



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

Pour

PROJET DE RENFORCEMENT DES SYSTÈMES RÉGIONAUX DE SURVEILLANCE DES MALADIES EN AFRIQUE CENTRALE REDISSE IV (P167817)

Rapport Final – Volume 1- Phase Travaux

Kinshasa, Décembre 2021

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	2
SIGLE ET ABBREVIATIONS	3
1. DESCRIPTION DU PROJET	5
1.1. CONTEXTE DU PROJET.....	5
1.2. JUSTIFICATION DU PROJET.....	5
1.3. OBJECTIFS DU PROJET.....	5
1.4. COMPOSANTES DU PROJET.....	6
2. APERCU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET REDISSE 15	
2.1. CARACTERISTIQUE DES TRAVAILLEURS	15
2.2. TYPE DES TRAVAILLEURS.....	16
2.3. CALENDRIER DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE : EFFECTIF PREVISIONNEL DES COMPETENCES A RECRUTER AU SEIN DE L'UGP	18
3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES DU PROJET	19
3.1. MISE EN PLACE DES MESURES DE PREVENTION.....	25
4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES...	28
4.1. SALAIRES ET RETENUES SUR SALAIRE	30
4.2. TEMPS DE TRAVAIL	30
4.3. CONGE.....	30
4.4. LIBERTE D'ASSOCIATION.....	31
4.5. DIRECTIVES DE LA BANQUE MONDIALE.....	31
5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	32
6. LE PERSONNEL RESPONSABLE	37
7. POLITIQUE ET PROCEDURE	40
8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAUX FORCES	43
9. TERMES ET CONDITIONS	44
10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	46
11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	49
12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	49
13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	49
ANNEXES	51

SIGLE ET ABBREVIATIONS

CAGF : Cellule d'Appui à la Gestion Financière

CEEAC : Communauté Economique des Etats de l'Afrique Centrale

CES : Cadre Environnemental et Social

CGES : Cadre de Gestion Environnemental et Social

CGMP : Cellule de la Gestion des Passation des Marché

CNP : Comité National de Pilotage

DEP : Département d'Etude et de planification

DGLM : Direction Générale de la surveillance des Maladies

EAS : Exploitation et Abus sexuel

ECP : Equipe de Coordination du Projet

EHS: Environmental Health and Safety

ESS10: Environmental and Social Standard 10

EWARM: Early Warning Alert Response System

HS : Harcèlement sexuel

IDA : Association Internationale du Développement

IGT : Inspection Générale Travail

INRB : Institut Nationale de Recherche Biomédicales

J.O RDC : Journal Officiel de la République Démocratique du Congo

MGP : Mécanisme de Gestion des Plaintes

NES : Norme Environnementale et Sociale

ODP : Objectif du Développement du Projet

OH : One Health/ Une Santé

OIE : Organisation Mondiale de la santé animale / Office international Epizooties

ONG : Organisation Non Gouvernementale

ORSEC : Organisation de Secours

PAD : Document de l'Évaluation du Projet

PDSS : Programme de Développement du Système de Santé

PIC : Plan Intégré de Communication

PIU : Unité d'Exécution du Projet

PNHF : Police Nationale d'hygiène des frontières

R4-CA : Redisse 4- Afrique Centrale

REDISSE : Renforcement des Systèmes Régionaux de Surveillance des maladies en Afrique centrale

RSI : Règlement Sanitaire International

SMIR : Surveillance Intégrée de la maladie et de la Riposte

SST : Santé Sécurité des Travailleurs

UCP, UGP : Unité de Coordination / Gestion du Projet

VBG : Violence Basée sur le Genre

1. DESCRIPTION DU PROJET

1.1. Contexte du projet

Le gouvernement de la République Démocratique du Congo avec le soutien financier et technique de l'Association Internationale de Développement (IDA), met en place un projet de renforcement des systèmes régionaux de surveillance des maladies en Afrique centrale (REDISSE IV) P167817 dans l'optique de pallier au risque élevé d'épidémies liées aux maladies infectieuses, y compris celles d'origine animale dont les effets peuvent être dévastateurs pour la fragile situation sociale et économique des populations en général et des bénéficiaires du projet en particulier.

1.2. Justification du projet

Les pays d'Afrique centrale présentent un risque très élevé d'épidémies de maladies infectieuses, en particulier d'origine animale (zoonoses). Les modèles ont montré que les pays d'Afrique centrale, et en particulier la RDC, contiennent des zones géographiques où les populations animales maintiennent l'infection par la maladie à virus Ebola (EVD) (Figure 1). Les facteurs de maladies infectieuses émergentes et réémergences dans la sous-région comprennent l'utilisation des terres, la déforestation et l'empiètement sur des habitats auparavant isolés de forêts pluviales où les humains peuvent être exposés à de nouveaux agents pathogènes et à des réservoirs de maladies tels que le virus Ebola.

1.3. Objectifs du projet

Le projet a pour Objectif de Développement (ODP) de (i) de renforcer les capacités intersectorielles nationales et régionales de surveillance collaborative des maladies et de préparation aux épidémies dans la région de la Communauté Économique des États d'Afrique Centrale (CEEAC) ; et de (ii) de fournir une réponse immédiate et efficace en cas de crise ou d'urgence admissible.

Les indicateurs clés suivants seront utilisés pour faire le suivi des progrès accomplis vers l'atteinte des ODP :

- a. Capacité de tests de laboratoire pour la détection des maladies prioritaires : nombre de pays qui obtiennent un score d'évaluation externe conjointe de 3 ou plus sur 5 ;
- b. Progrès dans la mise en place de systèmes de surveillance basés sur des indicateurs et des incidences : nombre de pays obtenant un score supérieur ou égal à 3 sur 5 ;
- c. Disponibilité en ressources humaines pour mettre en œuvre les principales exigences du règlement sanitaire international (RSI) : nombre de pays qui obtiennent un score supérieur ou égal à 3 sur 5 ;
- d. Des mesures nationales multisectorielles de préparation aux urgences multirisques, notamment des plans d'intervention en cas d'urgence, sont élaborées, mises en œuvre et testées (scores de capacité nationales) (nombre de pays ayant obtenu un score de 4 ou plus);
- e. Progrès en matière de collaboration transfrontalière et d'échange d'informations entre pays (Nombre de pays obtenant un score de 4 ou plus) ;
- f. Systèmes de surveillance coordonnée en place dans les secteurs de la santé animale et humaine pour les zoonoses / agents pathogènes identifiés comme priorités communes : nombre de pays ayant obtenu un score JEE de 3 ou plus.

Le projet sera exécuté dans Cinq (5) pays de la sous-région dont la République du Congo, l'Angola, le Tchad, la République Centre Africaine, la République Démocratique du Congo

Agence de mise en œuvre : En ce qui concerne la RDC, le projet sera mis en œuvre par le ministère de la santé, le ministère de la santé et des populations, Secrétariat ECCA.

1.4. Composantes du projet

Le Projet de Renforcement des Systèmes Régionaux de Surveillance des Maladies en Afrique Centrale (REDISSE IV) comporte quatre (4) composantes.

