

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
**PROJET DE STABILISATION ET DE RELEVEMENT DE LA RDC « STAR-
RDC »**



COORDINATION GENERALE
KINSHASA
(175834)

**PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO) DU
PROJET STAR-RDC**

VERSION ACTUALISÉE AVEC LA COMPOSANTE 5 CERC-Ebola 17

AOUT 2026

LISTE DES TABLEAUX	4
SIGLES ET ABREVIATIONS	5
DEFINITION DES CONCEPTS.....	7
I. INTRODUCTION.....	8
1.1. Contexte et justification du projet.....	8
1.2. Objectif du développement du projet	10
1.3. Composantes du Projet	10
1.4. Zone d'intervention et bénéficiaires du Projet.....	12
II. CONTEXTE DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	13
2.1. Généralité	13
2.2. Objectifs du Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO)	13
2.3. Documents de références	14
III. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET STAR-RDC.....	15
3.1. Effectifs de travailleurs du projet.....	15
3.3. Types de travailleurs dans le cadre du Projet	15
3.4. Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre	17
IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE.....	25
4.1. Principaux risques liés à la main-d'œuvre	25
V. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	38
5.1. Condition générale du travail	39
5.1.1. Salaires et retenues à la source	39
5.1.2. Temps de travail	39
5.1.3. Temps de repos.....	40
5.1.4. Congés.....	40
5.1.5. Liberté d'association.....	40
5.1.6. Conflits de travail	40
5.2. Comparaison entre la NES 2 et la loi en matière d'emploi en RDC	40
VI. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	43
6.1. Considérations générales sur le SST	43
6.2. Dispositions à suivre dans le projet.....	44
6.3. Directives de la Banque Mondiale	45
VII. PERSONNEL RESPONSABLE.....	46
7.1. Mise en œuvre du PGMO	47

7.2.	Recrutement et gestion des travailleurs du Projet.....	47
7.3.	Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants.....	47
7.4.	Santé et sécurité au travail.....	47
7.5.	Formation des travailleurs.....	48
7.6.	Gestion des plaintes des travailleurs.....	49
VIII.	POLITIQUES ET PROCÉDURES	51
8.1.	Santé et sécurité au travail.....	51
8.2.	Travail des mineurs	51
8.3.	Fatalité et incidents graves	51
8.4.	Afflux de main d'oeuvre.....	51
8.5.	Conflits de travail sur les conditions d'emploi	52
8.6.	Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés	52
8.7.	Formes de violence basée sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel ..	52
8.8.	Travail forcé	52
8.9.	Surveillance et rapport.....	52
8.10.	Procédure à suivre.....	53
IX.	ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE	58
9.1.	Age de l'emploi	58
9.2.	Travail forcé	59
9.3.	Mesures de prévention mises en place contre le travail forcé	59
X.	CONDITIONS GENERALES	60
10.1.	Règle générale	60
10.2.	Contrat de travail.....	60
10.3.	Des rémunérations.....	60
10.4.	De la Non-discrimination et égalité des chances	60
XI.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DU PROJET	62
11.1.	Principe de la démarche.....	62
11.2.	Fonctionnement du MGP	62
11.3.	Procédure accélérée de traitement des plaintes urgentes dans le cadre de la CERC-MVE ...	63
11.4.	Types des Plaintes.....	63
11.5.	Déploiement des CGP et CLGP dans le cadre de la CERC-Ebola 17.....	64
11.6.	Composition des CGP & CLGP	64

11.7. Rôle du CLGP	66
11.8. Fonctionnement des CLGP	66
11.9. Principales étapes de traitement des plaintes.....	67
11.10. Service de règlement des plaintes de la Banque mondiale.....	72
11.11. Panel d'inspection.....	73
XII. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	76
XIII. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	78
XIV. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	82
XV. CONCLUSION	82
BIBLIOGRAPHIE	86
ANNEXES.....	87

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Zones d'intervention du Projet à l'Ouest de la RD	13
Tableau 2. Effectif prévisionnel des compétences à recruter/et ou à reconduire au bénéfice du projet.....	18
Tableau 3. Principaux risques liés à la main-d'oeuvre et mesures d'atténuation à mettre en place par le projet.....	26
Tableau 4. Comparaison de la NES n° 2 de la Banque mondiale et la Loi sur l'emploi de la RDC.....	41
Tableau 5. Procédures à suivre pour la gestion des principaux risques liés au travail.....	53

FIGURES

Figure 1. Organigramme des fonctions du MGP	66
Figure 2. Principales étapes du MGP	71
Figure 3. Circuit de traitement des plaintes relatives aux VBG/EAS/HS	72

SIGLES ET ABREVIATIONS

ACE	Agence Congolaise de l'Environnement
AFC/M23	Alliance Fleuve Congo/Mouvement du 23 Mai
AGR	Activité Génératrice Revenu
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque mondiale
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CIMS	Centre Intégré des Services Multisectoriels
CLD	Comité Local de Développement
CLGP	Comités Locaux de Gestion des Plaintes
CPR	Cadre de Planification pour la Réinstallation
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel
EIES	Etude d'Impact Environnemental et Social
EPI	Equipe à Protection Individuel
ESS	Environmental and Social Standards
ETD	Entité Territoriale Décentralisée
FCV	Fragilité aux Conflits et Violence
GBM	Groupe de la Banque Mondiale
GEMS	Global Environment Monitoring System
IST	Infection Sexuellement Transmissible
MEP	Manuel d'exécution du Projet
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MOP	Manuel Opérationnel du Projet
MVE	Maladie à Virus Ebola
NES	Norme Environnementale et Sociale
OBC	Organisation à Base Communautaire
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONEM	Office National de l'Emploi
ONG	Organisation non-gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisations de la Société Civile
PAR	Plan d'Action de Réinstallation
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de Gestion 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
SFI	Société Financière Internationale
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

SST	Santé et Sécurité au Travail
STAR-RDC	Stabilisation et Relèvement de la République Démocratique du Congo
THIMO	Travaux de Haute Intensité de la Main d'œuvre
TT	Tout Travail
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violences Basées sur le Genre
VIH-Sida	Virus de l'Immunodéficience Humaine/Syndrome de l'Immunodéficience Acquise

DEFINITION DES CONCEPTS

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

Contrat de travail : le contrat de travail est un contrat par lequel une personne, dénommée employeur s'engage à fournir un emploi à une personne physique dénommée travailleur, qui lui est juridiquement subordonnée dans l'exécution du travail et qui accepte d'exécuter sa prestation moyennant une rémunération appelée salaire.

Contractuel : toute personne dont la situation administrative est régie par un contrat individuel, accepté et signé par lui, le liant à l'administration.

Contrat à durée déterminée : le contrat de travail conclu pour une durée déterminée est un contrat qui doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion ; il doit donc indiquer soit la date de son expiration soit la durée précise pour laquelle il est conclu.

Employeur : est considérée comme employeur, toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui, sous sa direction et son autorité, utilise les services d'une ou de plusieurs personnes physiques moyennant une rémunération.

Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).

Harcèlement sexuelle : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.

Travailleur : Est considérée comme travailleur ou salarié quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne appelée employeur.

Travail forcé : On entend par travail forcé ou, 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 son plein gré.

I. INTRODUCTION

1.1. Contexte et justification du projet

La restructuration du projet de Stabilisation et de Relèvement dans la République Démocratique du Congo (RDC) (ci-après dénommé « projet STAR-Est ») vise à introduire un nouveau composant pour soutenir la fourniture d'un ensemble intégré de services de prévention et de réponse à la violence basée sur le genre (VBG) dans les provinces où le projet est actif, ainsi qu'à introduire de nouveaux indicateurs dans le Cadre de Résultats pour suivre les progrès. La restructuration proposée répond à la demande du gouvernement d'élargir les activités dans le cadre de STAR-Est, à l'augmentation des besoins en services des survivants de VBG dans l'est de la RDC, et aux lacunes dans la mise en œuvre du plan d'action du projet pour atténuer les risques d'Exploitation et d'Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel (EAS/HS). Le composant sera financé par une réallocation de 50 millions de dollars américains équivalents d'autres composants.

Le Projet STAR-Est a été conçu dans l'objectif d'améliorer l'accès aux infrastructures socio-économiques communautaires de base résilientes au climat, d'améliorer 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 de renforcer les administrations au profit de 880 communautés (3.300.000 bénéficiaires directs et indirects) dans les Provinces du Nord Kivu (5 territoires et 2 villes : Beni, Walikale, Rutshuru, Lubero, Masisi, Ville de Goma et Ville de Beni), du Sud Kivu (4 territoires et 1 ville : Kalehe, Mwenga, Fizi, Shabunda, Ville de Bukavu) et de l'Ituri (4 territoires et 1 ville : Mambasa, Irumu, Djugu, Mahagi et Ville de Bunia).

Lors de la mission de S.E. Madame le Premier Ministre réalisée à Goma, en date du 27 juin 2024, au cours de l'audience qu'elle avait accordée au Projet STAR-Est, elle avait exprimé à l'équipe l'intention du Gouvernement de pouvoir demander l'extension des activités de ce projet dans d'autres provinces confrontées aux mêmes défis. Elle revint sur la même demande lors de la réunion du 26 novembre de la même année tenue avec la Banque mondiale et l'équipe du Projet.

En date du 28 avril 2024, S.E le Ministre en charge des Finances adressa une correspondance à la Banque mondiale demandant la délocalisation de la Coordination Générale du Projet en revenant sur la demande du Gouvernement Central.

L'occupation de plusieurs Territoires des Provinces du Nord Kivu (Ville de Goma, Territoires de Masisi, Rutshuru, une partie du Territoire de Walikale et une partie du Territoire de Lubero) et du Sud Kivu (Ville de Bukavu, Territoires de Kalehe, de Walungu, de Kabare et une partie du Territoire de Mwenga) par les rebelles de l'AFC/ M23, réduit la zone d'intervention du Projet, faisant un total de 6 territoires affectés et 2 inaccessibles sur 13 prévus et impactant négativement les capacités du Projet à atteindre les résultats escomptés à l'échéance du 31 décembre 2027.

L'extension du Projet dans des zones non affectées à l'Ouest du pays, précisément dans les Provinces du Kwilu, du Kwango et du Mai-Ndombe, et le déploiement des activités dans un

environnement politiquement stable lui permettra d'accroître son efficacité opérationnelle à travers la mise en œuvre des activités de réhabilitation des infrastructures socio-économiques de base (IDB), les travaux à Haute intensité de la Main d'œuvre (THIMO), des AGR, de la lutte contre les VBG ainsi que des activités de gouvernance et de développement communautaire ciblant dans les Provinces susmentionnées :

- Les populations affectées par les conflits entre les Teke et Yaka (phénomène Mobondo) et autres conflits intercommunautaires ;
- Les jeunes désœuvrés impliqués dans le banditisme ;
- Les femmes et les filles survivantes des VBG, EAS, HS ;
- Les administrations fiscales.

Les zones d'extension ciblées sont conformes au Cadre de Partenariat Pays entre la Banque mondiale et la RDC.

Les critères qui ont prévalu au choix de 3 provinces susvisées sont les suivants :

- Possibilité d'une gestion décentralisée axée sur l'approche communautaire ;
- Existence des conflits intercommunautaires ;
- Activisme des jeunes désœuvrés ;
- Prévalence des cas VBG, EAS et HS ;
- Déficit de participation citoyenne et problème de gouvernance ;
- Accessibilité physique et sécuritaire.

Les informations recueillies lors des missions effectuées dans les Provinces du Kwango, du Kwilu et du Mai-Ndombe, durant la période du 05 octobre au 1^{er} Novembre 2025, révèlent que celles-ci remplissent les critères susmentionnés.

Le projet STAR-RDC est envisagé comme une contribution à la paix et au développement dans les provinces orientales de la RDC et devrait compléter d'autres investissements dans les infrastructures, l'énergie et l'agriculture financés par le Groupe de la Banque mondiale pour soutenir davantage le relèvement.

Par la nature, les caractéristiques et l'envergure des activités envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre, le STAR-RDC a fait l'objet d'une évaluation environnementale et sociale complète et a été classé comme un projet avec des risques et impacts environnementaux et sociaux substantiels. A cet effet, certaines Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque ont été déclenchées, afin de prévenir et atténuer les incidences négatives sur l'environnement et le milieu humain, qui pourraient découler de sa mise en œuvre. Au nombre des normes déclenchées dans le cadre du Projet, figure la NES 10 « Mobilisation des parties prenantes et information », qui recommande l'élaboration d'un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) en vue de favoriser l'adhésion des différentes parties prenantes au projet, et la prise en compte de leurs préoccupations.

Activation de la Composante 5 (CERC)

Le Projet STAR-RDC comprend également une Composante d'Intervention d'Urgence Contingente (Contingent Emergency Response Component – CERC), pouvant être activée pour répondre à une situation de crise ou d'urgence éligible. Dans le contexte de la réponse sociale à

la Maladie à Virus Ebola (MVE), cette composante permettra de financer des interventions ciblées dans les provinces affectées par l'évolution de l'épidémie, conformément aux orientations du Gouvernement de la République Démocratique du Congo et avec l'accord de la Banque mondiale.

L'activation de cette composante entraîne la mobilisation temporaire de ressources humaines supplémentaires ainsi que l'affectation d'une partie du personnel du Projet STAR-RDC aux activités de la CERC-Ebola 17. Les dispositions du présent PGMO demeurent applicables à cette main-d'œuvre, sous réserve des adaptations spécifiques introduites dans la présente mise à jour.

1.2. Objectif du développement 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) améliorer 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) renforcer les administrations dans certaines provinces.

Le projet répond au besoin de soutenir le gouvernement dans le déploiement de sa politique de rétablir la paix et la sécurité en République Démocratique du Congo.

Le « cadre de partenariat-pays » (appelé aussi stratégie de partenariat-pays du Groupe de la Banque mondiale) entre le Gouvernement de la RDC et la Banque mondiale, en cours de finalisation, propose d'adopter une approche globale pour s'attaquer aux facteurs de fragilité, de conflit et de violence (FCV).

1.3. Composantes du Projet

Le Projet est structuré en séjour par six (6) composantes :

Composante 1 : Stabilisation à base communautaire

La composante vise à renforcer la capacité de la communauté à identifier et à résoudre ses problèmes dans une approche participative et durable, où la communauté est impliquée dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des activités.

Activités clés

- Sensibilisation sur la planification participative communautaire, sur les mécanismes de prévention et de résolution des conflits impliquant la participation des communautés ;
- Construction des infrastructures sociales à base communautaire (écoles, Centres des santé, Centre de promotion sociale, marchés, adduction d'eau, etc.) ;
- Sensibilisation des communautés aux causes des conflits intercommunautaires et du banditisme.

Composante 2 : Réintégration à base communautaire

Cette composante vise à la réinsertion sociocommunautaire des jeunes désœuvrés et autres personnes vulnérables en vue de favoriser leur retour à la vie sociale et professionnelle, notamment en leur offrant des opportunités d'apprentissage, de formation et de travail.

