.
5. Ne pas m'engager dans le harcèlement sexuel, par exemple, en faisant des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportement physique ou verbal, de nature sexuelle, y compris les actes subtils de tels comportements (par exemple regarder quelqu'un de haut en bas; les baisers, les hurlements ou bruits de claquement; traîner autour de quelqu'un; siffler et chahuter; donner des cadeaux personnels; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).
6. 10. Ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne; par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels
7. Ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives;

8. Ne pas participer à une activité sexuelle ou une activité avec des enfants - y compris le toilettage, ou contacter via les médias numériques. La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
9. Ne pas m'engager dans de nouvelles relations avec des filles de moins de 18 ans, y compris épouser une jeune fille de moins de 18 ans.
10. Il sera complètement toute forme d'interaction sexuelle avec les membres des communautés environnantes – l'idée de 'plein consentement' ne traite pas les dynamiques de pouvoir qui s'appliquent dans ces contextes. C'est déjà interdit dans la partie générale ci-haut (dans les obligations de l'entrepreneur). Cela inclut les relations impliquant l'abstention ou de promesse d'attribution de prestations (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de sexe, telles l'activité sexuelle (Invitation de sexe transactionnel par les membres de la communauté en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme "non-consensuelles" et l'exploitation dans le champ d'application du présent code et de l'employé par le projet.
11. Envisager de faire déclaration auprès de la partie en charge de la gestion de plaintes d'EAS/HS ou à mon responsable/client toute suspicion ou actes réels d'EAS/HS par un autre travailleur/consultant ou tout projet d'infractions au présent code de conduite.

Sanctions

Je comprends que si je viole le présent code de conduite-Annexe III, mon employeur/client prendra des mesures, conformément aux exigences de la banque mondiale suivantes : **« l'Entreprise / sous-traitant/ consultant disqualifié par la Banque pour non-respect de ses obligations de prévention et d'intervention en matière d'EAS/HS ne sera pas qualifié pour se voir attribuer des marchés financés par la Banque pendant 2 ans ».**

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité soient respectées. Que j'adhère à l'hygiène et la sécurité au plan de gestion. Que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétés comme d'EAS/HS. Les actions de ce type seront considérées comme une infraction au présent code de conduite- Annexe III. Je reconnais par la présente que j'ai lu/comprends le code de conduite qui précède, et accepte de me conformer aux normes qu'il contient et comprends mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre à l'ESHS, l'OHS, et les questions d'EAS/HS. Je comprends que toute action incompatible avec le présent code de conduite, y compris l'Annexe III ou le défaut de prendre des mesures qui y sont prescrites peut entraîner des mesures disciplinaires et peut affecter mon contrat en cours.

Signature : _____

Nom complet : _____

Titre : _____

Date : _____

Fait à _____ le qu __/__/2021