Le Projet a été élaboré suite à une vaste consultation dans les cinq pays. Le Projet renforcera les capacités des systèmes de santé publique humaine et vétérinaire de l'Angola, de la République Centrafricaine, du Tchad, de la République du Congo et la République Démocratique du Congo. Cela a été possible grâce à l'adoption d'une approche régionale promouvant l'approche « Une Santé » (OH) et soutenant la mise en œuvre du règlement sanitaire

international (RSI) et des normes de l'OIE. Cependant, le projet REDISSE IV en RDC sera articulé comme suit :

Composante 1 : Renforcement de la surveillance et de la capacité des laboratoires pour la détection rapide des épidémies (60 million USD)

Composante 2 : Renforcement des capacités de planification et de gestion des urgences pour une riposte rapide aux épidémies (45 million USD)

Composante 3 : Développement des capacités des personnels de la santé publique (30 million USD)

Composante 4 : Renforcement des capacités institutionnelles, gestion de projet, coordination et plaidoyer (15 million USD)

Tableau 1 : illustratif des composantes et sous-composantes du projet

Composantes	Sous composantes	Objectifs de la sous composantes
1 : Renforcement de Surveillance et des capacités des laboratoires pour détecter rapidement les épidémies	1.1. Système de surveillance au niveau national et local	- Intégrer la surveillance à base communautaire dans la vision One Health : Production des supports, duplication des supports, formation en cascade et dotation des supports.
	1.2. Développement de la capacité de systèmes de surveillance et de reporting interopérables	- Etendre le réseau de surveillance à tous les établissements du pays, avec une notification immédiate et hebdomadaire des événements, (ii) mettre en place un système de surveillance au niveau des postes de frontières identifiés et désignés, (iii) Organiser les évaluations annuelles du système, (iv) Mettre en lien le réseau national régional : Achat du matériel informatique, formation des acteurs, mission d'évaluation du système, garantir la fonctionnalité internet à tous les niveaux. - Etendre le système Early Warning Alerte Response System (EWARS) aux huit autres départements et à la santé animale : - Mettre en place une équipe permanente multisectorielle d'analyse, de production et de diffusion des données (affectation du personnel, formation) : Elaborer et valider les procédures opératoires standardisées de collaboration intersectorielle (Consultance)/

Composantes	Sous composantes	Objectifs de la sous composantes
	<p>1.3. Mise en place d'un système d'alerte précoce pour la prévision des tendances des maladies infectieuses</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un système de veille, à travers un numéro vert, basé sur les événements (signaux) à base communautaire : Financement de la ligne téléphonique. - Mettre en place le système de veille sanitaire et environnementale : - Améliorer la capacité de notification dans le respect des procédures - Mettre en place un cadre multisectoriel d'évaluation et de notification des événements - Etendre le système EWARS paramétré aux autres districts sanitaires - Plaidoyer sur le financement du mécanisme de notification par le budget de l'Etat - Elaborer une cartographie nationale de risques sanitaires : Consultance nationale, missions de terrains, réunion préparatoire et de validation du rapport - Mettre en place un système d'alerte précoce dans les zones à risques basée sur les laboratoires : Identification des sites sentinelles, formation, acquisition des équipements et petits matériels de collecte et de transfert des échantillons, assurer le transfert.
	<p>1.4: Revue, mise à jour des réseaux et installation de laboratoires</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Définir le cadre institutionnel, modes opératoires, guides et algorithmes : Consultance, réunions préparatoires et de validation, duplication et dissémination. - Organiser des rencontres d'harmonisation des différentes procédures, intégrer les laboratoires privés : Supervisions et séminaires. - Mettre en place un programme national d'assurance qualité des laboratoires. - Mettre en place des procédures opérationnelles standardisées pour le diagnostic d'au moins dix maladies prioritaires en tenant compte des algorithmes applicables.

Composantes	Sous composantes	Objectifs de la sous composantes
		<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer les guides de procédure selon les normes pour la démarche qualité dans les laboratoires impliqués dans la surveillance - Réalisation des missions internes de contrôle et de vérification des procédures pour la démarche qualité dans les laboratoires impliqués dans la surveillance. - Mettre en place un système obligatoire d'homologation/d'accréditation des laboratoires dans le cadre de la surveillance épidémiologique. - Réhabiliter les laboratoires identifiés. - Equiper les unités opérationnelles du laboratoire national de référence impliquées dans la surveillance : Acquisition et dotation en équipements, petits matériels et réactifs - Doter en équipements les laboratoires impliqués dans la surveillance : Acquisition et dotation en équipements, petits matériels et réactifs. - Construire un laboratoire vétérinaire à Pointe-Noire - Réhabiliter et équiper le laboratoire de contrôle qualité des produits de la pêche à Pointe-Noire : Acquisition et dotation en équipements, petits matériels, réactifs et consommables. - Mettre en place un programme de contrôle sanitaire des produits de la pêche à Pointe-Noire : Elaborer et valider les procédures opératoires standardisées, réunions, validation, formation et supervisions.
	1.5: Amélioration de la gestion des données et de la gestion des échantillons	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer les capacités des laboratoires en vue de réaliser les tests de résistance antimicrobienne sur au moins dix maladies prioritaires : Equiper et doter en petits matériels, réactifs et consommables, former/recycler - Mettre en place un système de collecte, de conditionnement et transport

Composantes	Sous composantes	Objectifs de la sous composantes
		sécurisé des échantillons : Achat du matériel de froid, équipement de protection individuelle, kits de collecte des échantillons, contractualisation avec les transporteurs, acquisition des motos et hors-bord.
2 : Renforcement des Capacités de planification et de gestion des urgences pour réagir rapidement aux épidémie	2.1. Gestion des urgences	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un cadre réglementaire de collaboration intersectorielle pour la gestion des urgences de santé publique - Signer un mémorandum d'accord entre tous les secteurs concernés - Elaborer et mettre en œuvre un plan d'Organisation des Secours (ORSEC) - Instruire chaque hôpital à élaborer et tester son plan blanc - Elaborer la note conceptuelle de la plateforme nationale une seule santé (One Health) - Organiser une session de validation interministérielle - Organiser les sessions périodiques de partage des informations
	2.2. Renforcer les capacités d'intervention d'urgence	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer le projet de loi portant ratification du Règlement sanitaire international de 2005 (RSI) - Organiser un atelier d'actualisation du plan de préparation, de prévention des épidémies, des risques et autres évènements de santé publique. - Identifier les personnes ressource pour les interventions rapides à tous les niveaux - Identifier et cartographier les équipes d'intervention rapide à tous les niveaux - Mettre en œuvre les activités phares de l'axe 2 du plan national de renforcement de la Surveillance Intégrée de la Maladie et de la Riposte (SMIR) en intégrant le volet vétérinaire

Composantes	Sous composantes	Objectifs de la sous composantes
		<ul style="list-style-type: none"> - Organiser un plaidoyer auprès du Gouvernement pour la sécurisation des fonds - Mettre en place un système d'activation et de coordination des moyens médicaux lors des urgences de santé publique - Installer des locaux de mise en quarantaine des animaux et de sécurisation dans les points frontaliers désignés - Elaborer un manuel de procédure de contrôles, des habilitations et des inspections (ante et post mortem), des installations conformément aux normes internationales. - Elaborer un décret sur la réglementation en matière de médicaments et de produits biologiques à usage vétérinaire. - Elaborer des décrets sur l'inspection vétérinaire dans les élevages, les abattoirs, les marchés et les frontières. - Relancer le système de fourrière pour le contrôle de la rage
	2.3 : Composante d'intervention d'urgence	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un centre des opérations d'urgence de santé publique (COUSP) fonctionnel 24h/24 et 7j/7 - Equiper le COUSP.
3 : Développement des ressources humaines en santé publique	3.1 : Répertoire, planification et recrutement du personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les besoins en formation du personnel impliqué dans la surveillance épidémiologique et sécurité sanitaire des aliments - Elaborer les plans et modules de formation - Mettre en œuvre les plans de formation - Mettre en place une stratégie qui couvre l'ensemble des professions de santé publique - Mettre en place une stratégie de rétention du personnel qualifié formé