Activités clés :

- Octroi d'emplois temporaires au profit des jeunes désœuvrés dans le cadre de travaux de réhabilitation des routes de desserte agricole dans les entités ciblées ;
- Octroi des subventions en faveur des populations vulnérables ;
- Appui psycho-sociale en faveur des populations affectés par le Phénomène Mobondo et autres conflits intercommunautaires.

Composante 3 : Gouvernance décentralisée

Cette composante vise à appuyer les institutions des Gouvernements provinciaux afin de leur permettre d'améliorer leurs recettes pour soutenir la stabilisation et le redressement dans leurs provinces.

Activités clés :

- Appui aux Régies financières des Provinces concernées et à certaines ETD pour la maximisation des recettes ;
- Appui à la capacitation des membres des Assemblées provinciales et des exécutifs provinciaux des provinces cibles ;
- Mapping des OSC et des ONG œuvrant dans le contrôle des flux financiers illicites et des finances publiques de manière générale ;
- Renforcement des capacités des OSC, des CLD et des services sociaux dans le domaine de la planification et de la participation citoyenne ;
- Numérisation des systèmes de collecte de recettes provinciales et locales ;
- Informatisation des chaînes de dépenses et des systèmes de comptabilisation.

Composante 6 : Réponse intégrée et résilience communautaires face aux VBG

Pour contribuer à la prévention et à la réponse aux Violences Basées sur le Genre (VBG) ; il est crucial d'identifier et d'atténuer les risques, d'améliorer la prise en charge des survivantes, et de renforcer la collaboration entre les acteurs impliqués.

Activités clés :

Les activités clés de prévention et de réponse aux violences basées sur le genre (VBG), notamment en cas d'exploitation sexuelle comprennent la formation, la sensibilisation, la création de mécanismes de signalement, la prise en charge des survivantes, la réhabilitation des victimes et le renforcement des systèmes juridiques et de sécurité.

Prévention :

- Formation et sensibilisation : Appui aux programmes de formation des communautés (incluant les leaders locaux), des organisations (OBC) et des individus pour changer les attitudes et les comportements qui contribuent aux VBG.

- Communication et engagement communautaire en vue de changer les normes et les comportements : Appui à l'organisation des campagnes de sensibilisation pour informer sur les services disponibles et encourager la participation communautaire à la lutte contre les VBG.
- Mesures d'atténuation des risques : Réaliser des évaluations des risques de VBG, notamment l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS), et prendre des mesures pour atténuer ces risques.

Réponse :

- Appuyer les services de soutien holistique aux survivantes des Violences basées sur le genre, incluant celles d'abus et d'exploitation sexuels ainsi que le Harcèlement sexuel. Ceci comprend (i) le soutien à la prestation de services dans les centres d'excellence, (ii) l'élargissement de l'accès à la justice, (iii) le soutien à la prestation de services dans les CISM et (iv) le renforcement de la réponse du secteur de la santé à la violence sexiste.
- Aménagement des espaces sûrs pour les filles et les femmes.
- Soutenir au développement des compétences par la formation et la mise en place des programmes qui permettent aux survivantes d'acquérir des compétences professionnelles, de développer leurs talents et de trouver un emploi.
- Mise en place des AGR permettant aux survivantes des VBG et à d'autres personnes vulnérables identifiées d'avoir accès à des opportunités économiques qui leur permettent de devenir indépendantes et de vivre dignement.
- Appui à la prévention de la ré-victimisation afin d'éviter que les survivantes ne soient à nouveau victimes de violence.
- Renforcement de la coordination et du développement institutionnel à travers :
 - a) La coordination avec le Ministère des Genres au niveau national par (i) la diffusion et le partage d'informations pour la mise en œuvre des lois et politiques clés ; (ii) des missions de supervision conjointes ; (iii) l'appui à la mise en œuvre de la base de données nationale sur les violences basées sur le genre ; et (iv) l'identification d'opportunités conjointes pour favoriser l'accès à la justice et l'indemnisation des survivantes.
 - b) La coordination avec les divisions provinciales du Min Genre pour (i) l'organisation de réunions de coordination des parties prenantes ; (ii) le soutien au fonctionnement des divisions provinciales du genre, de la famille et de l'enfance ; (iii) l'organisation d'événements spéciaux (par exemple, 16 jours d'activisme contre les VBG, la Journée internationale des droits des femmes, etc.) ; (iv) l'opérationnalisation de la base de données sur les VBG au niveau provincial ; et (v) la diffusion et le renforcement des capacités des principaux partenaires pour la mise en œuvre des lois et politiques clés et des missions de supervision conjointe.

1.4. Zone d'intervention et bénéficiaires du Projet

Le projet couvre l'ensemble de six (6) provinces, sept (7) villes et vingt-deux (22) territoires. Les zones d'intervention du STAR-RDC détaillés ci-dessous.

Tableau 1. Zones d'intervention du Projet en RDC

Provinces	Villes et Territoires
Nord Kivu	Villes : Goma, Beni, Bukavu et Bunia ; territoires : Beni, Lubero, Masisi, Rutshuru et Walikale
Sud Kivu	Ville de Bukavu ; territoires : Kalehe, Shabunda, Mwenga et Fizi
Ituri	Ville de Bunia ; territoires : Mahagi, Djugu, Irumu et Mambasa
Kwango	Ville de Kenge, Territoires de Kenge, Popokabaka et Kasongolunda
Kwilu	Bandundu Ville, Territoires de Bagata, Gungu et Bulungu
Mai-Ndombe	Kwamouth Cité, Territoires de Yumbi et Oshwe

II. CONTEXTE DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

2.1. Généralité

Du fait sa nature, des caractéristiques de ses zones d'intervention et de l'envergure des activités envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre, le STAR-RDC est potentiellement associé à des risques et impacts environnementaux et sociaux importants. C'est dans ce cadre qu'il a été classé *projet* à « **risque élevé** » selon les critères de classification de la Banque mondiale.

La responsabilité du projet dans la promotion d'un environnement de travail sain et assez motivant pendant la mise en œuvre de toutes ses composantes est clairement situé à travers le déclenchement de la NES°2 du CES de la Banque mondiale. Ceci comprend les environnements du travail sans exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS). Il doit donc, conformément aux prescriptions de cette norme préparer et mettre en œuvre un Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO). Cela lui permettra d'établir et de maintenir une bonne relation entre les travailleurs et les employés afin d'améliorer ses performances et ses retombées sur toutes les parties prenantes.

Il indique la manière dont la norme (NES°2) s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Projet imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

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

2.2. Objectifs du Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO)

Le présent PGMO a pour objectif principal de décrire la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES n° 2 de la Banque mondiale. Il permet également d'identifier les problèmes potentiels liés à la main d'œuvre dans le contexte du projet de stabilisation et relèvement dans la République Démocratique du Congo (STAR-RDC) et propose des solutions de gestion.

De façon spécifique, il permettra de :

- Promouvoir un travail décent aux employés ;
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet ;
- 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 la

NES n° 2 de la banque) 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, exploitation et abus sexuel, harcèlement sexuel, 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.

2.3. Documents de références

L'élaboration du présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) a nécessité l'exploitation de plusieurs documents de référence dont les plus importants sont :

- Loi n° 16-009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale en RDC ;
- Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en RDC ;
- Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat en RDC ;
- Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 sur les violences sexuelles et le harcèlement modifiant et complétant le Décret du 30 janvier 1940 portant Code pénal congolais ;
- Conventions Internationales du Travail (OIT/BIT) n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants) et des Nations Unies (ONU) ;
- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail ;
- Normes Environnementales et Sociales 1 (NES 1) : Évaluation et gestion des risques et impacts ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Les documents de préparation du projet (Présentation Power Point) ;
- Et des notes des Aide-mémoires des missions de supervision.

La gestion de la main d'œuvre dans le cadre du Projet de Stabilisation et le Relèvement de la RDC (STAR-RDC) se conformera aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale NES n° 2 de la Banque mondiale, aux dispositions de la conventions OIT et aux textes nationaux sur les conditions de travail.

Cela nécessite une forte implication de toutes les parties prenantes à la préparation du présent PGMO afin d'intégrer toutes les préoccupations en matière de la gestion de la main d'œuvre. C'est dans ce cadre que plusieurs séances d'informations et de consultations ont été organisées dans les différentes zones d'intervention du projet.

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

Ce chapitre décrit les types et les caractéristiques de travailleurs employés directement par le projet ou par une partie tierce pour mettre en œuvre une des activités de l'activité du projet avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la préparation du Projet de Stabilisation et Relèvement de la RDC, l'UGP du STAR-RDC, sous la tutelle du Ministère en charge des Finances est chargée de la coordination des activités de préparation.

Dans sa phase de mise en œuvre, le projet fera intervenir plusieurs fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour mener des activités pour le compte et sur la demande du projet.

3.1. Effectifs de travailleurs du projet

Le nombre total de travailleurs du projet est estimé à environ **50.338 personnes** sur la durée du projet :

- **Travailleurs directs** : environ **90** personnes ;
- **Travailleurs contractuels** : environ **5.403** dont **348** prestataires et **215** personnes employés par les prestataires/fournisseurs ;
- **Travailleurs communautaires** : **49.750** personnes.

3.2.Types de travailleurs dans le cadre du Projet

Conformément à la catégorisation de la NES n° 2, le projet STAR-RDC emploiera : des travailleurs directs, et des travailleurs contractuels.

3.3. Types de travailleurs dans le cadre du Projet

Conformément à la catégorisation de la NES n° 2, le projet STAR-RDC emploiera : des travailleurs directs, et des travailleurs contractuels.

3.2.1. Travailleurs directs

C'est toute personne employée directement par le gouvernement pour ce projet (y compris le promoteur du projet et / ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet STAR-RDC. Les travailleurs directs du Projet sont constitués de **(i) personnel l'Unité de Gestion du Projet (UGP)** dont le nombre est estimé à environ nonante (90) personnes constituées par un Coordinateur Général (CG), un Responsable Administratif et Finance (RAF), un Spécialiste en Passation des Marchés (SPM), un Spécialiste

en Suivi-Évaluation (SSE), un Spécialiste en THIMO, trois Spécialistes en Gestion des Risques et Impacts Sociaux et Environnementaux, un Spécialiste en communication, un Spécialiste en développement Communautaire, un Spécialiste en Gestion Décentralisée, un Comptable, un Assistant en Passation des Marchés, un Assistant Administratif et Financier, une assistante au coordinateur, un Logisticien et 1 chauffeurs tous de la Coordination Générale; et **(ii)** d'autres **consultants** que l'UGP contractera directement pour effectuer les travaux du projet.

Il est prévu que la mise en œuvre du projet nécessite environ le recrutement de 50.388 travailleurs (à titre de Consultants temporaires) qui seront recrutés au niveau central mais appelés à fournir des missions techniques en cas de besoin.

3.2.2. Travailleurs contractuels

On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du STAR-RDC les personnes employées ou recrutées par des tiers¹ (des cabinets, des parties prenantes du projet, des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles² du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Du fait de la diversité des activités et de l'étendu de la zone couverte par le projet, le nombre de prestataires/fourniers et sous-traitant est estimé à environ 15 pour la durée du projet. Le nombre de personnes employés par travailleurs contractuels (fournisseurs/prestataires ou sous-traitants) est estimé à une 548 personnes.

3.2.3. Les Travailleurs Communautaires

Le terme désigne les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Les travailleurs communautaires seront impliqués dans la mise en œuvre de certains sous-projets, ils pourront recevoir une rémunération monétaire et leur travail manuel pourrait être considéré comme une contribution « en nature » au coût total des sous-projets. Le projet favorisera l'emploi des travailleurs communautaires du fait de la localisation de ses différentes zones d'interventions. Le nombre de travailleurs communautaire susceptible d'être employé sur le projet est estimé à environ 49.750 personnes.

3.2.4. Main-d'œuvre mobilisée dans le cadre de la CERC-MVE

L'activation de la Composante 5 (Contingent Emergency Response Component – CERC) du Projet STAR-RDC pour la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola (MVE) entraînera la mobilisation temporaire de ressources humaines additionnelles afin d'assurer la préparation, la coordination, la mise en œuvre, le suivi et la supervision des activités dans les provinces concernées par l'évolution de la situation épidémiologique.

Cette main-d'œuvre viendra compléter les catégories de travailleurs déjà décrites dans le présent PGMO et comprendra, selon les besoins des interventions, des travailleurs directs du Projet, des travailleurs contractuels, des travailleurs communautaires ainsi que des prestataires de services. Les dispositions du présent PGMO leur sont applicables, sous réserve des adaptations nécessaires liées au contexte d'intervention de la CERC-MVE (Ebola 17).

¹ « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.

² Les « fonctions essentielles » d'un projet désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le projet ne peut pas se poursuivre

La mobilisation de cette main-d'œuvre concernera exclusivement les provinces et les zones d'intervention retenues dans le cadre de l'activation de la CERC, conformément aux décisions du Gouvernement de la République Démocratique du Congo et aux dispositions convenues avec la Banque mondiale.

3.4. Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre

Le personnel de l'UGP sera recruté depuis le démarrage du projet jusqu'à sa clôture.

Au cours de la mise en œuvre du projet, à la lumière des besoins, l'UGP recourra par avis d'appel à manifestation d'intérêt au recrutement d'experts ou personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés

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.

Concernant la CERC-MVE (Ebola 17), certains Staff seront dédiés et d'autres affectés pour la mise en œuvre des activités du Projet CERC-MVE (Ebola 17).

Tableau 2. Effectif prévisionnel des compétences à recruter/et ou à reconduire au bénéfice du projet

Provinces/sites	Postes	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement
I. Travailleurs Directs				
Coordination Générale	Coordonnateur Général (CG)	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	29 novembre 2023
	Responsable d'Administration et Finance (RAF)	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	04 décembre 2022
	Spécialiste en passation des marchés (SPM)	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	05 janvier 2023
	Spécialiste en Travaux de Haute Intensité de la Main d'œuvre (STHIMO)	1	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructure et aménagement hydrauliques	08 décembre 2023
	Spécialiste en Suivi et Evaluation (SSE)	1	Connaissances en Suivi-évaluation	07 décembre 2023
	Spécialiste en Gestions des Risques et Impacts Sociaux (SGRIS)	1	Environnement, Sociologue ou équivalent , Connaissances sociales et normes environnementales et sociales	25 mars 2023
	Spécialiste en Gestions des Risques et Impacts Environnementaux (SGRIE)	1	Environnement, Socialologie oi équivalent. Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	09 mai 2024
	Spécialiste en Gestions des Risques et Impacts liés aux VBG (SGRI-VBG)	1	Santé Publique, Médecine, Sociologue ou équivalent , Connaissances sociales et environnementales et Svbg, EAS/HS	27 mai 2024

Provinces/sites	Postes	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement
	Spécialiste en Activité Génératrice de Revenu (SAGR)	1	Connaissance en activité génératrice de revenus	18 novembre 2024
	Spécialiste en gouvernance et fiscalité (SGF)	1	Economiste avec connaissance en gestion financière et économie	21 octobre 2024
	Chef Comptable (CP)	1	Connaissances en comptabilité	15 janvier 2024
	Auditeur Interne (AI)	1	Connaissances en audit	01 septembre 2024
	Expert en communication	1	Communication, journalisme et connaissance en médias	Novembre 2025
	Spécialiste en Développement Communautaire (SDECO)	1	Connaissance en développement communautaire	Mars 2026
	Assistante du CG (ACG)	1	Connaissance en administration et secrétariat	Mai 2024
	Assistante en Passation des Marchés (APM)	1	Connaissance en passation des marchés	Janvier 2024
	Assistant Administratif et Fiances (AAF)	1	Connaissance en comptabilité	Février 2026
	Logisticien	1	Connaissance en logistique des ONG	Février 2026
	Chauffeurs	2	Expérience en conduite automobile	Janvier 2024
	Consultants	50	personnel qualifiés répondant aux	Selon le besoin

Provinces/sites	Postes	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement
			besoins identifiés	
Nord Kivu, Sud Kivu, Ituri, Kwilu, Kwango et Mai-Ndombe	Coordonnateur Provincial	4	Connaissance en gestion des projets de développement communautaire	Février 2024
	Chefs d'antennes	2	Aptitude dans la gestion des projet communautaire et administration	Mai 2026
	Comptable Principal	4	Connaissances en comptabilité	Avril 2024
	Comptable composante 1	3	Connaissances en comptabilité	Juillet 2024
	Chargés de Passation des Marchés	4	Connaissances en procédures de passation des marchés	Mars 2024
	Spécialiste en Gestion des Risques Sociaux et Environnementaux	5	Ecologie, Environnement, sociologie et connaissance dans la gestion des risques et impacts sociaux et environnementaux	Avril 2024
	Assistant en THIMO	5	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructure	
	Assistant en ASTIC	6	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructure	Mars 2026
	Assistant en suivi-évaluation	6	Economie, statistique et connaissances en Suivi-évaluation	Mars 2026

Provinces/sites	Postes	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement
	Expert en Gouvernance Décentralisée	6	Economiste avec connaissance en gestion financière et économie	Mai 2024
	Assistant en Développement Communautaire	6	Connaissance en développement communautaire	Mars 2026
	Spécialistes en VBG	6	Santé Publique, Médecine, Sociologue ou équivalent , Connaissances sociales et environnementales et Svbg, EAS/HS	Avril 2026
	Assistants en communication	6	Communication, journalisme et connaissance en médias	Mars 2026
	Caissier (e)s	3	Connaissance en comptabilité, finance et gestion de caisse	Mars 2024
	Assistants Coordonnateur Provincial	4	Connaissance en administration et secrétariat	Mars 2024
	Chauffeurs	9	Expérience en conduite automobile	Janvier 2024
II. Travailleurs Contractuels				
	Cabinets	118	À définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt	En fonction du besoin tout au long
	Entreprises	230		

Provinces/sites	Postes	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement
Coordination Générale et toutes les coordinations provinciales	Sous-traitants	15		de la durée du projet
	Fournisseurs	200		
III. Employés des prestataires/fournisseurs et sous-traitants				
Coordinations provinciales	Employés	25.000	Personnes répondant aux besoins	Personnes répondant aux besoins
IV. Autres travailleurs				
Coordinations provinciales	Travailleurs communautaires	49.750	Personnes répondant aux besoins	Personnes répondant aux besoins

Catégories de travailleurs mobilisés

Les principales catégories de travailleurs susceptibles d'être mobilisées dans le cadre de la CERC-MVE sont présentées dans le tableau ci-après.

Tableau 3 : Catégories de travailleurs mobilisés dans le cadre de la CERC-MVE

Catégorie de travailleurs	Description	Type de travailleur (NES2)
Personnel du STAR-RDC affecté à la CERC-MVE 17	Personnel permanent, contractuel ou temporaire du Projet STAR-RDC, comprenant : (i) le personnel déjà en fonction, temporairement affecté à la mise en œuvre de la Composante 5 (CERC-MVE), et (ii) le personnel spécifiquement recruté pour la CERC-MVE afin de renforcer les équipes de terrain. Ces deux catégories assureront la coordination, la supervision, le suivi fiduciaire, environnemental, social et technique des activités financées dans le cadre de la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola.	Travailleur direct
Personnel recruté spécifiquement pour la CERC-MVE	Personnel recruté pour une durée déterminée afin d'appuyer la mise en œuvre des activités de réponse sociale (assistants sociaux, agents de mobilisation communautaire, superviseurs, consultants, personnel administratif et logistique, etc.).	Travailleur contractuel
Partenaires de mise en œuvre	Personnel des organisations ou institutions recrutées pour exécuter certaines activités de la CERC-MVE conformément aux dispositions contractuelles du Projet.	Travailleur contractuel

Prestataires de services	Personnel des institutions ou entreprises assurant notamment les services de paiement, de transport, de formation ou d'autres prestations spécialisées.	Travailleur contractuel
Relais communautaires (RECO)	Acteurs communautaires mobilisés pour la sensibilisation, l'identification des bénéficiaires, le suivi de proximité et l'accompagnement des communautés.	Travailleur communautaire
Assistants sociaux	Personnel de proximité chargé de l'accompagnement social des ménages bénéficiaires, du suivi des cas vulnérables et de l'appui aux activités communautaires.	Travailleur contractuel ou communautaire selon le mode de recrutement
Bénéficiaires des THIMO sociaux	Personnes issues des populations affectées par la MVE participant temporairement aux activités de Travaux à Haute Intensité de Main-d'Œuvre (THIMO) dans le cadre des mesures de protection sociale du Projet.	Travailleur communautaire

Les effectifs de ces différentes catégories de travailleurs seront déterminés en fonction des besoins opérationnels, de l'évolution de la situation épidémiologique et de l'étendue géographique des interventions financées dans le cadre de la CERC-MVE.

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

Ce chapitre du document décrit les principaux risques potentiels liés à la main-d'oeuvre ainsi que les mesures pour y faire face tout au long de la mise en oeuvre du projet.

4.1. Principaux risques liés à la main-d'oeuvre

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

- Conditions de travail et d'emploi ;
- Discrimination et l'inégalité des chances ;
- Travail des enfants ;
- Travail forcé ;
- Santé et sécurité au travail (SST) et à la nature des contrats ;
- Violences Basées sur le Genre, Exploitation et Abus Sexuel, et Harcèlement Sexuel.

Le tableau ci-après illustre les principaux risques auxquels seront exposés la main-d'oeuvre mobilisée par le projet.

Tableau 3. Principaux risques liés à la main-d'oeuvre et mesures d'atténuation à mettre en place par le projet

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en oeuvre
Conditions de travail et d'emploi	– Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ; – Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ; – Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ ; – Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants	– Veiller au respect des dispositions du code de travail, de la norme NES°2 de la Banque mondiale relatives aux conditions de travail sur tous les chantiers ; – Élaborer, appuyer et suivre la mise en place d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes à tous les niveaux pendant la mise en oeuvre du projet ; – Mettre à disposition des travailleurs des équipements adéquats pour réduire les risques d'exposition ; – Mettre à disposition des travailleurs des installations sanitaires appropriées et des facilités appropriées pour se laver, ainsi que de l'eau potable, soient disponibles en des endroits adéquats, en quantités suffisantes et dans des conditions satisfaisantes ; – Élaborer et suivre la mise en oeuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre ; – Mettre à disposition des travailleurs des locaux convenables pour qu'ils y prennent leurs repas, ou prendre des mesures appropriées n'aient été prises pour qu'ils puissent les prendre ailleurs ; – Veiller à ce que le travail se déroule à des heures normales.	UGP/Prestataires
Risques spécifique liés à la main d'oeuvre	– Risques en lien avec les activités de suivi des travaux ; – Risques en lien avec l'emploi du personnel sans contrat de travail ;	– Prendre des dispositions en matière de sécurité pendant les missions de terrain ;	UGP

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en oeuvre
	– Risques en lien avec la non implication des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet ; – Risques en lien avec le non-respect des prescriptions du plan d'engagement environnemental et social ; – Risques en lien avec la non-rémunération du personnel et des prestataires ; – Risques en lien avec le manque de suivi régulier des entreprises et prestataires du projet ; – Risques en lien avec la non mise en œuvre des mesures environnementales et sociales et autres activités importantes pour le projet	– Évaluer tous les travailleurs du projet afin d'assurer de la qualité des activités pendant la mise en œuvre du projet ; – Tout le personnel de l'UGP doit avoir un contrat signé par toutes les parties ; – Assurer un traitement équitable de tous les travailleurs ; – Prendre des dispositions pour impliquer toutes les parties prenantes dans les activités de planification et de mise en œuvre du projet ; – Veiller au respect des termes contractuels ; – Veiller au respect des prescriptions de tous les documents juridiques du projet ; – Partager toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes du projet ; – Signature de codes de conduite par tous les membres de l'UGP accompagnée de séances de formations sur la prévention et réponse à l'EAS/HS	
Discrimination et inégalité des chances	– Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet ; – Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures de disciplinaires et de l'accès à l'information ; – Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes	– Mettre en place un chargé de suivi de la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière d'égalité des sexes ; – Mettre en place un programme de suivi des ouvriers au niveau des chantiers ; – Sensibiliser les travailleurs sur le contenu des codes de bonnes conduites ; – Faire la situation mensuelle des travailleurs sur le chantier par genre et par type d'emploi	Prestataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en oeuvre
	handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler).	– Demander au contractant d'employer des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées) dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiée ; – Veiller à ce que les contractants se conforment au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail ; – Suivre la mise en œuvre des dispositions contractuelles.	UGP
Mauvais comportement des travailleurs	– Harcèlement moral, et abus de pouvoirs ; – Harcèlement sexuel et intimidation ; – Violence basée sur le genre (VBG) y compris l'exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel ; – Attaques des travailleurs sur le chemin de leur domicile, en raison des heures trop prolongées de travail ; – Risque de Contamination et de maladie due au non-respect des normes et protocoles de prélèvement, manipulation des milieux de culture, mauvaise gestion des pesticides ; – Risque de conflits en lien avec la Pertes de bien socioéconomiques ; – Déplacement involontaire de populations ou d'activités économiques ;	– Préparer et mettre en œuvre un plan d'action de réinstallation au niveau des différentes zones du projet afin d'éviter des conflits en lien avec les pertes de biens ; – Prendre des dispositions pour interdire des travaux nocturnes sur les chantiers ; – Sensibiliser les travailleurs non locaux au respect des us et coutumes des populations locales ; – Toute personne qui travaille avec le projet (dans tous catégories des travailleurs) devra signer une Code de Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté tout forme de EAS/HS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec les sanctions explicites au cas de non-respect ; – Mettre en place les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect des	UGP/Prestataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en oeuvre
	– Afflux des travailleurs dans la zone du projet	- codes des conduits (en assurant l'accessibilité et l'adaptation aux plaintes EAS/HS) ; – La sensibilisation et formation régulière des populations riveraines et des travailleurs du projet sur ces risques, ainsi que la signature de code de conduite du projet, les MGP etc. les services de prise en charge disponible ; – Intégrer des mesures de prévention, sensibilisation sur les IST-VIH-Sida, VBG/EAS/HS aux PGES des futures EIES du projet ; – Assurer les éclairages suffisants, les toilettes séparées pour les hommes et femmes qui puissent être ferme à partir de l'intérieur. – Veuillez à la prise en charge des mesures de sensibilisations des travailleurs dans les PGES ; – Intégrer dans tous les contrats des dispositions interdisant le harcèlement moral, abus sexuels et abus de pouvoirs sur les chantiers ; – Veuillez au respect des mesures barrières sur tous les chantiers ; – Afficher des codes de conduites au niveau de la base vie des chantiers.	
Travail des enfants (moins de 18 ans)	– Embauche d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale ; – Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants minimums :	– Veuillez à mentionner dans tous les contrats, des clauses sur la protection des enfants mineur (moins de 18 ans) y compris des pénalités pour non-conformité ;	UGP/Prestataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en oeuvre
	compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social	– Exiger aux entrepreneurs d'enregistrement de tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge et identités ; – Mettre en place des équipes chargés de suivre les situations de non conformités avec les dispositions contractuelles en matière de travail de mineurs sur les chantiers ; – Suivre la mise en œuvre des dispositions en matière de travail des enfants sur les chantiers.	
Travail forcé	– Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré	– Intégrer des dispositions interdisant sur les chantiers tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré dans les contrats des entreprises et autres prestataires du projet ; – Mettre en place un dispositif de suivi des dispositions des contrats ; – Procéder à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.	UGP
Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet	– Risque d'attaque des bandits armés notamment dans les provinces du Nord Kivu, Sud Kivu, Ituri et Mai-Ndombe ; – Risque en lien avec des engins explosifs ; – Risque d'enlèvement ; – Risque de destruction du matériel de chantier (véhicules, engins lourds...) ;	– Évaluer les risques sécuritaire et élaborer un plan de sécurité au niveau des zones du projet ; – Définir des indicateurs de suivi de l'insécurité au niveau des zones de travaux ; – Impliquer les locaux et les services techniques en charge de la sécurité dans la planification des interventions de terrain ;	UGP/Prestataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en oeuvre
	– Risque en lien avec les regroupements sur les chantiers ; – Risque en lien avec la présence des entreprises en charge des travaux au niveau des zones ; – Risque liés à la non implication des populations et autorités locales à la préparation du projet ; – Risque en lien avec le non-respect des clauses contractuelles	– Élaborer un plan de gestion de sécurité au niveau des zones du projet ; – Impliquer les locaux et les services techniques en charge de la sécurité à toutes les étapes de mise en œuvre du projet ; – Sensibiliser les travailleurs sur les conduites à tenir au niveau des zones d'insécurité ; – Limiter au strict nécessaire les regroupements pendant les travaux ; – Traiter prioritairement avec les entreprises locales ; – Utiliser les plans de sécurité local existant au niveau des différentes zones d'intervention du projet ; – Recruter prioritairement les/la main d'œuvre au niveau des zones d'intervention.	
Santé et sécurité au travail (SST)	– Exposition des travailleurs à des substances dangereuses ; – Risque de Contamination dû au non-respect du port d'EPI ; – Accidents, chutes de hauteur lors des travaux en hauteur ou l'enfouissement/confinement lors des travaux en tranchées et autres incidents de travail ;	– Intégrer et suivre des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ; – Élaboration des fiches de sécurité par rapport substances dangereuses ; – Réaliser des bilans de santé, y compris les tests MVE, préalables à l'embauche ; – Respecter les mesures barrières ; – Élaborer et mettre en place des procédures permettant d'éviter les contacts directs, comme	UGP/Prestataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en oeuvre
	– Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail ; – Utilisation de la machinerie en mauvais état ; – Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables ; – Propagation des IST, et VIH-Sida en cas de comportement sexuels risqués ; – Propagation de la maladie à virus Ebola (MVE) ; – Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène	- des téléconsultations médicales et la diffusion des instructions en continu ; – La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ; – Veuillez à ce que tous les chantiers soient gère de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST ; – Veuillez à inclure les éléments relatifs au SST à tous les contrats des prestataires et sous-traitants ; – Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ; – L'identification des risques potentiels pour les travailleurs ; – Mettre en place sur les chantiers des mesures de prévention et de protection ; – Former les travailleurs risques et gestion des risques sur les chantiers ; – Mettre à la disposition des travailleurs des Équipement de Protection Individuel (EPI) ; – Veuillez au respect des consignes de sécurité sur les chantiers ; – Intègre au PGES chantier des mesures SST ;	