Composantes	Sous composantes	Objectifs de la sous composantes
		<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer et mettre en œuvre un plan de formation continue du personnel de santé publique
	3.2 : Améliorer la formation, la motivation et la rétention du personnel de santé	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer la stratégie de motivation et de rétention du personnel dans le domaine de la surveillance - Mettre en œuvre la stratégie de motivation et de rétention du personnel dans le domaine de la surveillance
4: Renforcement des capacités institutionnel, Gestion du projet, coordination et Communication (plaidoyer, ...)	Coordination du projet, gestion financière, suivi évaluation, production des données et gestion des connaissances	<ul style="list-style-type: none"> - Définir clairement l'arrangement institutionnel du projet en tenant compte de l'interaction intersectoriel ; - Mettre en place le comité de pilotage - Mettre en place une unité de gestion technique du projet (one health) ; - Recruter le personnel clef du projet : - Acquérir les équipements et le matériel pour le projet - Elaborer ou adapter le manuel des procédures administratives et financières ; - Renforcer les capacités des membres de l'unité de projet sur la gestion financière ; - Elaborer un plan de travail et budget annuel (PTBA) et le plan de passation des marchés ; - Audit externe du projet ; - Etablir un mécanisme de suivi évaluation du projet à tous les niveaux ; - Recruter des sociologues dans la mise en œuvre du projet - Faire des appels à candidature sur la SIMR - Financer les projets de recherche retenus par le comité de sélection - Organiser des sessions de validation des résultats des recherches
	Soutien institutionnel, renforcement des capacités, plaidoyer et communication au niveau régional	<ul style="list-style-type: none"> - Doter les Directions concernées de surveillance épidémiologique et de gestion des urgences en moyen de fonctionnement ;

Composantes	Sous composantes	Objectifs de la sous composantes
		<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer les directions de surveillance et gestion des urgences en Ressources Humaines qualifiées ; - Recruter des sociologues dans la mise en œuvre du projet - Renforcer la logistique pour la surveillance épidémiologique ; - Elaborer un plan intégré de communication (PIC) et mettre en œuvre le PIC - Appuyer le fonctionnement du point focal RSI et Actualiser le texte mettant en place les membres du RSI - Mettre en place un système permettant de recueillir des informations sur les perceptions, les comportements à risque et les fausses informations, afin d'analyser les préoccupations et les peurs du public.

Zones d'intervention et Bénéficiaires du projet

Le projet est mis en œuvre dans 7 provinces de la RDC notamment dans la province du Kasai Orientale, Kasai central , Equateur, Kwilu, Nord-Kivu, Tshopo et Tshuapa. Les populations de ces provinces bénéficieront directement du renforcement des systèmes de santé nationaux. Seront comptés également parmi les bénéficiaires les prestataires de services, les institutions nationales chargées de la santé animale et humaine.

Il conviendra de nous rappeler en quelques lignes avant de poursuivre l'objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre

L'objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre est de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer conformément aux dispositions du code de travail en vigueur de la République Démocratique du Congo et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout travailleurs concernés par la NES2 mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

Il décrit la manière dont les différents types de travailleurs de REDISSE IV seront gérés et est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale.

Le projet étant soumis au nouveau cadre environnemental et social (CES), la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) relative aux conditions de travail, requière que le Gouvernement de la République Démocratique du Congo (RDC), élabore une Procédure de gestion de la main d'œuvre. Cette procédure s'articule autour de douze (12) points essentiels qui se présentent comme suit :

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

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

2.1. Caractéristique des travailleurs

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le Projet utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre. Compte tenu des activités renseignées dans le document d'évaluation du projet (PAD), le projet emploiera pour sa mise en œuvre les différents types de travailleurs tels qu'énumérés dans la NES2.

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

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

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

- Agents publics de l'Etat en position de détachement ou de mise en disponibilité ;
- Agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable en RDC) ;
- Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines employés des fournisseurs principaux ;
- Agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

2.2. Type des travailleurs

Nombre de travailleurs du projet

Bien qu'on puisse estimer à environ 200, le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet n'est pas encore connu pour toute la durée du projet. Néanmoins le personnel sera composé du personnel du projet l'UCP et des agences d'exécution. A noter que ce PGMO s'appliquera à tous les travailleurs du Projet, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants.

Le Calendrier des besoins en main-d'œuvre : la mise en œuvre du projet, s'étend sur une durée de **Cinq (5) ans** soit de Mai 2019 à Mai 2024

Pour sa mise en œuvre, le projet engagera les catégories suivantes de travailleurs, telles que définies par la NES 2 de la Banque mondiale.

Les travailleurs directs : Cette catégorie des travailleurs comprendra l'Unité de mise en œuvre du projet, composée entre autres :

1. Un (e) coordonnateur(trice) du projet ;
2. Un (e) chargé(e) de passations des marchés ;
3. Un (e) comptable ;
4. Un (e) responsable des finances ;
5. Un (e) point focal REDISSE IV ;
6. Un (e) auditeur (trice) ;
7. Un (e) chargé (e) de sauvegardes environnementales ;
8. Un (e) chargé (e) de sauvegardes sociale ,
9. Un spécialiste en Violences basées sur le genre (VBG)
10. Un (e) spécialiste en suivi et évaluation ;
11. Un (e) spécialiste en suivi de contrat ;
12. Un personnel d'appoint ;
13. Un (e) assistant (e) technique et quatre spécialistes techniques. Tous seront recrutés conformément à des termes de référence, des qualifications, et une expérience satisfaisante. Aussi seront engagés les consultants pour les questions VBG.

NB : Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base des caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents

au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

Travailleurs contractuels : Des travailleurs contractuels seront recrutés. Cela sera fait principalement par les entreprises de construction/réhabilitation, les structures fournisseurs des services, les établissements d'utilité publique en province et à Kinshasa et les prestataires de services divers.

Travailleurs communautaires : le projet n'emploiera pas les travailleurs communautaires suivant la NES2. Les explications détaillées seront fournies au point 11 relatif aux travailleurs communautaires.

Travailleurs migrants : le projet REDISSE IV n'emploiera pas les travailleurs migrants

2.3. Calendrier des besoins en main d'œuvre : effectif prévisionnel des compétences à recruter au sein de l'UGP

Tableau 2 : Calendrier des besoins en main d'œuvre : effectif prévisionnel des compétences recrutée et à recruter au sein de l'UGP

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement	Lieu d'affectation
Coordonnateur du projet	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Recruté depuis 2020	Kinshasa
Specialiste en Passation des marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Recruté depuis 2020	Kinshasa
Spécialiste en gestion financière	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	Recruté depuis 2020	Kinshasa
Specialiste en suivi-évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation	Recruté depuis 2020	Kinshasa
Spécialiste sauvegarde Environnementale	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	A recruter en 2022	Kinshasa
Spécialiste en sauvegarde sociale	1	Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales	A recruter en 2022	Kinshasa
Spécialiste en VBG	1	Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales et en VBG	Recruté depuis 2021	Kinshasa
Comptable	1	Expérience satisfaisante en comptabilité des projets	Recruté depuis 2020	Kinshasa
Auditeur Interne	1	Connaissances en audit	A recruter en 2022	Kinshasa
Assistant Technique	1	Expérience satisfaisante	A recruter en 2022	Kinshasa
Experts Techniques	4	Connaissances et expérience satisfaisante	A recruter en 2022	Kinshasa
Point focal	1	Expérience satisfaisante	A recruter en 2022	Kinshasa

Source : Document de conception du projet.

3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES DU PROJET

Le projet entraînera certainement au cours de sa mise en œuvre divers risques et impacts environnementaux et sociaux, qui devront tous être atténués. Les risques et les impacts potentiels sont associés à la réhabilitation des laboratoires ; aux interventions d'urgence ; et à la manipulation, la gestion, le transport et le stockage de médicaments, produits chimiques.

En effet, ces risques peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain. La mauvaise gestion de ces risques professionnels peut conduire à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

En alternative à la conformité à des normes numériques ou des objectifs de réhabilitation préliminaires, et en fonction de la réglementation locale, on peut utiliser une évaluation détaillée, spécifique à un établissement, des risques pour l'environnement, afin d'élaborer des stratégies produisant des risques admissibles pour la santé, tout en obtenant une contamination de faible niveau sur site. Il est nécessaire d'envisager une évaluation des risques de contaminants dans le contexte des applications présentes et futures du sol, ainsi que des scénarii d'aménagement (résidentiel, commercial, industriel, jardins urbains ou zones de nature protégée).

Ci-dessous, le tableau synoptique des évaluations des risques ainsi que les mesures d'atténuation.

Tableau 3 : Tableau synoptique

Sous composante	Activité	Principaux Risques	Mesures d'atténuation
Revue, mise à jour des réseaux et installation de laboratoires	Construction / la réhabilitation des laboratoires et des centres de santé, le transport d'échantillons et des produits chimiques	Risques pour la santé et la sécurité des communautés. Ces risques pourraient être liés aux émissions des GES issues des travaux de constructions des bâtiments, y compris les risques liés l'EAS/HS dû au flux de la main d'œuvre soit local ou étrangère. Les risques IST et VIH-SIDA sont liés aussi à l'EAS/HS. ;	<p>Consultation permanente des communautés pendant toutes les interventions d'urgence du projet, minimisant ainsi les risques sur la santé et la sécurité ;</p> <p>Elaboration un Mécanisme de Gestion de Plainte adapté au contexte du projet</p> <p>Elaboration d'un Plan d'Hygiène, Santé et Sécurité des travaux en cas de nécessité</p> <p>Élaboration d'un code de bonne conduite interdisant les comportements liés à l'EAS/HS, Obligation de signer le code par tous les travailleurs du projet (coordinateurs, superviseurs, consultants, ouvriers, administratives, etc.)</p> <p>Sensibilisation en faveur de travailleurs et de la communauté en rapport avec les risques et conséquences liés aux VBG, y compris EAS/HS, contenu du code de bonne conduite, et le mécanisme mis à disposition par</p>

			le projet pour dénoncer ce type d'incidents
Amélioration de la gestion des données et des échantillons	Renforcement de Surveillance et des capacités des laboratoires pour détecter rapidement les épidémies	Déplacement des populations pour cause d'utilité publique entraînant ainsi la perte d'habitat, de terre ou perte de source de revenus provenant des activités économiques (agricoles-horticoles, artisanale commerciales);	Élaboration d'un protocole d'accords avec les services administratifs pour la sécurisation des activités du projet et des populations ; Suivides prescriptions de la Norme Environnementale et Sociale n°5 de la Banque mondiale, Acquisition des terres, restrictions à l'utilisation des terres et réinstallation involontaire, ainsi que les potentiels risques liés aux VBG dans un contexte où les femmes sont discriminées en rapport avec l'accès à la terre, ainsi que la certification foncière
Coordination du projet, gestion financière, suivi évaluation, production des données et gestion des connaissances	Renforcement des capacités de planification et de gestion des urgences pour une riposte rapide aux épidémies ; Manipulations des médicaments et des échantillons biologiques ;	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation des risques des conflits sociaux ; - Augmentation des contraintes liées à la mobilité des personnes ; - Risque de déversement accidentel des réactifs et ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement de capacité des communes et des acteurs institutionnels en matière de gestion et d'entretien des actifs du Projet ; - Développement d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) sensibles à l'EAS/HS, en consultation avec toutes les parties prenantes, et adapté aux réalités de terrain. Ce mécanisme devra porter

	<p>Sous-projet du REDISSE IV qui s'exécute en même temps que d'autres projets extérieurs en cours de réalisation dans le site</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de la Contamination des maladies par les réactifs ; 	<p>les indications nécessaires pour le règlement des plaintes liées à la discrimination des employés au cours de la mise en œuvre, et de procédures spécifiques pour la gestion de plaintes EAS/HS de manière éthique et confidentielle ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation du personnel à la manipulation correcte des réactifs pour prévenir les déversements accidentels et la contamination et mettre en place des procédures d'urgence en cas de déversement et contamination d'un personnel - Désinfection du matériel avant la remise ; - Information et sensibilisation des travailleurs et des populations vivant dans et autour de la zone REDISSE IV, y compris en rapport avec les risques et conséquences des
--	---	--	--

			VBG/EAS/HS, le contenu du code de bonne conduite, et les procédures du MGP sensibles à l'EAS/HS ;
--	--	--	---

Les risques sur les VBG/EAS/HS et VCE : les risques de Violence Basée sur le Genre, notamment l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (VBG/EAHS). 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 fait allusion à l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. De grands travaux d'infrastructure peuvent aggraver le risque de VBG/EAHS 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. Dans le cas du présent projet, on pourrait assister à un afflux de travailleurs pouvant 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 des mineurs. 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 risque du harcèlement sexuel entre les membres du personnel travaillant sur le projet ou avec les bénéficiaires du projet comprenant les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle pourrait être exacerbé avec l'évolution du contexte du projet. Ainsi, le personnel féminin ou les mineurs peuvent faire face à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avances agressives non désirées au harcèlement sexuel, violence sexiste à l'égard de cette catégorie des bénéficiaires.

Il convient de signaler aussi le risque de travail d'enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction ou parmi les travailleurs communautaires, mais aussi dans le secteur de la construction en général) qui exposerait ces derniers aux abus notamment EAS/HS.

L'article 61 de la Loi n° 16-009 du 15 juillet 2016 qui appelle l'établissement public à l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il devrait assurer la promotion de toute action tendant à éduquer et à informer les employeurs et les travailleurs afin de prémunir ces derniers contre les risques éventuels.

À ce titre, il prend notamment les mesures suivantes :

- Veiller à l'observation par l'employeur des prescriptions légales et réglementaires visant à préserver la sécurité et la santé du travailleur ;
- Contrôler la mise en œuvre des dispositions générales en matière de prévention applicables à l'ensemble des professions exerçant une même activité ou utilisant les mêmes outillages et procédés ;
- Exploiter les résultats des recherches portant sur les risques professionnels et les mesures de réadaptation des victimes d'incapacité ;
- Mener des campagnes pour le développement des mesures de prévention, de réadaptation et de reclassement ;
- Recueillir auprès des diverses catégories d'employeurs toute information permettant d'établir des statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles, en tenant compte de leurs causes, des zones de lésion, des circonstances dans lesquelles ils ont eu lieu, de leurs fréquences, de leurs effets, spécialement de la durée, et de l'importance des incapacités qui en résultent ;
- Procéder à toute enquête jugée utile sur les conditions de santé et de sécurité au travail.

3.1. Mise en place des mesures de prévention

Pour bien gérer les questions d'ordre environnemental, sanitaire et sécuritaire dans le projet REDISSE IV, il importe de les prendre en compte dans les procédés des entreprises et dans les opérations des installations. Cette démarche doit être structurée et hiérarchisée et comprendre les étapes suivantes :

- a. Identifier dans le cadre de la mise en œuvre des activités, les dangers et les risques environnementaux, sanitaires et sécuritaires. Par exemple, REDISSE IV dans le cadre de surveillance intégrée de la maladie et de riposte appuie : a) la construction des infrastructures des technologies de l'information, b) la rénovation et la modernisation des installations existantes, c) l'amélioration des systèmes de l'efficacité de transport et d) le renforcement de la gestion des échantillons ;
- b. Faire appel à des spécialistes des questions EHS ayant la formation, les compétences et l'expérience nécessaires pour évaluer et gérer les risques et les impacts dans ces domaines. Charger ces spécialistes de fonctions particulières concernant la gestion de

l'environnement, comme la préparation de procédures et de plans spécifiques à un projet ou à une activité, conformément aux recommandations techniques pertinentes présentées dans ce document ;

- c. Évaluer la probabilité et l'ampleur des risques EHS en se fondant sur :
 - La nature du projet (ex. quantités notables d'émissions ou d'effluents produites, présence de matières ou adoption de processus dangereux ;
 - Les impacts potentiels sur les travailleurs, la population ou l'environnement, si les risques ne sont pas bien gérés. Ceux-ci peuvent dépendre de la distance entre le site du projet et la population ou des ressources naturelles dont le projet dépend ;
- d. Établir des priorités pour les stratégies de gestion des risques afin de réduire le risque global pour la santé humaine et l'environnement. Se concentrer sur la prévention des impacts irréversibles ou majeurs ;
- e. Favoriser les stratégies qui éliminent la cause du danger à sa source, en choisissant par exemple des matériaux ou procédés moins dangereux qui évitent de devoir procéder à des contrôles EHS ;
- f. Quand des impacts sont inévitables, mettre en place des dispositifs de contrôle technique et de gestion pour limiter ou réduire le plus possible la probabilité et l'ampleur de toute conséquence indésirable. Appliquer, par exemple, des mesures de lutte contre la pollution pour réduire les niveaux de contaminants auxquels sont exposés les travailleurs ou l'environnement ;
- g. Préparer les travailleurs et les populations voisines pour leur permettre de faire face à des accidents (par exemple, notamment en leur donnant des moyens techniques et financiers pour maîtriser efficacement, et dans de bonnes conditions de sécurité, de telles situations, et réhabiliter les conditions sanitaires et sécuritaires des lieux de travail ou d'habitation) ;
- h. Améliorer la performance EHS, grâce à un suivi continu des performances des installations et à une réelle responsabilisation des intervenants.