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en oeuvre
		– Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veuille à leur application ; – Préparer un plan de gestion des déchets et veuille à sa mise en œuvre ; – Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.	
Afflux de la main d'œuvre	– La pression sur les ressources naturelles ; – Violences Basées sur le Genre y compris l'EAS/HS ; – L'inflation des produits de première nécessité ; – Diminution du nombre d'emploi pour les locaux ; – Risque de conflits avec les populations hôtes ; – Risque de non-respect des us et coutumes	– Obliger contractuellement les contractants du projet à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches ; – Faire signer les codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux ; – Animer des séances de sensibilisations jusqu'à la fin des travaux à l'endroit des travailleurs ; – Expliquer le contenu des codes de conduites aux travailleurs sur les chantiers ; – Veuille au respect des dispositions des codes de conduites.	UGP/Prestataires
Violences Basées sur le Genre	– Afflux de la main d'œuvre ; – Risques de viol ; – Risque d'exploitation et d'abus sexuel ; – Risque de harcèlement sexuel ; – Non existence de code de bonne conduite ;	– S'assurer que les codes de conduite VBG/EAS/HS définissant des sanctions sont signés et bien Compris : • S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions. • S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront	UGP/Préstataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en oeuvre
	– Manque de sensibilisation des travailleurs sur les thématiques de EAS/HS ; – Non séparation des latrines sur les chantiers pendant les travaux ; – Manque d'existence de panneaux signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur le chantier ; – Manque d'éclairage des espaces public autour du chantier ; – Non existence des VBG y compris EAS/HS dans les contrats	physiquement présents sur le chantier du projet. • Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite. • Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines. – Se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent sur le chantier ; – Les vestiaires et/ou latrines doivent être situés dans des zones séparées et bien éclairées, et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur ; – Installer de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur ce site ; – S'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés ; – Veiller à ce que des activités de diffusion d'informations sur : a) le droit d'accéder aux services en toute sécurité et sans exploitation ; b) les politiques et mécanismes de gestion sensible à l'EAS/HS et	

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en oeuvre
		c) les services multisectoriels disponibles pour les survivant(e)s des VBG soient réalisées. – Incorporer les commentaires des femmes et des filles dans les consultations lors de la conception / exploitation de ces espaces ; – Intégrer les dispositions EAS/HS à tous les contrats ; – Recruter un spécialiste VBG, EAS/HS au niveau de l'UGP du projet ; – Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes spécifique aux VBG, EAS/HS. ; – Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits par les travailleurs, comment accéder le MGP au cas de non-respect des codes des conduits, et la prévention de l'EAS/HS, les IST, le VIH-Sida et les grossesses non désirées ; – Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ; organiser aussi des séances ciblant particulièrement les superviseurs de travailleurs pour les sensibiliser sur leurs responsabilités dans la création d'un environnement attentif et non tolérant les EAS/HS ;	

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en oeuvre
		– Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE à travers le recrutement d'une spécialiste en Gestion des risques et impacts sociaux avec une expertise en genre et VBG	

4.2. Risques professionnels spécifiques liés à la mise en œuvre des activités de la Composante 5 (CERC) pour la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola

En complément des risques professionnels déjà identifiés dans le présent PGMO, l'activation de la Composante 5 (CERC) pour la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola (MVE) est susceptible d'exposer les différentes catégories de travailleurs à des risques spécifiques liés au contexte d'urgence sanitaire, aux modalités d'intervention communautaire ainsi qu'à la nature des activités mises en œuvre.

Ces risques concernent aussi bien le personnel du Projet STAR-RDC affecté aux activités de la CERC-MVE que le personnel recruté spécifiquement, les travailleurs communautaires, les partenaires de mise en œuvre et les prestataires de services.

Les principaux risques identifiés sont présentés dans le tableau ci-après.

Tableau X : Principaux risques professionnels liés aux activités de la CERC-MVE

Activités	Principaux risques	Mesures de prévention et d'atténuation
Coordination et supervision	Déplacements fréquents, fatigue, risques sécuritaires	Planification des missions, respect des consignes de sécurité, coordination avec les autorités locales
Mobilisation communautaire	Exposition à la stigmatisation, tensions communautaires, risques de VBG/EAS/HS	Sensibilisation des communautés, application du Code de conduite, supervision régulière
Activités Génératrices de Revenus (AGR)	Conflits liés au ciblage, réclamations des bénéficiaires	Critères transparents de sélection, communication, mécanisme de gestion des plaintes

Travaux à Haute Intensité de Main-d'Œuvre (THIMO sociaux)	Accidents de travail, blessures, exposition aux intempéries, manutention manuelle	Formation en santé et sécurité, fourniture d'EPI adaptés, supervision des travaux, premiers secours
Paieement des bénéficiaires	Attroupements, erreurs de paiement, fraude, incidents de sécurité	Paieement prioritaire par Mobile Money, planification des paiements, contrôle des listes, sécurisation des opérations
Paieement des RECO et assistants sociaux	Contestations, erreurs de transfert, confidentialité des données	Vérification préalable des listes, contrôle des paiements, utilisation des solutions électroniques lorsque possible
Suivi communautaire	Exposition à des personnes potentiellement infectées, stress psychosocial	Respect des mesures de prévention et de contrôle des infections, sensibilisation, soutien psychosocial des équipes
Gestion des données	Divulgateion d'informations personnelles, atteinte à la confidentialité	Protection des données personnelles, accès limité aux informations, archivage sécurisé

Les risques identifiés dans le cadre de la CERC-MVE (Ebola 17) sont considérés comme faibles à modérés et peuvent être maîtrisés par l'application des mesures prévues dans le présent PGMO, des procédures opérationnelles du Projet et des autres instruments environnementaux et sociaux applicables.

Une attention particulière sera accordée à la prévention des risques de violences basées sur le genre (VBG), d'exploitation et d'abus sexuels (EAS), de harcèlement sexuel (HS), ainsi qu'au respect des mesures de santé et de sécurité au travail lors de la mise en œuvre des activités communautaires et des Travaux à Haute Intensité de Main-d'Œuvre (THIMO sociaux).

Le suivi de ces risques sera assuré par l'Unité de Gestion du Projet, avec l'appui des partenaires de mise en œuvre, dans le cadre du dispositif de suivi environnemental et social du Projet STAR-RDC.

V. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Ce chapitre décrit les principaux aspects de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont le droit du travail s'applique aux différentes catégories de travailleurs, essentiellement en relation avec les rubriques énoncées au paragraphe de la NES n°2 (rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux).

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

- Loi n° 16-009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale en RDC ;
- Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en RDC ;
- Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat en RDC ;
- Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 sur les violences sexuelles et le harcèlement modifiant et complétant le Décret du 30 janvier 1940 portant Code pénal congolais ;
- Convention N° 4 sur le travail de nuit (femmes), de 1919 ratifiée le 20/09/1960 ;
- Convention N° sur la réparation des accidents du travail (agriculture), du 1921 ratifiée le 20/09/1960 ;
- Convention N° 17 sur la réparation des accidents du travail, de 1925 ratifiée le 20/09/1960 ;
- Convention N° 18 sur les maladies professionnelles, de 1925 ratifiée le 20/09/1960 ;
- Convention N° 19 sur l'égalité de traitement (accident de travail), de 1925 ratifiée le 20/09/1960 ;
- Convention N° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima, de 1928 ratifiée le 20/09/1960 ;
- Convention N° 29 sur le travail forcé, de 1930 ratifiée le 20/09/1960 ;
- Convention N° 50 sur le recrutement des travailleurs indigènes, de 1936 ratifiée le 20/09/1960 ;
- Convention N° 64 sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), de 1939 ratifiée le 20/09/1960 ;
- Convention N° 81 sur l'inspection du travail, de 1947 ratifiée le 19/04/1960 ;
- Convention N° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 ratifiée le 20/06/2001 ;
- Convention N° 88 sur le service de l'emploi, de 1948 ratifiée le 20/09/1960 ;
- Convention N° 89 sur le travail de nuit des femmes (révisée), de 1948 ratifiée le 20/09/1960 ;
- Convention N° 94 sur les clauses de travail (contrats publics), de 1949 ratifiée le 20/09/1960 ;
- Convention N° 95 sur la protection du salaire, de 1949 ratifiée le 16/06/1969 ;
- Convention N° 98 sur le droit d'organisation et négociation collective, de 1949 ratifiée le 16/06/1969 ;
- Convention N° 100 sur l'égalité de la rémunération, de 1951 ratifiée le 16/06/1969 ;
- Convention N° 102 sur concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 ratifiée le 03/04/1987. NB : A accepté les parties V, VII, IX et X ;
- Convention N° 105 sur l'abolition du travail forcé, de 1957 ratifiée le 20/06/2001 ;
- Convention N° 111 concernant la discrimination (emploi profession), de 1958 ratifiée le 20/06/2001 ;

- 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° 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° 135 concernant le représentant des travailleurs, de 1971 ratifiée le 20/06/2001 ;
- 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° 158 sur le licenciement, 1982 ratifiée le 03/04/1987 ;
- Convention N° 182 sur les pires formes de travail des enfants, de 1999 ratifiée le 20/06/2001 ;
- Convention relative aux droits de l'enfant du 20 Novembre 1989 ratifié par ordonnance-loi n°90- 48 du. 22 août 1990 ;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies.

5.1. Condition générale du travail

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

5.1.1. 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 Arrêtés Ministériel 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 SMIG 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.

5.1.2. Temps de travail

Le code du travail congolais dans son article 119 fixe que la durée du travail ne dépassera pas 48 heures par semaine (8 heures par jour). Ceci n'inclut pas le temps pour les pauses repas. Les heures de travail sont les heures pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de son employeur.

A défaut de conventions collectives, un Arrêté 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.

5.1.3. 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 d'au minimum 01 heure par jour (article 121 du Code du travail).

5.1.4. Congés

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

5.1.5. 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.

5.1.6. 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.

5.2. Comparaison entre la NES 2 et la loi en matière d'emploi en RDC

Tableau 4. Comparaison de la NES n° 2 de la Banque mondiale et la Loi sur l'emploi de la RDC

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

NES	Exigences de la NES n°2	Dispositions nationales pertinentes	Observations/Recommandations
	Santé et sécurité au travail (SST) La NES n° 2 dispose que toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un environnement de travail sûr, notamment en assurant que les lieux de travail, les machines, l'équipement et les processus sous leur contrôle sont sûrs et sans risque pour la santé, ...	L'une des innovations les plus importantes de la Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail est la mise en place des structures appropriées en matière de santé et sécurité au travail afin d'assurer une protection optimale du travailleur contre les nuisances. La Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant Code du Travail. Celui-ci vise, entre autres, à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, à assurer un service médical, à garantir un salaire minimum et à réglementer les conditions de travail. On notera aussi (i) l'Ordonnance n° 74/098 du 06 juin 1974 relative à la protection de la main-d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère et (ii) l'Arrêté départemental 78/004 bis du 3 janvier 1978 portant institution des comités d'hygiène et de sécurité dans les entreprises. Pour les agents de carrières et de service publics de l'Etat évoqué dans la loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat, Il est prévu un même traitement avec les autres travailleurs au projet du moment qu'il est en détachement. Voir Section 2 sur le détachement2 aux article 32, 33, 34 de la même loi.	La loi nationale satisfait cette exigence de la NES n° 2 et sera d'application

VI. BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des agents de l'Etat comme des travailleurs du secteur privé. Cependant, avec l'épidémie de la Maladie à Virus à Ebola (MVE), la réglementation en vigueur concernant les gestes barrières à savoir (mesures de distanciation, sociale, le port du masque gel hydro alcoolique, dispositif de lavage des mains) devraient intégrés aux clauses de santé et sécurité au travail.

6.1. Considérations générales sur le SST

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

L'article 163 stipule que toute entreprise ou tout établissement a l'obligation d'organiser un service spécial de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Les différents régimes sont régis notamment par l'Arrêté ministériel no 57/71 du 20 décembre 1971 portant réglementation de la sécurité sur les lieux de travail. Cet arrêté datant de 1971, il y aura lieu de le combiner avec les régulations de la Banque Mondiale en matière de sécurité au travail. Notamment, les « Environmental, Health, and Safety General Guidelines » de la Banque mondiale.

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 :

- Les prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle (branche des risques professionnels) ;
- Les pensions d'invalidité, de retraite et de décès (branche des pensions) ;
- Les allocations familiales (branche des allocations familiales) ;
- Les toutes autres prestations de sécurité sociale à instituer ultérieurement en faveur des travailleurs salariés ;
- La Loi sur les violences sexuelles : " Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant code pénal congolais et Loi n° 06/019 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 06 août 1959 portant code de procédure pénale congolais ;
- La Loi n° 09/001 du 10 janvier 2008 portant protection de l'enfant ;
- La Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail et code du travail de 2015 ;
- La Stratégie nationale de lutte contre les violences Basées sur le genre, révisée en décembre 2019 ;
- La Loi organique n° 11/012 du 11 août 2011 portant organisation et fonctionnement des Forces Armées de la République Démocratique du Congo ;
- La Loi n° 15/013 du 1er août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité.

Néanmoins, les activités de ce projet n'impliqueraient que peu, voire aucune activité dangereuse. Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de l'ESS2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie du personnel du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

6.2. Dispositions à suivre dans le projet

La matière relative à la sécurité et à la santé au travail est régie par le Code du Travail congolais et aussi par la **loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail**. Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des agents de l'État comme des travailleurs du secteur privé.

En plus des deux textes fondamentaux qui régissent le secteur du travail en RDC, le pays a adhéré et / ou ratifié de nombreux instruments internationaux sur la santé et la sécurité au travail.

La Loi n° 015-2002 portant Code de Travail en RDC met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Le Code du travail fixe (Du comité de Sécurité, d'hygiène et d'Embellissement des lieux de travail), les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité.

En outre, l'article 160 fait obligation à toutes les entreprises ou tous les établissements de toute nature de s'assurer le concours des services de santé au travail assurés par un médecin du travail (article 161). Ils jouent un rôle essentiellement préventif et ont pour mission d'assurer :

- La surveillance médicale des travailleurs et la surveillance sanitaire des lieux de travail ;
- Les secours immédiats et soins d'urgence aux victimes d'accident ou d'indisposition.

L'article 177 de la cette loi oblige toute entreprise ou établissement à assurer un service médical à ses travailleurs.

L'UGP suivra dès lors les mesures spécifiques prises par l'Organisation Mondiale de la Santé et reprises par le gouvernement de la République Démocratique du Congo. 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 de la MVE. 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 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.

Le projet consultera en permanence les nouvelles données et directives de l'OMS et également mettra en œuvre et suivra les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales de la Banque Mondiale.

6.3. Chaîne de commandement en cas d'incident sanitaire dans le cadre de la CERC-MVE

En cas de suspicion ou de confirmation d'un incident sanitaire lié à la Maladie à Virus Ebola sur un site d'intervention de la CERC, une chaîne claire de commandement sera appliquée afin d'assurer une réponse rapide, coordonnée et conforme aux procédures nationales.