Les interventions en cas d'urgence

Lorsque des matières dangereuses sont utilisées, il faut formuler des procédures et des méthodes permettant d'intervenir rapidement et efficacement si un accident se produit et qu'il pourrait engendrer des blessures ou polluer l'environnement. Il importe pour le projet d'établir un plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence, qui sera incorporé dans les plans de

sauvegarde de l'environnement et d'hygiène et de sécurité au travail des installations. Ledit plan comportera les éléments suivants :

- ***Coordination de la planification*** : son rôle est de 1) établir des procédures pour informer le public et les organismes d'intervention en cas d'urgence ; 2) indiquer les premiers secours et les traitements médicaux à administrer ; 3) revoir et mettre à jour le plan d'intervention en cas d'urgence afin de refléter les changements intervenus et garantir que les employés sont informés de ces changements.
- ***Les Equipements pour les urgences*** : il y a nécessité d'élaborer des procédures pour l'utilisation, l'inspection, les essais et l'entretien des équipements d'intervention en cas d'urgence.

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

Cette section décrit les principaux aspects de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s’applique aux différentes catégories de travailleurs. Le tour porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées au paragraphe 11 de la NES no 2 (rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux).

La loi n°015 /2002 du 16 Octobre 2002 portant code du travail est un instrument capable d’apporter la paix sociale grâce à l’affermisssement des relations professionnelles, au rétablissement des droits fondamentaux du travailleur et de l’entrepreneur que sont les droits au travail et la liberté et la liberté d’entreprise.

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

- La Constitution de la République démocratique du Congo du 18 février 2016 ;
- La Loi N° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en République Démocratique du Congo ;
- La Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 015-2002 portant Code du travail ;
- Loi n°16-009 du 15 Juillet fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale (J.O.RDC.,28 juillet 2016, n° spécial, p.5) ;
- La Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l’État ;
- La Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant Code pénal congolais ;
- La Loi n° 016/2002 du 16 octobre 2002 portant création, organisation, et fonctionnement des tribunaux du travail ;
- Loi n 17/001 du 8 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance dans le secteur privé ;
- La Loi n° 005/2003 du 13 mars 2003 modifiant l’Ordonnance-Loi n° 69/009 du 10 février 1969 relative aux impôts cédulaires sur les revenus ;

- La Loi n° 004/2001 du 20 juillet 2001 portant dispositions générales applicables aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique ;
- La Loi organique du 21 mars 2013 portant institution, organisation et fonctionnement de la Commission nationale des droits de l'Homme "CNDH" ;

Les agents de l'Etat sont régis par Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat en RDC, qui comporte des dispositions touchantes :

- L'organisation du pluralisme syndical au sein des services publics de l'Etat ;
- Le relèvement à 18 ans minimum et à 35 ans maximum de l'âge de recrutement à la fonction publique nationale sans préjudice des emplois spéciaux ;
- La fixation à 35 ans de la durée de la carrière et à 65 ans de l'âge limite pour l'admission à la retraite ;
- L'enrichissement de la nomenclature des droits spécifiques reconnus à l'agent de l'administration publique ;
- La restructuration des emplois, des catégories et des grades au sein de la fonction publique ;
- La détermination de la liste des agents qualifiés de « hauts fonctionnaires » ;
- La réinstauration des échelons au sein des grades de certaines catégories d'agent ;
- L'instauration de nouveaux avantages sociaux tels que pécule de congé et autres récompenses (les allocations familiales pour enfants à charge, les frais médicaux et soins de santé, l'indemnité de logement, l'allocation d'invalidité, les frais funéraires, les frais d'équipement, les crédits et l'avance sur traitement, l'indemnité de transport et les frais de voyage et le pécule de congé).

Il est possible que des agents de l'Etat soient mis en détachement au niveau du projet. Dans ce cas ils seront régis par les articles 32 à 34 de la Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, sont régis par la Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en RDC. Cette loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur y compris les congés, la liberté de s'affilier à l'organisation de travailleurs de son choix. Elle régit les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

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

4.1. Salaires et retenues sur salaire

Est nulle de plein droit, toute stipulation attribuant à l'employeur le droit d'infliger des réductions de rémunérations à titre de dommages et intérêts et ce en dehors des retenus autorisés par la législation ou réglementation et sauf accord entre les parties.

La rémunération du SMIG sera faite selon le « décret n°18/017 du 22/05/2018 portant fixation du nouveau Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) » à 5Usd au taux de 1415 FC pour tous les travailleurs du secteur de commerce, y compris les travailleurs placés (sous-traitant) 3ième palier 7.075 à partir du 1er janvier 2019.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès et de traitement au travail (articles 6, 135, 311 de la Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en RDC).

4.2. Temps de travail

Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies par le Code du Travail respectivement en ses articles 119 et 120. L'article 119 stipule que dans tous les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou de l'autre sexe, quelle que soit la forme dans laquelle est exécuté le travail, ne peut excéder quarante-cinq (45) heures par semaine et huit (8) heures par jour. Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires et donnent droit à une majoration de salaire.

4.3. Congé

L'employeur est tenu d'accorder un congé annuel au travailleur. Les jours de maladie compris dans la période de congé ne comptent pas comme jours de congé. Toute femme enceinte dont l'état entraîne des risques pour sa santé dûment constaté par le médecin, a droit, sur base d'un certificat médical de suspendre son contrat de travail conformément à l'article 57 de la présente loi, sans que cette interruption de service puissent être considérée comme une cause de résiliation du contrat. Elle peut dans les mêmes conditions résilier son contrat de travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture du contrat. A l'occasion de son accouchement, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) dont six (6) semaines avant et huit (8) semaines postérieures à la délivrance et peu importe que l'enfant vive ou non (article 130 du code de travail).

4.4. Liberté d'association

Les travailleurs et les employeurs tels que définis à l'article 7 du présent Code ont le droit de se constituer en organisations ayant exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement de leurs intérêts professionnels ainsi que le progrès social, économique et moral de leurs membres. Tout travailleur ou employeur, sans distinction aucune n'a le droit de s'affilier à une organisation professionnelle de son choix ou de s'en désaffilier (articles 230 et 233 du code de travail).

4.5. Directives de la Banque mondiale

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 2, paragraphe 16).

5. BREF TOUR D’HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL SANTÉ ET SÉCURITÉ AU 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. La République Démocratique du Congo a ratifié nombreuse Conventions sur la santé et la sécurité au travail. Il s’agit de :

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

Outre toutes les conventions ratifiées par la RDC, les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (EHS) s’appliquent aussi aux projets financés par le groupe de la Banque Mondiale¹ sur l’étendue de la République Démocratique du Congo. Les Directives EHS indiquent les mesures et les niveaux de performances qui sont généralement considérés réalisables dans de nouvelles installations avec les technologies existantes à un coût raisonnable. L’application des Directives EHS dans des installations existantes peut nécessiter la définition d’objectifs spécifiques et l’établissement d’un calendrier adapté pour atteindre ces objectifs. Si les seuils et normes stipulés dans les réglementations du pays sont atteints.

¹ http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/ehs-guidelines

Au niveau national, la Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail en est le principal instrument qui régit les questions relatives à la santé et sécurité des travailleurs en RDC. Nous avons donc :

Chapitre II: DE LA SANTE AU TRAVAIL (articles 160 à 162)

Chapitre III DE LA SECURITE AU TRAVAIL (article 163 à166)

Chapitre IV DU COMITE DE SECURITE, D'HYGIENE ET D'EMBELLISSEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL (article 167 à 169).

Loi n°16-009 du 15 Juillet fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale (J.O. RDC.,28 juillet 2016, n° spécial, p.5).

La loi n° 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. Il fixe aux articles 167 à 169 du Chapitre IV (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. Aussi 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 ont 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.

Les dispositions de la même loi rappellent et exigent les employeurs à établir un règlement intérieur dans tout établissement public ou privé, même d'enseignement ou de bienfaisance dont le contenu concerne 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.

Par ailleurs, lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent

ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

S'agissant de la protection des travailleurs du REDISSE IV contre la COVID-19, ceux-ci devraient se conformer aux premières mesures de sécurité prises par le gouvernement et renforcées par l'ordonnance du Président de la République du 24 mars décrétant ainsi l'état d'urgence sanitaire pour faire face à la pandémie du COVID-19 qui sévit en République Démocratique du Congo. REDISSE IV et l'UGP suivront dès lors les mesures spécifiques prises par l'Organisation Mondiale de la Santé² et reprises par le gouvernement sur le site <https://www.stopcoronavirusrdc.info/>. Ces consignes d'hygiène et de sécurité sont entre autres selon les nouvelles dispositions :

- Rester à la maison en cas de malaise et limiter le mouvement à l'essentiel ;
- Éternuez ou toussiez dans le pli du coude ou dans un mouchoir en papier jetable ;
- Se lavez les mains régulièrement à l'eau et au savon pendant 20 secondes ;
- Utilisez un mouchoir à usage unique et le jeter après usage ;
- Eviter de se serrer les mains ;
- Respecter strictement les mesures de distanciation sociale (1 mètre) ;
- Portez un masque médical jetable pour limiter la propagation du virus, s'assurer que le masque couvre entièrement le nez, la bouche et le menton (le masque doit être changé après chaque 3 heures).
- Eviter de toucher les yeux, le nez et la bouche ;
- Nettoyer et désinfecter les surfaces fréquemment en particulier celles qui sont régulièrement touchées comme les poignées de la porte, les robinets et les écrans de téléphones ; Aérer suffisamment les espaces de vie.
- Pour besoin impératif de voyage, le voyageur doit se munir d'un test de covid -19 délivré 72 heures avant la date du voyage par l'Institut National de Recherche Biomédicales, INRB ou un centre de santé accrédité par ledit institut.

² <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance>

- Se faire vacciner pour plus de précaution et de prudence ;

NB : Ces mesures sont de strict respect même après la mesure du déconfinement totale.

Le projet dans la mesure du possible pourra régulièrement intégrer et faire appliquer les orientations du ministère de la santé au fur et à mesure de son évolution. Il sera primordial que les associations de travailleurs travaillent ensemble afin d'évaluer le risque que chaque travailleur encourt et de l'atténuer au maximum. Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de l'ESS2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

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.

Par ailleurs, selon les Directives EHS, l'UGP fournira d'un côté à ses travailleurs un environnement de travail sûr et sain, compte tenu des risques inhérents à son secteur d'activité et aux dangers particuliers de ses espaces de travail, notamment les dangers physiques, chimiques. Et de l'autre côté, en se basant sur les Directives environnementales sanitaires et sécuritaires de couvrir des aspects pertinents et essentiels de la gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail. Ces aspects comprennent :

- Une analyse de la sécurité au travail, permettant d'identifier les risques spécifiques, et des enquêtes sur l'hygiène industrielle, si nécessaire, pour suivre et vérifier les niveaux d'exposition chimique et de les comparer aux normes applicables d'exposition professionnelle ;
- Des programmes de communication et de formation portant sur les risques, pour permettre au personnel de comprendre les risques chimiques sur le lieu de travail et d'intervenir en conséquence. Ces programmes doivent comprendre des aspects concernant l'identification des risques, des procédures d'utilisation et de manutention des matières dans de bonnes conditions de sécurité, des méthodes de travail sûres, des procédures de base à suivre en cas d'urgence ainsi que les risques particuliers associés au travail des employés. Cette formation doit donner lieu à la présentation d'informations provenant des fiches techniques santé sécurité (FTSS) établies pour chaque matière dangereuse utilisée. Les employés doivent pouvoir accéder facilement à ces fiches techniques adaptées et rédigées dans leurs langues locales ;

- La définition et l'exécution des activités d'entretien pour lesquelles une autorisation doit être délivrée (travaux à chaud ou entrée dans des espaces confinés, par exemple) ;
- L'emplacement d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés (chaussures, masques, tenues de protection et lunettes de sécurité) en des lieux appropriés, des salles de douche et des postes de lavage de yeux en cas d'urgence, des systèmes de ventilation et des installations sanitaires ;
- Des activités de suivi et de tenue des dossiers, y compris des procédures d'audit conçues pour vérifier et enregistrer les informations sur l'efficacité des mesures de prévention et de limitation de l'exposition à des risques professionnels, et la conservation des procès-verbaux d'accidents et incidents pendant une période minimale de cinq ans.

6. LE PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section identifie toutes les personnes ou organes qui, au sein du projet, ont la responsabilité d'exécuter des tâches bien précises dont le recrutement et la gestion des agents et des contractuels, la formation des travailleurs, la santé et la sécurité au travail, et le traitement des doléances.

Un comité directeur national, appuyé par un comité technique, Selon le document de Conception du projet, la mise en œuvre de REDISSE 4 va impliquer les autres acteurs ci-après : le comité national de préparation, le comité de pilotage, l'unité de gestion du projet, le Ministère de l'Agriculture (MA), le Ministère de l'Environnement et Développement Durable (MEDD), le Ministère de la Pêche et Elevage (MPE), le Ministère du Développement Rural (MDR), le Ministère des Affaires Sociales (MAS), le Ministère de la Santé Publique, Hygiène et Prévention, le Ministère de la Justice et Droits Humains, le Ministère du Genre, Enfant et Famille (MGFE), le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale (METPS), le Ministère des Affaires Foncières (MAF) En ce qui concerne le projet REDISSE IV, le projet sera mis en œuvre aux niveaux régional et national avec des comités de pilotage à chaque niveau.

En République Démocratique du Congo, le Ministère de la Santé Publique, Hygiène et Prévention assumera la responsabilité générale du Projet. Il sera géré par le Comité National de Pilotage (CNP), qui gère d'autres projets de santé en cours sous la responsabilité du Secrétaire Général de la Santé. Pour ce qui est de la RDC, il a été convenu de renforcer les structures existantes plutôt que de mettre en place des structures parallèles.

Le Comité National de Pilotage (CNP) existant sera responsable de la définition des stratégies de mise en œuvre du Projet et de la validation du plan de travail annuel et du budget (PTBA) du Projet. Le comité national de pilotage sera présidé par le Ministre de la Santé Publique, Hygiène et Prévention et composé de représentants de tous les ministères bénéficiaires du Projet.

Un comité technique du Projet sera mis en place au sein de la Direction générale de la lutte contre la maladie (DGLM). Ce comité sera présidé par le Directeur Général de la lutte contre la maladie et comprendra notamment des représentants des Ministères de la Santé Publique, Hygiène et Prévention de la Pêche et de l'Élevage, de l'Environnement et du Développement Durable et de l'Agriculture.

Ce comité fournira les orientations opérationnelles générales, assurera la supervision générale de la mise en œuvre du Projet, le suivi des performances, la coordination intersectorielle et la cohérence avec les politiques et stratégies sectorielles, le développement des plans de travail annuels et des budgets, les plans de passation de marchés et les rapports d'avancement. Il fera rapport au Comité National de Pilotage (CNP).

L'équipe de coordination du projet REDISSE IV (ECP) : permettra une mise en œuvre rapide et efficace. L'ECP sera élargie pour une mise en œuvre efficiente et efficace. Une équipe distincte sera créée au sein de l'ECP et se concentrera sur la gestion du REDISSE IV. L'équipe Adhoc sera recrutée conjointement par la coordination du projet et le ministère impliqué.