Les responsabilités sont réparties comme suit :

L'UGP du Projet STAR-RDC

- Veille à l'application des mesures prévues dans le PGMO ;
- Notifie immédiatement les autorités sanitaires compétentes ;
- Suspend temporairement les activités lorsque cela est nécessaire ;

- Assure la coordination avec la Banque mondiale conformément aux procédures de notification des incidents graves ;
- veille à la disponibilité des équipements de protection individuelle (EPI) et au respect des protocoles sanitaires.

Le Ministère de la Santé Publique, Hygiène et Prévoyance Sociale

- confirme les cas suspects conformément au protocole national ;
- assure la prise en charge médicale ;
- organise les investigations épidémiologiques ;
- décide des mesures sanitaires appropriées (isolement, désinfection, recherche des contacts, etc.).

Les partenaires opérationnels et prestataires

- appliquent immédiatement les mesures barrières ;
- signalent sans délai tout cas suspect ;
- facilitent l'accès des équipes sanitaires ;
- collaborent avec l'UGP et les autorités sanitaires.

Aucun travailleur présentant des symptômes compatibles avec la MVE ne sera autorisé à poursuivre ses activités avant l'avis des autorités sanitaires compétentes.

6.3. Directives de la Banque Mondiale

Les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre du projet.

Ainsi, dans ce cadre, il s'agira de s'assurer en amont que les TdR et les études environnementales et sociales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuses des Directives générales et particulièrement des Directives EHS.

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

Lorsque le droit national limite 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 (NES n° 2, paragraphe 16).

6.4. Dispositions particulières applicables aux travailleurs mobilisés dans le cadre de la Composante 5 (CERC) pour la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola

L'activation de la Composante 5 (CERC) du Projet STAR-RDC pour la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola (MVE) pourra nécessiter l'affectation temporaire de membres du personnel du Projet ainsi que le recrutement de travailleurs additionnels pour répondre aux besoins opérationnels des interventions. Ces dispositions complètent les conditions générales de

travail définies dans le présent PGMO et s'appliquent exclusivement aux activités mises en œuvre dans le cadre de la CERC-MVE.

Le personnel du STAR-RDC affecté aux activités de la CERC-MVE conservera son statut contractuel ainsi que les droits et obligations prévus par son contrat de travail et les procédures administratives du Projet.

Le personnel recruté spécifiquement pour la CERC-MVE sera engagé conformément aux procédures de recrutement applicables au Projet STAR-RDC, dans le respect des principes de transparence, d'égalité de traitement, de non-discrimination et d'égalité des chances. Les contrats préciseront notamment les fonctions, la durée de l'engagement, les conditions de travail, la rémunération, les obligations professionnelles ainsi que les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Les relais communautaires (RECO), les assistants sociaux, les agents de mobilisation communautaire et les autres travailleurs communautaires mobilisés dans le cadre de la CERC-MVE recevront une information préalable sur leurs responsabilités, les règles de conduite applicables, les mesures de prévention des risques professionnels, les procédures de signalement des incidents ainsi que le fonctionnement du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.

Les bénéficiaires des Travaux à Haute Intensité de Main-d'Œuvre (THIMO sociaux), recrutés parmi les populations affectées par la MVE conformément aux critères définis par le Projet, bénéficieront des mesures de protection prévues par le présent PGMO pendant la durée de leur participation aux activités, notamment en matière de santé et sécurité au travail, de prévention des violences basées sur le genre (VBG/EAS/HS), de mécanisme de gestion des plaintes et de conditions de paiement.

Les paiements des bénéficiaires des THIMO sociaux seront effectués par un **agent payeur** désigné par le Projet, en privilégiant les solutions de paiement électronique (Mobile Money). Lorsque les conditions locales ne permettent pas le recours aux services financiers numériques, des paiements en espèces pourront être organisés conformément aux procédures fiduciaires du Projet et dans des conditions garantissant la sécurité des bénéficiaires, des travailleurs et des fonds.

Les paiements des relais communautaires, des assistants sociaux et des autres travailleurs recrutés dans le cadre de la CERC-MVE privilégieront également les moyens de paiement électronique, afin d'améliorer la traçabilité des opérations, de limiter la manipulation de liquidités et de réduire les risques de fraude.

Avant leur déploiement, l'ensemble des travailleurs mobilisés dans le cadre de la CERC-MVE recevra une formation adaptée portant notamment sur les mesures de prévention et de contrôle des infections, la santé et la sécurité au travail, le Code de conduite, la prévention des VBG/EAS/HS, la protection des données personnelles, ainsi que les procédures environnementales et sociales applicables aux activités mises en œuvre.

VII. PERSONNEL RESPONSABLE

Le projet de Stabilisation et Relèvement de la République Démocratique du Congo (STAR-RDC) est mis en œuvre par une unité de gestion de projet (UGP) dont l'ancrage institutionnel est au

niveau du Ministère des Finances. L'UGP qui est chargé de la mise en œuvre du projet est dirigée par le Coordinateur Général contracté pour la fonction.

Pendant la mise en œuvre du projet, les aspects Santé et Sécurité au travail sera prise en compte par les dispositions prévues dans la NES n° 2 de la Banque mondiale. Le Responsable Administratif et Financier de l'UGP, sous la supervision du coordinateur et avec l'appui des spécialistes en gestion des risques et impacts sociaux et environnementaux sera chargé de son exécution.

En ce qui concerne la formation des travailleurs au respect des mesures de sécurités et à la prise en compte des mesures relatives à la MVE et le suivi psychosocial des travailleurs, elle sera coordonnée par l'UGP en collaboration avec les services techniques de l'État.

Concernant la gestion des plaintes, elle relèvera de la responsabilité d'un comité autonome de gestion des plaintes des travailleurs mise en place et formé dans le strict cadre du présent projet par l'UGP.

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

7.1. Mise en œuvre du PGMO

La garantie de la mise en œuvre de ce PGMO relève de la responsabilité du Coordinateur Général du projet. Il est appuyé par le Responsable administratif et financier du projet et par les personnes en charge des aspects de gestion des risques et impacts sociaux et environnementaux.

Dans le cadre des activités financées par la Composante 5 (CERC-MVE), l'UGP assure la coordination générale de la mise en œuvre des dispositions du présent PGMO en collaboration avec le Ministère de la Santé et les partenaires opérationnels. Elle veille notamment à l'application des mesures de santé et sécurité au travail, au respect des protocoles sanitaires, à la gestion des incidents sanitaires ainsi qu'au suivi des mesures correctives mises en œuvre sur les sites d'intervention.

7.2. Recrutement et gestion des travailleurs du Projet

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

- Coordonnateur Général du STAR-RDC ;
- Responsable de passation de marché ;
- Responsable Administratif et Financier (gestion des travailleurs).

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

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

- Coordonnateur Général du STAR-RDC ;
- Responsable passation de marché ;
- Responsable Administratif et Financier (gestion des fournisseurs).

7.4. Santé et sécurité au travail

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

- **Le Coordonnateur Général du Projet**, qui assure la supervision générale et veille au respect des exigences environnementales et sociales applicables au Projet ;
- **Le Responsable Administratif et Financier**, qui cumule la fonction de Responsable des ressources humaines et assure, à ce titre, le suivi administratif des conditions de

travail, avec l'appui des Spécialistes en Gestion des Risques et Impacts Environnementaux et Sociaux de l'UGP ;

- **les Spécialistes en Gestion des Risques et Impacts Environnementaux et Sociaux de l'UGP**, qui assurent, dans leurs domaines de compétence respectifs, la mise en œuvre, le suivi et la supervision des exigences environnementales et sociales applicables à la composante CERC-MVE. À ce titre, ils veillent à l'application du présent PGMO et des autres instruments environnementaux et sociaux pertinents ; assurent le suivi des conditions de travail et des mesures de santé et sécurité au travail (SST) ; supervisent la mise en œuvre des mesures de prévention et d'atténuation des risques environnementaux et sociaux ; assurent le suivi des incidents et accidents ainsi que des mesures correctives y afférentes ; appuient et supervisent les partenaires opérationnels, entreprises et prestataires dans l'application des exigences environnementales et sociales ; et contribuent au suivi et au rapportage de la performance environnementale et sociale de la CERC-MVE.

Dans le cadre de l'activation de la Composante 5 (CERC-MVE), l'UGP veille à l'application effective de la chaîne de commandement en cas d'incident sanitaire telle que décrite au chapitre 6.3 du présent PGMO. À cet effet, elle s'assure que tous les travailleurs, les entreprises, les partenaires opérationnels et les structures sanitaires concernées connaissent leurs responsabilités respectives ainsi que les procédures de notification, de prise en charge et de reprise des activités conformément aux protocoles nationaux de lutte contre la Maladie à Virus Ebola.

Tableau 5. Répartition des responsabilités en cas d'incident sanitaire dans le cadre de la CERC-MVE

Acteur	Responsabilités
UGP STAR-RDC	Veille à l'application des protocoles sanitaires, met à disposition les EPI, notifie l'incident aux autorités sanitaires, suspend les activités si nécessaire, assure le suivi des mesures correctives et la coordination avec les partenaires.
Ministère de la Santé (DPS, Zone de Santé, équipes de riposte)	Assure le dépistage, la confirmation des cas, la prise en charge médicale, le traçage des contacts et décide des mesures sanitaires ainsi que des conditions de reprise des activités.
Partenaires opérationnels, entreprises et prestataires	Appliquent les mesures de prévention, signalent immédiatement tout incident sanitaire, facilitent l'intervention des autorités sanitaires et mettent en œuvre les recommandations prescrites.
Travailleurs	Respectent les protocoles sanitaires, utilisent correctement les EPI, signalent immédiatement tout symptôme ou incident sanitaire et coopèrent avec les équipes de riposte.

7.5. Formation des travailleurs

Seront en charge de la Formation des travailleurs :

- Les Responsables ;
- Experts et Spécialistes du Projet suivant les thèmes de formation identifiés

Les travailleurs mobilisés dans le cadre de la CERC-MVE recevront, avant leur déploiement, une formation spécifique sur les protocoles de prévention de la MVE, le port et l'utilisation correcte des EPI, les procédures de notification des incidents sanitaires, les mesures de biosécurité, ainsi que les rôles et responsabilités des différents acteurs intervenant dans la chaîne de commandement sanitaire.

7.6. Gestion des plaintes des travailleurs

Seront en charge du traitement et du suivi de la Gestion des plaintes des travailleurs :

- Spécialistes en gestion des risques et impacts sociaux et environnementaux et le spécialiste VBG ;
- Responsable Administratif et Financier assurant la fonction de Responsable des ressources humaines.

Les agents de l'État impliqués dans la mise en œuvre du Projet ne seront pas transférés au STAR-RDC. Ainsi ils resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat en vigueur dans le secteur public.

7.7. Mesures complémentaires de santé et de sécurité applicables aux activités de la Composante 5 (CERC) pour la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola

Les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail prévues dans le présent PGM0 demeurent applicables à l'ensemble des travailleurs mobilisés dans le cadre de la Composante 5 (CERC). Toutefois, compte tenu du contexte particulier de la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola (MVE), des mesures complémentaires seront mises en œuvre afin de prévenir les risques professionnels susceptibles d'affecter les travailleurs, les bénéficiaires et les communautés.

Ces mesures concerneront notamment :

- L'information et la sensibilisation des travailleurs sur les modes de transmission de la MVE, les mesures de prévention et les conduites à tenir en cas de suspicion d'infection ;
- Le respect des protocoles nationaux de prévention et de contrôle des infections applicables dans les zones d'intervention ;
- La mise à disposition, lorsque requis, d'équipements de protection individuelle adaptés à la nature des activités réalisées ;
- L'application des mesures d'hygiène appropriées lors des activités communautaires, des séances de sensibilisation et des opérations de paiement ;
- L'organisation des activités de manière à réduire les risques d'accidents, de blessures et d'exposition des travailleurs aux dangers présents sur les sites d'intervention ;
- La mise en place de dispositifs de premiers secours adaptés aux activités réalisées ;
- La prise en compte des risques psychosociaux liés au contexte d'urgence, notamment le stress, la fatigue et les pressions opérationnelles ;
- La prévention des violences basées sur le genre (VBG), de l'exploitation et des abus sexuels (EAS) ainsi que du harcèlement sexuel (HS), conformément aux procédures du Projet STAR-RDC.

Une attention particulière sera accordée aux bénéficiaires des Travaux à Haute Intensité de Main-d'œuvre (THIMO sociaux), recrutés parmi les populations affectées par la MVE. Avant le démarrage des travaux, ces bénéficiaires recevront une sensibilisation portant sur les règles de sécurité, les risques liés aux activités à réaliser, l'utilisation correcte des équipements de

protection individuelle lorsque ceux-ci sont requis, ainsi que les procédures de signalement des incidents et accidents.

Les partenaires de mise en œuvre veilleront à l'application effective des mesures de santé et de sécurité au travail durant toute la période d'exécution des activités. Tout incident ou accident significatif impliquant des travailleurs mobilisés dans le cadre de la CERC-MVE sera signalé et traité conformément aux procédures de gestion des incidents du Projet STAR-RDC.

Tableau 5 : Principales mesures de santé et sécurité applicables aux travailleurs de la CERC-MVE

Catégorie de travailleurs	Principaux risques	Mesures de prévention
Personnel STAR-RDC affecté	Déplacements, fatigue, exposition communautaire	Formation, EPI si requis, respect des procédures SST
Personnel recruté CERC-MVE	Risques liés aux activités de terrain	Formation, supervision, premiers secours
RECO et assistants sociaux	Contact avec les communautés, stress	Sensibilisation, mesures de prévention des infections, soutien psychosocial
Bénéficiaires THIMO sociaux	Accidents de travail, manutention	Formation SST, EPI adaptés, supervision
Agents de paiement	Attroupements, sécurité	Organisation sécurisée des paiements, coordination avec les autorités compétentes

VIII. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Cette section donne des informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres politiques générales applicables au projet. Le cas échéant, elle identifie la législation nationale applicable.

Le STAR-RDC appliquera les politiques et procédures suivantes pour adresser les principaux risques liés au travail identifiés.

8.1. Santé et sécurité au travail

Conformément aux dispositions pertinentes du Code National de Travail, de la NES n° 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail), du Plan Cadre de Gestion Environnementale et Sociale du projet et les documents d'approvisionnement standard de la Banque mondiale⁴, le contractant doit gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST. Les éléments relatifs au SST devront inclure, entre autres :

- (a) l'identification des risques potentiels pour les travailleurs ;
- (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection ;
- (c) la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ;
- (d) la documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ;
- (e) la préparation aux situations d'urgence ; et
- (f) les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail.

8.2. Travail des mineurs

L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du projet, pour tout type de travail (y compris les travaux de construction), est fixé à 18 ans. Afin d'empêcher la main d'oeuvre des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour nonconformité. L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge.

8.3. Fatalité et incidents graves

En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale quarante huit heures (48) dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales. Les actions correctives doivent être mises en oeuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UGP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en oeuvre des actions correctives.