Le personnel UGP supplémentaire devra comprendre au minimum : Un responsable de projet / coordonnateur, qui veillera à la bonne exécution des diverses composantes du Projet, réalisé en collaboration avec les autres ministères concernés, Un spécialiste de la gestion financière, un comptable, un spécialiste en passation de marchés, quatre assistants techniques (santé humaine, santé animale, santé des végétaux, protection de l'environnement et protection sociale), qui travailleront tous en étroite collaboration avec le Programme National d'Hygiène aux Frontières (PNHF) et les différentes structures sectorielles centrales), un spécialiste du suivi et de l'évaluation et un assistant administratif du Projet. En outre, un spécialiste des sauvegardes sociales et un spécialiste des sauvegardes environnementales seront recrutés par l'UGP. Ces deux membres du personnel travailleront sur le Projet proposé et sur d'autres projets gérés par l'UGP. Le Projet financera le personnel supplémentaire de l'UGP, sa formation, ainsi que l'équipement de base et les autres intrants nécessaires. L'UGP sera recrutée conjointement par l'UGP et le ministère impliqué à travers un processus de sélection transparent et acceptable par le gouvernement et par la Banque mondiale.

La gestion financière et la passation de marchés seront assurées par l'Unité de Gestion du Projet (UG-PDSS) conformément aux procédures en vigueur. Les biens et services importants seront traités par la Cellule d'Appui et de Gestion Financière (CAGF), avec l'appui l'unité de gestion financière et de gestion de la passation de marchés (CGPMP). L'équipe recrutera un expert en passation de marchés pour un renforcement dans ce domaine. L'expert en suivi et évaluation du PDSS sera responsable de cette activité pour le Projet R4-CA.

Le projet sera mis en œuvre par l'équipe de coordination du projet (ECP) au sein du Ministère de la Santé, sous l'autorité du Directeur du Département des Études et de la Planification (DEP). L'ECP sera responsable de l'exécution technique et fiduciaire du Projet ainsi que de la

coordination, de la mise en œuvre et de la communication quotidienne des activités et des résultats. L'ECP : i) préparera le budget annuel et les plans de travail en vue de leur transmission ultérieure au Comité national de pilotage ; (ii) effectuera les décaissements et la passation de marchés conformément aux procédures de la Banque ; (iii) préparera et consolidera des rapports d'avancement périodiques ; (iv) fera le suivi et l'évaluation des activités du Projet ; et v) assurera la liaison avec les parties prenantes sur les questions liées à la mise en œuvre.

Santé et sécurité des travailleurs

La mise en œuvre du projet exposera certes, la communauté aux problèmes de santé et de sécurité sur les lieux de travail. Il s'agit par exemple des travaux de construction et/ou la réhabilitation de laboratoires et de centres d'excellence, le transport d'échantillons, de produits chimiques, etc. Ces activités peuvent entraîner des risques pour la santé et la sécurité des communautés.

Les interventions d'urgence et le fonctionnement des laboratoires peuvent également entraîner des risques de contamination augmentés par la mobilité intense des travailleurs.

Pour mieux gérer la question des violences basées sur le genre et anticiper sur les impacts négatifs des activités du projet, un plan d'action contre la violence basée sur le genre sera élaboré par le spécialiste VBG du projet. Ce plan comprendra un mécanisme particulier de gestion des plaintes, l'accès aux services et activités de sensibilisation. Le suivi de la question VBG se fera particulièrement en deux actions, Il s'agit de :

1. Cartographier dans la zone d'intervention, les structures existantes de prise en charge des questions des violences basées sur le genre. La cartographie consistera à diagnostiquer la nature des activités menées dans le cadre des VBG, la qualité des services de prise en charge économique, sanitaire et judiciaire des victimes de violence sexuelles ;
2. Mettre en œuvre le plan d'action VBG tout en répondant aux problèmes relevés lors du diagnostic. La mise en œuvre du plan passera entre autres par la formation et sensibilisation des acteurs impliqués sur les questions VBG.

7. POLITIQUE ET PROCEDURE

Cette section donne des informations sur la santé et la sécurité au travail, décrit en outre les politiques et procédures qui réglementent les accidents de travail, les maladies professionnelles, la prévention de violence basée sur le genre, les violences contre les enfants, ainsi que la réparation des risques professionnels. Etant donné les nombreux contacts avec la population et les communautés : **Toute personne travaillant pour le projet REDISSE IV devra s'engager à respecter le Code de Conduite présent à l'Annexe I.**

Cette section sera mise à jour et modifiée au besoin, après l'attribution des contrats aux différents postes de l'UGP.

Comme il est clairement mentionné dans le code du travail congolais que les dispositions dudit code s'appliquent à tous les travailleurs et à tous les employeurs, y compris ceux des entreprises publiques exerçant leur activité professionnelle sur l'étendue de la République Démocratique du Congo, quels que soient la race, le sexe, l'état civil, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale et la nationalité des parties, la nature des prestations, le montant de la rémunération ou le lieu de conclusion du contrat, dès lors que ce dernier s'exécute en République Démocratique du Congo.

Notons que les procédures qui règlementent la santé et la sécurité au travail sont expliquées dans les plus petits détails à partir de l'article 64 et suivants du code du travail. Mais dans le cadre de REDISSE IV il convient d'épingler que pour assurer la sécurité des travailleurs, un plan de contrôle de la qualité approprié sera mis en place pour la collecte, l'emballage, le transport et le stockage des échantillons biologiques.

En effet, les travaux impliquant des agents biologiques sont généralement effectués dans des bureaux sécurisés, qui offrent un processus sûr et une protection à l'utilisateur. Un plan SST sera préparé pour les laboratoires sélectionnés dans le cadre des mécanismes de préparation et riposte intégrés à la conception du projet REDISSE IV. Le plan comprendra des pratiques de laboratoire standards, un accès limité, des panneaux d'avertissement de biorisque, des précautions relatives aux aiguilles et aux tranchants, etc. Les entrepreneurs et sous-traitants devront préparer des plans de SST 30 jours avant le début des travaux et s'engager à respecter la sécurité du lieu de travail.

En cas d'intervention d'urgence, le projet REDISSE IV fournira des services aux communautés telles que le traitement des maladies pendant les épidémies. Un plan de contrôle de la qualité sera établi et mis en œuvre dans le cadre du plan d'intervention (intégré dans la conception du projet) afin d'anticiper et de minimiser les risques et les impacts négatifs que ces services pourraient avoir sur la santé et la sécurité de la communauté.

Toutefois, pour renforcer la sécurité des travailleurs, l'accès aux installations de laboratoire sera limité pendant les interventions de réhabilitation et d'urgence. En outre, lors d'épidémies, les frontières et les voies de transhumance peuvent être fermées. Les mesures liées à la circulation et à la sécurité routière lors d'épidémies seront intégrées dans le plan de participation des parties prenantes et dans les plans nationaux de préparation et d'intervention multirisques. Néanmoins, il incombe à l'UGP d'informer la Banque mondiale de tout événement significatif (questions sociales) dans les meilleurs délais, mais au plus tard cinq jours ouvrable après la survenance de l'événement. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations ouvrières. L'UGP préparera un rapport sur l'événement et les mesures correctives et le soumettra à la Banque dans les 30 jours ouvrables suivant l'événement.