8.4. Afflux de main d'oeuvre

Afin de minimiser l'afflux de main-d'oeuvre, les projets obligera contractuellement le contractant à recruter de manière préférentielle la main-d'oeuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. Tous les travailleurs devront signer le code de conduite avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de violence basé sur le genre. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d'initiation et des discussions quotidiennes sur la boîte à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.

8.5. Conflits de travail sur les conditions d'emploi

Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs des projets. Les projets disposeront également de mécanismes de réclamations pour les travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les réclamations de leurs lieux de travail.

En outre, les projets respecteront les droits des syndicats et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le code national de travail.

8.6. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés

L'emploi des travailleurs des projets sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées), les projets demanderont au contractant d'employer ces groupes dans le cadre de leurs main-d'oeuvre non qualifiées. Le contractant sera également tenu de se conformer au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriés, séparées des hommes et des femmes.

8.7. Formes de violence basée sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel

Afin d'atténuer les risques de EAS/HS, les mesures d'atténuation suivantes ont été proposées dans le Plan d'Action EAS/HS qui est annexe au CGES et en résumé : (i) identifier, dès l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque de EAS/HS dans l'aire d'influence des travaux ; (ii) concevoir et mettre en oeuvre des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques de EAS/HS aussi bien au niveau des communautés concernées mais aussi des travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet ; (iii) Assurer l'opérationnalisation, la mise en oeuvre et le suivi du mécanisme de gestion des plaintes liées aux EAS/HS tout au long de l'exécution des travaux y compris une cartographie des services en utilisant l'outil sur KoboToolbox développé par l'équipe GEMS de la Banque mondiale ; et (iv) afficher et faire signer un code de conduite par tous les travailleurs du projet.

8.8. Travail forcé

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

8.9. Surveillance et rapport

Le contracteur soumettra mensuellement un rapport à l'UGP sur l'état d'avancement de la mise en oeuvre des politiques et procédures mentionnées. L'UGP suivra de près le contracteur sur les performances en matière de travail et de santé et de sécurité au travail et fera rapport à la Banque mondiale tous les trimestres.

La Loi n° 16-009 15 juillet 2016 dans sa section 4 fixe les règles relatives au régime général de sécurité sociale de la réparation des risques professionnels, notamment à ses articles 64, 66,

67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79 et 80

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

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

8.10. Procédure à suivre

L'UGP informera la Banque mondiale de tout événement significatif (questions sociales) dans les meilleurs délais, mais au plus tard cinq jours du calendrier après sa survenance. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations ouvrières. Tandis que les incidents liés à l'EAS/HS devraient être signalés à la Banque mondiale dans un délai de 24 heures. L'UCP préparera un rapport sur l'événement et les mesures correctives et le soumettra à la Banque mondiale dans les 30 jours civils suivant l'événement.

Il y aura également de faire attention à l'article 14 de la Constitution et la Loi n° 15/013 du 1er août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité.

Les spécialistes en gestion des risques et impacts sociaux et environnementaux et le spécialiste en VBG élaboreront et incluront des codes de conduites dans les contrats des consultants, des employés des fournisseurs, des fonctionnaires et des agents de l'Etat. Et il s'occupera de la protection contre la MVE et les autres maladies transmissibles.

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, psychosociaux 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.

L'UGP appliquera la démarche suivante pour adresser les principaux risques liés au travail identifié :

Tableau 65. Procédures à suivre pour la gestion des principaux risques liés au travail

N°	Domaines concernés	Procédures applicables
1	Accidents de travail ³	– En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale 48 h dès qu'elle

³ Dans la loi n° 77-11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies Professionnelles en RDC, l'article 17 de la loi dispose que :

- La victime d'un accident du travail ou de trajet doit immédiatement, sauf cas de force majeure 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

N°	Domaines concernés	Procédures applicables
		a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément au régime général de sécurité sociale (voir les articles 75-79). – L’UGP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives (une allocation des frais funéraires et autres)
2	Maladies professionnelles	– Au cas où un travailleur est victime d’accidents du travail et des maladies professionnelles ou d’origine professionnelle, l’UGP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu’elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément au régime général de sécurité sociale. – Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet (articles 64-69 du texte précité).
3	Prévention et réponse à l’EAS/HS ⁴	Il y a une forte recrudescence des VBG, y compris l’EAS/HS en RDC. Afin d’atténuer ces risques les mesures d’atténuation suivantes ont été proposées : (i) identifier, durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque de VBG potentiels ; (ii) concevoir et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques d’EAS/HS aussi bien au niveau des travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet en matière de risques et conséquences EAS/HS, le contenu du code de bonne conduite, et le mécanisme mis à disposition par le projet pour signaler ces incidents ; (iii) Assurer l’opérationnalisation, la mise en œuvre et le suivi du mécanisme de gestion des plaintes sensible à l’EAS/HS tout au long de l’exécution des travaux, avec des procédures spécifiques pour la gestion éthique et confidentielle de ces type d’incident ; et (iv) afficher et faire signer un code

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 deux ans.
- Si la victime n’a pas repris son travail dans les trois jours de l’accident, l’employeur doit en outre faire établir un certificat médical.
- En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie sera assimilée à la date de l’accident.

⁴ Dans les cas d’EAS/HS, le PEES exige une notification à la Banque dans un délai de 24 heures.

N°	Domaines concernés	Procédures applicables
		de conduite par tous les travailleurs du projet prohibant tout comportement lié à l'EAS/HS.

8.11. Dispositions institutionnelles applicables à la mise en œuvre de la Composante 5 (CERC) pour la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola

Dans le cadre de l'activation de la Composante 5 (CERC) pour la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola (MVE), les responsabilités définies dans le présent PGMO demeurent applicables. Toutefois, la mise en œuvre des activités de la CERC-MVE nécessitera une coordination renforcée entre les structures du Projet STAR-RDC, les partenaires de mise en œuvre, les services techniques compétents ainsi que les acteurs communautaires mobilisés dans les zones d'intervention.

Le personnel du Projet STAR-RDC affecté à la CERC-MVE assurera la coordination technique, fiduciaire, environnementale et sociale des activités, conformément à ses attributions respectives. Les partenaires de mise en œuvre seront responsables de l'exécution des activités qui leur sont confiées, du respect des dispositions du présent PGMO ainsi que de l'application des mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales du Projet veilleront à l'intégration des exigences environnementales et sociales dans la planification, la mise en œuvre et le suivi des activités de la CERC-MVE. Ils assureront notamment le suivi de la conformité aux dispositions du PGMO, l'appui technique aux partenaires de mise en œuvre, le suivi des incidents et accidents liés au travail ainsi que le fonctionnement du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.

Les relais communautaires (RECO), les assistants sociaux et les autres travailleurs communautaires contribueront, selon leurs responsabilités respectives, à la sensibilisation des populations, à l'accompagnement des bénéficiaires, au suivi de proximité des activités ainsi qu'à la remontée des informations relatives aux conditions de travail, aux incidents et aux préoccupations exprimées par les travailleurs et les communautés.

Les responsabilités spécifiques de chaque catégorie d'acteurs sont résumées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 7 : Responsabilités des principaux acteurs dans la mise en œuvre du PGMO applicable à la CERC-MVE

Acteurs	Principales responsabilités
Coordination Générale / Coordination Provinciale	Assurer la coordination générale des activités de la CERC-MVE, la mobilisation des ressources et la supervision de la mise en œuvre.

Spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales	Veiller à l'application du PGMO, assurer le suivi des conditions de travail, des risques professionnels, des incidents et du mécanisme de gestion des plaintes.
Spécialiste VBG	Appuyer la prévention des VBG/EAS/HS, assurer les formations, le référencement des survivants et le suivi des mesures de protection.
Partenaires de mise en œuvre	Exécuter les activités conformément aux dispositions contractuelles et au présent PGMO, assurer la protection des travailleurs et transmettre les rapports périodiques.
Relais communautaires (RECO) et assistants sociaux	Sensibiliser les communautés, accompagner les bénéficiaires, signaler les incidents et appuyer le suivi communautaire.
Prestataires de services (agents payeurs, etc.)	Assurer les prestations confiées dans le respect des exigences du Projet, notamment en matière de sécurité, de confidentialité et de protection des travailleurs.

Les responsabilités décrites ci-dessus complètent les dispositions générales du présent PGMO et s'appliquent exclusivement aux activités mises en œuvre dans le cadre de la Composante 5 (CERC) pour la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola.

8.12. Chaîne de commandement en cas d'incident sanitaire dans le cadre de la CERC-MVE

Dans le cadre de l'activation de la Composante 5 (CERC-MVE), tout incident sanitaire suspect ou confirmé (cas suspect de MVE, exposition accidentelle, contact à haut risque ou autre urgence sanitaire) fera l'objet d'une gestion coordonnée conformément aux protocoles nationaux de riposte et aux exigences de la NES n°2.

La chaîne de commandement sera organisée comme suit :

a) Au niveau du site d'intervention

- Le superviseur du site ou le chef d'équipe identifie immédiatement le cas suspect ou l'incident sanitaire ;
- Il applique les mesures immédiates de protection (isolement de la personne, limitation des contacts, utilisation des EPI, sécurisation du site) ;
- Il informe sans délai le Coordonnateur provincial ou le Chef d'antenne ainsi que le Spécialiste en Gestion des Risques Environnementaux et Sociaux.

b) Au niveau de l'UGP STAR-RDC

L'UGP assure:

- La coordination générale de la réponse opérationnelle ;
- L'application du présent PGMO et des procédures SST ;
- La documentation et le signalement de l'incident conformément aux procédures ESIRT et aux exigences de la Banque mondiale ;
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures correctives ;
- La coordination avec les autorités sanitaires.

c) Au niveau du Ministère de la Santé Publique

Le Ministère de la Santé, à travers les structures compétentes (Division Provinciale de la Santé, Zone de Santé et équipe de riposte), est responsable de :

- La confirmation du cas selon les protocoles nationaux ;
- L'investigation épidémiologique ;
- La prise en charge médicale ;
- Le suivi des contacts ;
- La mise en œuvre des mesures officielles de contrôle sanitaire.

d) Au niveau des partenaires opérationnels

Les partenaires de mise en œuvre et les prestataires sont responsables de :

- L'application stricte des protocoles sanitaires ;
- La mise à disposition des EPI ;
- La sensibilisation quotidienne des travailleurs ;
- La notification immédiate de tout incident à l'UGP ;
- La coopération avec les équipes de riposte.

e) Notification

Tout incident sanitaire grave sera notifié à la Banque mondiale conformément aux délais et procédures prévus dans le PEES, le Manuel Opérationnel CERC et les procédures ESIRT du Projet.

IX. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

9.1. 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-RDC ne pourra que se conformer aux dispositifs légaux du pays en ce qui concerne le travail d’enfants et l’âge minimum de travail.

9.2. Travail forcé

Le projet STAR-RDC 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.

9.3. 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.

X. CONDITIONS GENERALES

10.1. Règle générale

Mis à part le présent PGM, l'unité de gestion du projet (UGP), ainsi que chaque entreprise travaillant pour le projet développera un règlement intérieur propre et en conformité avec ce PGM.

Ce règlement intérieur qui régit l'organisation du travail du projet sera affichée dans les locaux du projet pour l'Unité de Gestion du Projet (UGP). Elle sera aussi affichée dans tous les locaux d'entreprise ou de cabinet qui travaille pour le projet.

Ce règlement intérieur comprendra au minimum les détails suivants :

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

10.2. Contrat de travail

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

10.3. Des rémunérations

Le salaire hebdomadaire pour les heures de présence ainsi admises est celui qui correspond à quarante huit (48) heures de travail effectif. Plusieurs types de retenues comme les retenues individualisées, arrêts, les cessions souscrites dans les formes légales, les remboursements d'acomptes, les impôts et taxes, les cotisations de retraite sont prévues par la loi.

La législation Congolaise prévoit l'évaluation de la rémunération suivant l'heure de présence au poste. Aussi tous les types de retenues qui peuvent s'effectuer sur le salaire sont aussi prévus par la loi de la République Démocratique du Congo.

Les règles de la République Démocratique du Congo en matière de rémunération des travailleurs seront appliquées sur ce projet sauf dispositions contraires spécifiques au projet.

10.4. De la Non-discrimination et égalité des chances

L'État assure l'égalité de chances et de traitements en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion.

Mieux le code Congolais a donné des précisions sur les différents types de discrimination à éviter avec inclusion des critères d'invalidité, de handicaps et de personne vivante avec le VIH-Sida.

Toutefois, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations. Les dispositions ci-dessus ne font pas non plus obstacles aux mesures temporaires prises aux fins d'établir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et au perfectionnement.

En plus des dispositions ci-dessus, la NES n° 2 prévoit des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu du présent manuel).

XI. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DU PROJET

11.1. Principe de la démarche

Le Projet STAR-RDC 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.

11.2. 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.

11.3. Procédure accélérée de traitement des plaintes urgentes dans le cadre de la CERC-MVE

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Composante 5 (CERC-MVE), certaines plaintes nécessitent un traitement accéléré, notamment celles présentant un risque immédiat pour la santé publique, la sécurité des personnes, les violences basées sur le genre (VBG/EAS/HS), les incidents sanitaires ou toute autre situation susceptible de compromettre la continuité des activités du Projet.

À cet effet, le Projet met en place une procédure accélérée permettant la transmission immédiate des plaintes vers le niveau décisionnel compétent, sans attendre l'épuisement des trois niveaux du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP), lorsque la nature ou le degré d'urgence de la plainte le justifie.

A. Mécanisme de remontée directe

Lorsqu'un Comité Local de Gestion des Plaintes (CLGP) n'est pas en mesure de traiter une plainte dans les délais prescrits, ou lorsqu'un blocage est constaté, le plaignant ou toute personne dûment mandatée peut saisir directement le Comité de Gestion des Plaintes (CGP) ou l'Unité de Gestion du Projet (UGP), sans préjudice des autres voies de recours prévues par le MGP.

B. Canaux alternatifs de réception des plaintes

Afin de garantir l'accessibilité, l'inclusion et l'efficacité du mécanisme de gestion des plaintes, notamment au bénéfice des personnes vulnérables, des personnes déplacées, des personnes guéries de la Maladie à Virus Ebola (MVE), des femmes, des personnes vivant avec un handicap et des populations résidant dans des zones difficiles d'accès, le Projet mettra à disposition plusieurs canaux complémentaires de réception des plaintes, notamment :

- Une ligne téléphonique dédiée ;
- Des boîtes à suggestions anonymes installées sur les sites d'intervention ;
- Des relais communautaires neutres ;
- Des leaders communautaires reconnus ;
- Des facilitateurs communautaires ;
- Des points focaux MGP au niveau provincial.

11.4. Types des Plaintes

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

11.3.1. 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).

11.3.2. 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.

11.3.3. 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.

11.5. Déploiement des CGP et CLGP dans le cadre de la CERC-Ebola 17

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Composante 5 (CERC-Ebola 17), le Projet STAR-RDC veillera à ce que le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) soit pleinement opérationnel dans toutes les zones d'intervention concernées.

À cet effet, une évaluation préalable sera réalisée afin d'apprécier le niveau de fonctionnalité des Comités Locaux de Gestion des Plaintes (CLGP) existants. Lorsque ces derniers sont fonctionnels, ils seront maintenus et renforcés. En revanche, lorsqu'ils ne sont plus opérationnels, ils seront redynamisés. Dans les nouvelles zones d'intervention où aucun CLGP n'existe, de nouveaux comités seront mis en place avant le démarrage des activités.

Cette démarche permettra d'assurer une couverture effective du MGP dans toutes les provinces concernées par la CERC-Ebola 17 et de garantir aux communautés un accès rapide, transparent, confidentiel et équitable au mécanisme de gestion des plaintes.

11.6. Composition des CGP & CLGP

Conformément au Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) du Projet, les organes de gestion des plaintes sont organisés au niveau local, provincial et national.

➤ Comité Local de Gestion des Plaintes (CLGP)

Le Comité Local de Gestion des Plaintes (CLGP) est composé de :

- Chef du village/quartier ou son représentant ;

- Un (1) représentant des questions VBG, issu d'une ONG ;
- Un (1) représentant des bénéficiaires/ouvriers ;
- Un (1) représentant des personnes vulnérables ;
- Une (1) représentante des femmes ;
- Deux (2) représentants des jeunes, dont une fille et un garçon ;
- Un (1) notable ou représentant des confessions religieuses ;
- Un (1) représentant de la société civile.

➤ **Comité de Gestion des Plaintes au niveau provincial (CGP-Provincial)**

Le Comité de Gestion des Plaintes au niveau provincial (CGP-Provincial) est composé de :

- Un (1) représentant de l'autorité politico-administrative ;
- Un (1) représentant des questions VBG, issu d'une ONG ;
- Un (1) représentant des bénéficiaires institutionnels ;
- Un (1) représentant de l'association des femmes ;
- Un (1) représentant de la société civile, notamment des confessions religieuses ;
- Un (1) représentant des personnes vulnérables ;
- Deux (2) représentants des jeunes, dont une fille et un garçon.

➤ **Comité de Gestion des Plaintes au niveau de l'UGP (CGP-UGP)**

Le Comité de Gestion des Plaintes au niveau de l'UGP (CGP-UGP) est composé de :

- Le Coordonnateur du Projet, Président ;
- Le Spécialiste en Gestion des Risques et Impacts Sociaux, Vice-Président ;
- Le Spécialiste en Gestion des Risques et Impacts Environnementaux, membre ;
- Le Spécialiste en Gestion des Risques liés aux VBG/EAS/HS, Secrétaire ;
- Un (1) Expert de la composante du Projet à l'origine de la plainte, membre.

Dans les nouvelles provinces couvertes par l'extension des activités du Projet STAR-RDC et par l'activation de la Composante 5 (CERC-MVE), les CLGP seront installés ou redynamisés avant le démarrage des activités lorsque ceux-ci n'existent pas ou ne sont plus fonctionnels. Lorsque des CLGP sont déjà opérationnels dans les zones d'intervention du Projet, ils seront maintenus, renforcés et adaptés au contexte de la réponse à la MVE afin d'assurer la continuité du traitement des plaintes.

Dans le cadre de la CERC-Ebola 17, le fonctionnement des CLGP pourra être adapté aux réalités opérationnelles du contexte local, sans remettre en cause la composition de référence établie par le MGP du Projet. Une attention particulière sera accordée à la participation effective des

femmes, des jeunes, des personnes vulnérables et des bénéficiaires/travailleurs afin d'assurer la transparence, la crédibilité et l'accessibilité du mécanisme dans toutes les zones d'intervention.

11.7. Rôle du CLGP

Les CLGP auront pour missions de :

- Recevoir les plaintes ;
- Enregistrer les plaintes ;
- Assurer un premier traitement ;
- Orienter les plaintes spécialisées (VBG, EAS/HS, santé, fraude, etc.) Vers les structures compétentes ;
- Assurer le suivi des délais de traitement ;
- Informer les plaignants ;
- Produire des rapports périodiques destinés à l'UGP.
- Contribuer à la sensibilisation des communautés sur le fonctionnement du MGP ;
- Assurer la transmission régulière des informations et des rapports au niveau provincial et à l'UGP.

11.8. Fonctionnement des CLGP

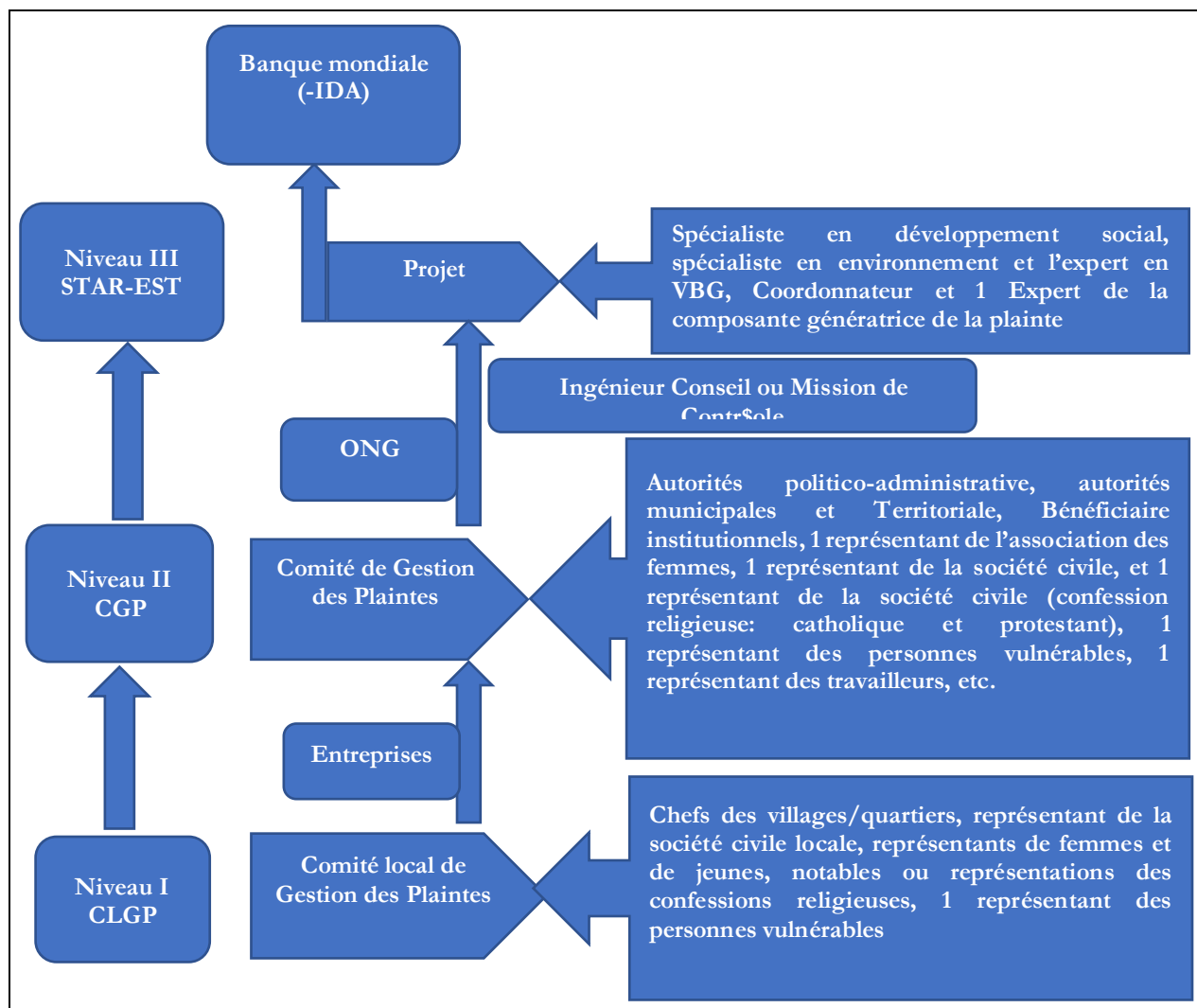
Les CLGP fonctionnent conformément aux principes de confidentialité, d'impartialité, de transparence, de gratuité, d'accessibilité, de non-discrimination et de protection des données personnelles.

Les membres des CLGP bénéficient, avant le démarrage des activités, d'un renforcement des capacités portant notamment sur :

- Le fonctionnement du MGP ;
- Les procédures d'enregistrement et de traitement des plaintes ;
- La gestion confidentielle des plaintes sensibles ;
- Les procédures de référencement des plaintes VBG/EAS/HS ;
- Les modalités de référencement des incidents sanitaires liés à la CERC-Ebola 17 ;
- Les procédures de remontée de l'information vers les niveaux provincial et national.

Les CLGP tiennent des réunions périodiques ainsi que des réunions extraordinaires en cas de plaintes urgentes ou d'incidents majeurs afin d'assurer un traitement diligent des plaintes.

Figure 1. Organigramme des fonctions du MGP



11.9. Principales étapes de traitement des plaintes

11.9.1. 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.

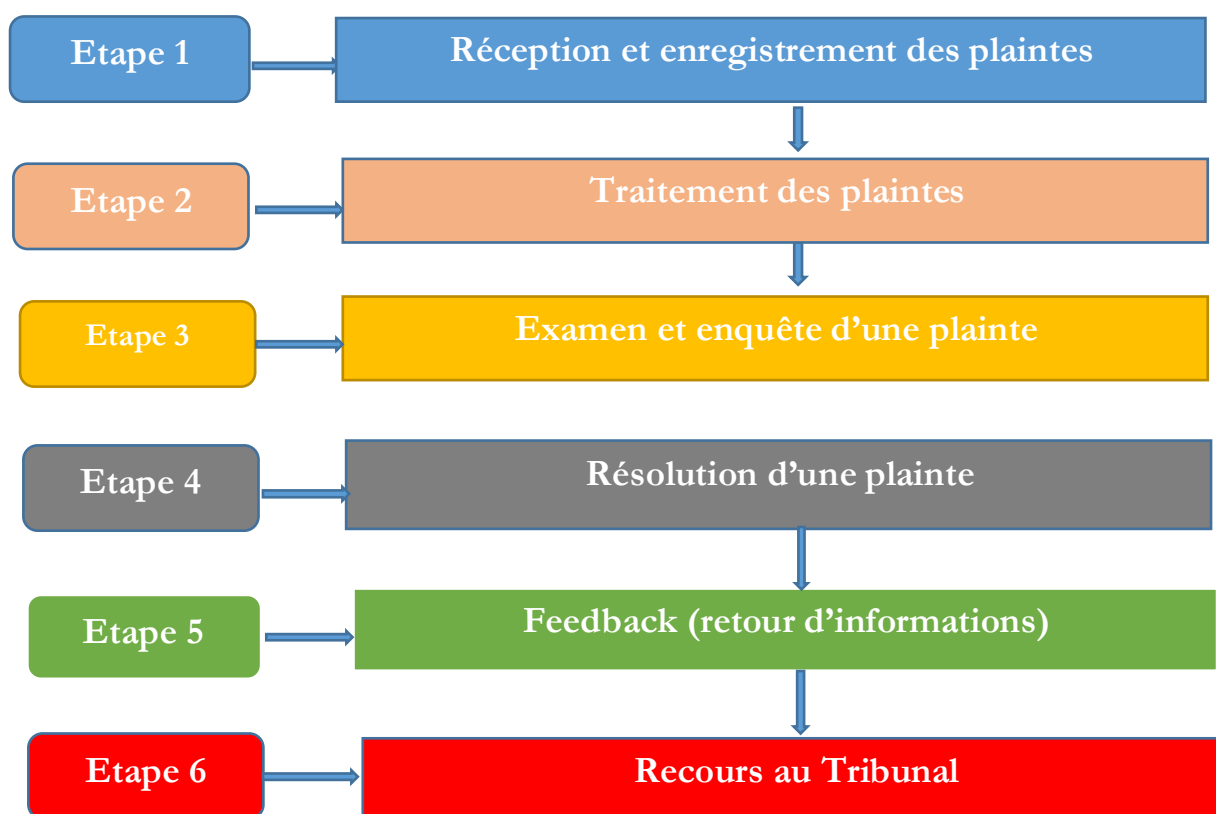
Tous efforts nécessaires seront entrepris pour régler les différends à l'amiable. Une fois l'ensemble des protagonistes d'accord sur les solutions appropriées, cet accord est matérialisé par un procès-verbal. Une réponse écrite et signée selon le cas par le chef de la cellule locale ou du Comité de gestion 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 2. Principales étapes du MGP



11.9.2. 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.

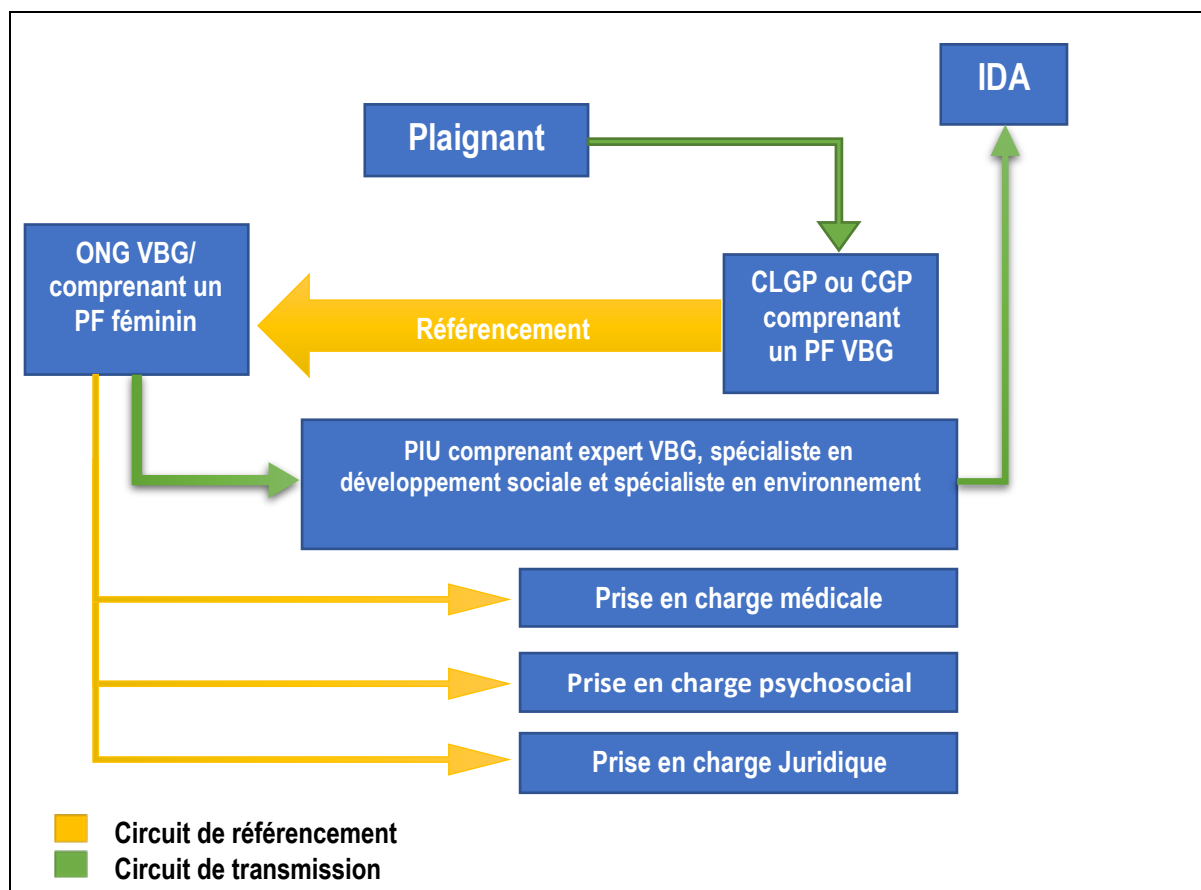
Les plaintes VBG auront différents points d'entrée, à savoir, les structures sanitaires, les ONG et même le comité local de gestion de plaintes. Ces plaintes seront redirigées vers le spécialiste VBG de l'UGP via les points focaux VBG/EAS/HS sur site.

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 3. 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.

11.10. 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 St NW

Washington, DC 20433, USA

11.11. 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

e-Mail Stop MC 10-1007

H Street, NW

Washington, DC 20433, USA

11.7. Dispositions complémentaires applicables au mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs mobilisés dans le cadre de la Composante 5 (CERC) pour la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola

Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs décrit dans le présent PGMO demeure applicable à l'ensemble des travailleurs mobilisés dans le cadre de la Composante 5 (CERC) pour la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola (MVE). Il s'applique notamment au personnel du

Projet STAR-RDC affecté aux activités de la CERC-MVE, au personnel recruté spécifiquement pour cette composante, aux travailleurs communautaires, aux partenaires de mise en œuvre ainsi qu'aux prestataires de services.

Le mécanisme permet aux travailleurs de signaler, en toute confidentialité et sans crainte de représailles, toute préoccupation relative à leurs conditions de travail, à leur santé et sécurité, aux relations professionnelles ou à tout autre incident susceptible d'affecter leurs droits ou leur bien-être dans le cadre des activités de la CERC-MVE.

Les plaintes susceptibles d'être enregistrées concernent notamment :

- Les conditions de travail et d'emploi ;
- Les retards ou irrégularités de paiement ;
- Les conditions de santé et de sécurité au travail ;
- Les accidents ou incidents professionnels ;
- Les cas de discrimination, de harcèlement ou de violences basées sur le genre (VBG/EAS/HS) ;
- Les conflits entre travailleurs ou avec les communautés ;
- Les difficultés liées aux modalités de mise en œuvre des activités.

Les bénéficiaires des Travaux à Haute Intensité de Main-d'œuvre (THIMO sociaux), mobilisés dans le cadre de la réponse sociale à la MVE, auront également accès au mécanisme de gestion des plaintes pour toute question relative à leurs conditions de participation aux activités, aux mesures de santé et de sécurité, ainsi qu'aux modalités de paiement prévues par le Projet.

Les partenaires de mise en œuvre veilleront à informer l'ensemble des travailleurs de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes, des modalités de saisine ainsi que des procédures de traitement des plaintes. Une attention particulière sera accordée aux plaintes sensibles, notamment celles relatives aux violences basées sur le genre, qui seront traitées conformément aux procédures spécifiques du Projet garantissant la confidentialité, la sécurité des survivantes et survivants et le référencement vers les services compétents.

Les plaintes enregistrées feront l'objet d'un suivi régulier par l'UGP STAR-RDC afin d'assurer leur traitement dans des délais raisonnables et d'identifier les mesures correctives nécessaires à l'amélioration continue des conditions de travail.

Tableau 8 : Principales catégories de plaintes susceptibles d'être enregistrées dans le cadre de la CERC-MVE

Catégorie de plainte	Exemples	Niveau de traitement
Conditions de travail	Horaires, organisation du travail, supervision	UGP / Partenaire de mise en œuvre
Santé et sécurité au travail	Manque d'EPI, accident de travail, premiers secours	UGP / Responsable SST
Paiement	Retard de paiement, erreur de transfert Mobile Money, contestation des montants	UGP / Agent payeur / Partenaire

VBG/EAS/HS	Harcèlement, exploitation ou abus sexuel	Circuit confidentiel spécialisé
Discrimination	Traitement inéquitable, exclusion	UGP
Conflits communautaires	Contestation du ciblage, tensions locales	UGP / Autorités locales / Partenaire

Phrase de clôture

Les dispositions ci-dessus complètent le mécanisme de gestion des plaintes prévu dans le présent PGMO et visent à garantir que tous les travailleurs mobilisés dans le cadre de la CERC-MVE disposent d'un mécanisme accessible, transparent, confidentiel et adapté à la nature des activités mises en œuvre.

XII.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-RDC 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.

XIII. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

13.1. Travailleurs communautaires mobilisés du Projet STAR RDC

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournies sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ».

Pour toutes les activités du projet, notamment la construction des Infrastructures de Développement à Base communautaire (IDB), les Travaux à Haute Intensité à la Main d'œuvre (THIMO), les Activités Génératrices des Revenus (AGR)n etc. les partenaires facilitataires recruté par l'UGP seraient amenés à recourir aux travailleurs communautaires. L'Unité de Gestion du Projet à travers l'équipe de gestion des risques et impacts (sociaux, environnementaux, VBG et sécurité) aidera à déterminer les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire.

Une analyse du risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire sera faite par l'Unité de Gestion du Projet. Des mesures appropriées seront prises afin que l'utilisation de cette main d'œuvre communautaire se fasse suivant le respect des Normes de la Banque mondiale et la loi en vigueur en RDC. Au moment du recrutement des travailleurs communautaires, des dispositions seront prises afin d'informer cette main d'œuvre de l'existence du MGP et des modalités d'en faire usage.

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 50.463 travailleurs, dans les six (6) provinces de l'Ituri, du Nord Kivu, du Sud Kivu, du Kwilu, du Kwango et de Mai-Ndombe.

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.

Spécifiquement concernant les mesures de Santé et Sécurité au Travail (SST) applicables aux travailleurs communautaires, il s'agira e mettre en place des dispositifs sécurisés, notamment :

- **Formation et sensibilisation :** Les travailleurs communautaires devraient recevoir une formation complète en matière de SST dès le début de leur engagement, couvrant les procédures de sécurité, la sensibilisation aux dangers et leurs responsabilités individuelles. Des sessions de recyclage devraient être organisées régulièrement afin de maintenir un niveau élevé de sécurité.
- **Environnement de travail sûr :** Les travailleurs doivent exercer leurs activités dans un environnement exempt de dangers reconnus. Cela comprend un éclairage adéquat, une ventilation appropriée, l'accès à l'eau potable, à des installations sanitaires convenables ainsi qu'à des aires de repos adaptées. Des inspections régulières des lieux de travail et des audits de sécurité devraient être réalisés afin d'identifier et d'atténuer les risques potentiels.
- **Équipements de protection individuelle (EPI) :** Des EPI appropriés doivent être fournis en fonction de la nature des tâches à effectuer. Ceux-ci peuvent inclure des masques de protection, des casques, des chaussures de sécurité, des gants et des lunettes de protection. Les travailleurs devraient également être formés à l'utilisation correcte de ces équipements.
- **Identification et signalement des dangers :** Les travailleurs doivent disposer de mécanismes clairs leur permettant de signaler les conditions de travail dangereuses ou insalubres sans crainte de représailles. Les quasi-accidents, accidents et incidents doivent être documentés et faire l'objet d'enquêtes dans les meilleurs délais.
- **Premiers secours et préparation aux situations d'urgence :** Une trousse de premiers secours correctement équipée doit être disponible sur tous les sites de travail. Un plan d'intervention d'urgence, comprenant notamment les procédures d'évacuation et la disponibilité d'extincteurs, devrait être mis en place.

Les spécialistes en gestion des risques et impacts sociaux et en gestion des risques et impacts environnementaux et le Spécialité en gestion des risques et impact des VBG détermineront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et préciseront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent participer à des formations contre les VBG, EAS/HS et comment ils 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 gestion des risques et impacts sociaux 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, notamment sur les MGP, les risques liés aux VBG, EAS/HS, l'environnement de travail sûr.

13.2. Travailleurs communautaires mobilisés dans le cadre de la Composante 5 (CERC) pour la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola

Dans le cadre de l'activation de la Composante 5 (CERC) pour la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola (MVE), le Projet STAR-RDC mobilisera, en complément des catégories de travailleurs déjà définies dans le présent PGMO, des travailleurs communautaires et des bénéficiaires des interventions de protection sociale afin d'assurer la mise en œuvre des activités prévues dans les communautés affectées.

Les principales catégories concernées sont :

- Les Relais Communautaires (RECO) mis à disposition par les Bureaux Centraux des Zones de Santé (BCZS) ;
- Les assistants sociaux mobilisés par les Divisions Provinciales des Affaires Sociales (DIVAS) ;
- Les bénéficiaires des Travaux à Haute Intensité de Main-d'œuvre (THIMO sociaux).

Les RECO et les assistants sociaux appuieront la mobilisation communautaire, la sensibilisation des populations, l'accompagnement des ménages bénéficiaires, le suivi de proximité des activités ainsi que la remontée des informations vers les partenaires de mise en œuvre et l'UGP STAR-RDC. Afin de faciliter leurs déplacements, ils seront dotés de moyens logistiques adaptés, notamment de vélos, dont l'utilisation devra respecter les règles de santé et sécurité au travail.

Les bénéficiaires des THIMO sociaux seront sélectionnés parmi les populations affectées par la MVE sur la base des informations issues du Registre Social Unique (RSU). Lorsque le nombre de ménages éligibles excède les quotas disponibles, la sélection sera complétée par un tirage au sort (loterie) organisé par le partenaire chargé de la mise en œuvre des THIMO, sous la supervision de l'UGP STAR-RDC, des autorités locales compétentes et des représentants communautaires, afin de garantir la transparence, l'équité et la traçabilité du processus.

Les bénéficiaires des THIMO participeront à des travaux communautaires temporaires dans le cadre d'une approche de protection sociale visant à soutenir les moyens de subsistance des ménages affectés tout en contribuant au relèvement des communautés.

L'ensemble des travailleurs communautaires et des bénéficiaires des THIMO sociaux bénéficiera des dispositions pertinentes du présent PGMO, notamment en ce qui concerne :

- L'information sur leurs droits, obligations et conditions de participation ;
- Le respect des mesures de santé et sécurité au travail (SST) ;
- La prévention et le contrôle des infections (IPC) ;
- La prévention des violences basées sur le genre (VBG/EAS/HS) et l'application du code de conduite ;
- La mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI), lorsque requis ;

- L'accès au mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs ;
- La protection des données personnelles ;
- La couverture des incidents et accidents liés aux activités mises en œuvre.

Les bénéficiaires des THIMO sociaux recevront une rémunération conformément aux procédures du Projet. Les paiements seront effectués par un agent payeur, en privilégiant le Mobile Money afin de renforcer la sécurité et la traçabilité des opérations. Lorsque les services financiers numériques ne sont pas disponibles, les paiements pourront être réalisés en espèces selon des modalités garantissant la transparence, la sécurité des bénéficiaires et la redevabilité.

Les RECO et les assistants sociaux percevront des indemnités ou une rémunération conformément aux dispositions du Projet. Les paiements seront privilégiés par voie électronique lorsque les conditions techniques le permettent.

Avant leur déploiement, l'ensemble des travailleurs communautaires recevra une formation adaptée couvrant notamment les procédures opérationnelles de la CERC-MVE, les mesures de santé et sécurité au travail, la prévention et le contrôle des infections, la prévention des VBG/EAS/HS, le mécanisme de gestion des plaintes, la protection des données personnelles ainsi que les exigences environnementales et sociales applicables.

Tableau 9 : Travailleurs communautaires mobilisés dans le cadre de la CERC-MVE

Catégorie	Principales responsabilités	Modalités de gestion
Relais Communautaires (RECO)	Sensibilisation, mobilisation communautaire, suivi de proximité, diffusion des messages de prévention et remontée des informations.	Mobilisés par les BCZS, formés par le Projet, dotés de vélos, supervisés par les partenaires de mise en œuvre et rémunérés conformément aux procédures du Projet.
Assistants sociaux	Accompagnement des ménages, identification des personnes vulnérables, suivi des bénéficiaires, référencement vers les services compétents.	Mobilisés par les DIVAS, formés par le Projet, dotés de vélos, supervisés par les partenaires de mise en œuvre et rémunérés conformément aux procédures du Projet.
Bénéficiaires des THIMO sociaux	Réalisation de travaux communautaires temporaires dans le cadre des activités de protection sociale.	Sélection à partir du RSU, complétée si nécessaire par tirage au sort (loterie), formation SST, EPI selon les besoins, paiement par agent payeur (Mobile Money privilégié), accès au

		mécanisme de gestion des plaintes.
--	--	------------------------------------

XIV. 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.

XV.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.

Dans le cadre de l'activation de la Composante 5 (CERC) pour la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola (MVE), le présent PGMO demeure applicable et est complété par les dispositions spécifiques relatives aux nouvelles catégories de travailleurs, aux bénéficiaires des Travaux à Haute Intensité de Main-d'œuvre (THIMO sociaux), aux Relais Communautaires (RECO), aux assistants sociaux ainsi qu'aux partenaires de mise en œuvre mobilisés dans le cadre de la CERC-MVE. Ces dispositions garantissent l'application des exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2) à l'ensemble des travailleurs et acteurs concernés.

A travers la mise œuvre du Projet STAR-RDC, 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 MVE 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 piqures 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 ;
- Les risques liés au ciblage des bénéficiaires des THIMO sociaux, notamment les contestations pouvant résulter de l'utilisation du Registre Social Unique (RSU) et du recours au tirage au sort (loterie) lorsque le nombre de ménages éligibles dépasse les quotas disponibles ;
- Les risques de fraude, d'usurpation d'identité, d'erreurs de paiement ou de conflits communautaires liés aux transferts monétaires et aux distributions en nature réalisés dans le cadre des activités de protection sociale ;
- Les risques liés à la protection des données personnelles des bénéficiaires, notamment lors de l'utilisation des informations issues du RSU, des registres de santé et des bases de données du Projet ;
- Les risques d'accidents lors des déplacements des assistants sociaux et des Relais Communautaires (RECO), notamment dans le cadre de l'utilisation des vélos mis à leur disposition pour les activités de proximité.

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.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Composante 5 (CERC-MVE), les dispositions du présent PGMO seront appliquées conjointement avec les autres instruments environnementaux et sociaux du Projet, notamment le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) et son Addendum CERC-MVE (Ebola 17), le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP), le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) ainsi que les procédures opérationnelles de la CERC. Cette approche permettra de garantir des conditions de travail sûres, équitables et conformes aux exigences de la législation nationale et de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2) de la Banque mondiale, tout en assurant une mise en œuvre efficace de la réponse sociale à la Maladie à Virus Ebola.

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

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)

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)⁵ ;
- 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 ;

⁵ 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>

- 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 ;
- 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'exploitation⁶ 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 engagé 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.

⁶ 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.

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 :

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 limitées 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 : _____

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 interprétées 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