Etant donné que les épidémies ont une forte incidence sur le travail, le capital et la productivité, qui sont tous réunis des composants majeurs de la croissance économique il est nécessaire de proposer protocole à suivre relatif à la COVID-19 . Il s'agira de :

- Élaborer des politiques et des procédures pour un traitement rapide ;
- Identification et isolement des personnes malades, le cas échéant ;
- Identification et isolement rapides des personnes potentiellement infectées est une étape essentielle dans la protection des travailleurs et des populations ;
- Les employeurs doivent informer et encourager les employés à s'auto-surveiller les signes et symptômes du COVID-19 s'ils soupçonnent une éventuelle exposition ;
- Les employeurs doivent élaborer des politiques et des procédures pour signaler lorsqu'ils sont malades ou subissent les symptômes du COVID-19 ;
- Le cas échéant, les employeurs devront élaborer des politiques et des procédures pour isoler immédiatement les personnes qui ont des signes et/ou des symptômes de la COVID-19, et former les travailleurs à les mettre en œuvre. Déplacer les personnes potentiellement infectées vers un lieu éloigné des autres travailleurs ;
- Prendre des mesures pour limiter la propagation des sécrétions respiratoires des personnes qui peuvent avoir contracté la COVID-19. Fournir un masque facial, si cela

est possible et disponible, et demander à la personne de le porter lorsque cela s'avère nécessaire ;

- Si possible, isoler les personnes suspectées d'avoir la COVID-19 séparément de ceux qui ont des cas confirmés du virus pour empêcher toute transmission ultérieure.

Ces différentes procédures doivent être revues toutes les semaines pendant la durée de la pandémie afin de s'assurer qu'elles sont efficaces et ne deviennent pas obsolètes.

Le projet appliquera la flexibilité offerte par le cadre environnemental et social et appliquera un management adaptatif en fonction de l'évolution de la pandémie. Une attention particulière sera faite aux endroits où les risques seront exacerbés comme les grandes villes ou la densité augmentera le risque d'interaction et donc de contamination. Dans tous les cas, les décisions seront prises en accord avec l'UGP et les équipes de la Banque mondiale.

Le Projet veillera au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail.

Tous les partenaires seront tenus de fournir des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail dans le cadre de leurs offres. La pertinence de ces programmes fera partie des critères utilisés par la commission des marchés pour sélectionner les partenaires.

Le Projet veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des partenaires soient mises en œuvre et suivies durant toute la phase de mise en œuvre.

8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAUX FORCES

La loi modifiante et complétant la loi n° 015-2002 portant code du travail a, à titre de modification fixé la capacité de contracter à 18 ans.

L'article 6 de la même loi stipule que la capacité d'une personne d'engager ses services est régie par la loi du pays auquel elle appartient, ou à défaut de nationalité connue, par la loi congolaise.

Dans tous les cas, vue la dangerosité du projet, celui-ci n'emploiera pas des personnes âgées **de moins de 18 ans.**

Travail forcé

Est interdit en République Démocratique du Congo toute forme de travail forcé ou obligatoire, tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ainsi toutes les pires formes de travail des enfants (Article 2 du code de travail congolais).

Dans tous les cas, vue la dangerosité du projet, celui-ci n'emploiera pas des personnes âgées de moins de 18 ans.

La procédure pour vérifier l'âge des travailleurs est le contrôle de la pièce d'identité ayant cours légal en RDC (carte d'électeur, acte de naissance, passeport, etc.)

Lorsque le travailleur n'a pas l'âge réglementaire il est exclu des activités du projet et les personnes impliquées dans son recrutement seront traités en conformité au Code de bonne conduite.

9. TERMES ET CONDITIONS

Cette section sera mise à jour et modifiée au besoin, après le recrutement des différents postes de l'UGP.

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

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

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

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

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

représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature.

Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

Les modalités de rémunération de ces travailleurs, sont régies par la législation nationale du travail qui permet de traiter les travailleurs sans discrimination. La rémunération est définie au sens de du code du travail comme étant la somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en espèce et fixés par un accord ou par les dispositions légales ou réglementaires qui sont dus en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur.

Se référant à la note d'orientation de la NES2, la rémunération et autres avantages peuvent inclure le versement périodique d'une rémunération au travailleur , le fait qu'une telle rémunération constitue la seule ou la principale source de revenu du travailleur , l'allocation d'indemnités en nature, comme de la nourriture, un logement, ou des moyens de transport , la reconnaissance de certains droits comme des jours de repos hebdomadaire et des congés annuels , le paiement par la partie requérant le travail d'indemnités de voyages entrepris par le travailleur pour effectuer ledit travail ,ou l'absence de risque financier pour le travailleur.

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

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

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

10.MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

REDISSE IV a son propre MGP pour examiner et traiter les griefs et plaintes portés à l'attention du projet (voir résumé détaillé en annexe). Une fiche pour enregistrer les plaintes pourrait être conçue (ou adapté d'un MGP existant) et utilisé tout au long de la mise en œuvre du projet. Des procédures spécifiques seront élaborées pour traiter les plaintes liées à l'EAS/HS. Un MGP distinct sera élaboré par le projet pour traiter les plaintes des travailleurs conformément à la législation nationale du travail. Nous aurons ce qui suit selon la législation en République Démocratique du Congo :

La RDC ne dispose pas d'un mécanisme de gestion des plaintes différent de celui présent dans le code du Travail. Il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail.

Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux. La procédure est indiquée à l'article 316 du code du Travail et par la Loi portant création, organisation et fonctionnement des tribunaux du travail du 16 octobre 2002 (Loi N °016-2002). Le recours à l'amiable n'empêche aucunement l'utilisation du recours juridictionnel.

Le règlement à l'amiable : Les litiges individuels ne sont pas recevables devant le Tribunal du Travail s'ils n'ont été préalablement soumis à la procédure de conciliation, à l'initiative de l'une des parties, devant l'Inspecteur du Travail du ressort comme l'indique l'article 298 du Code du Travail. Cette procédure est expliquée ci-dessous.

Les détails du mécanisme de règlement des plaintes concernant ces agents sont consignés dans les contrats de travail et seront consignés dans des registres mis à jour et communiqués aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur porte à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des différends. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence. 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.

Tous les travailleurs auront accès aux mécanismes de gestion des plaintes qui seront mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront

informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous. L'Inspection du travail est régie par les articles 9, 10 et 11 de l'Arrêté ministériel 030/CAB/MINETAT/MTEPS/FBK/01/2018 du 24/03/2018 portant fonctionnement, fixation et détermination des sièges et ressorts territoriaux des services de l'inspection générale du travail.

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

L'Inspection Générale du Travail est chargée de l'application de la législation sociale y compris celle relative à la santé et sécurité au travail ainsi qu'à promouvoir les rapports harmonieux entre employeurs et travailleurs. Au niveau provincial ce rôle est relayé par les Inspections Provinciales du Travail. Il est, dès lors, possible pour toute personne d'avoir recours à l'Inspection Générale du Travail (IGT) dans sa propre province sans se déplacer jusqu'à Kinshasa.

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

- une procédure de réception des griefs, tels qu'un formulaire de commentaire / plainte, des boîtes à suggestions, un courrier électronique, une ligne téléphonique ;
- un département responsable pour recevoir, enregistrer et suivre le règlement des litiges.

En raison de la spécificité du projet, l'UGP, par l'entremise de son Spécialiste des questions sociales, élaborera et mettra en œuvre un mécanisme de règlement des doléances qui permettra de régler les préoccupations de tous les travailleurs directs et contractuels. La mise en place de ce mécanisme de règlement des doléances fait partie à part entière du projet. Ce mécanisme sera présenté à l'Inspection Générale du Travail.

Le Spécialiste surveillera l'enregistrement et le règlement des plaintes des travailleurs et en fera cas à l'UGP dans ses rapports d'étape mensuels. Le processus sera suivi par le point focal et le spécialiste des questions sociales qui sera responsable du GRM du projet.

Les plaintes liées à l'EAS/HS seront enregistrées par des personnes / institutions identifiées comme de confiance lors des consultations avec les femmes pour être accessibles et sûres. Tous survivant(e)s, même avant une investigation sur la plainte, seront immédiatement référés aux

services VBG suivant le protocole de réponse qui fera partie du plan d'action directeur EAS/HS. Des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes d'EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.

Les plaintes peuvent être déposées par différents moyens possibles pour déposer une plainte (courrier formel ; appel téléphonique ; envoi d'un sms ; réseaux sociaux ; courrier électronique ; contact via site internet du projet ; via les boîtes à suggestions ; boîtes à suggestions ; petites plaques indiquant les numéros verts de téléphones pour les plaintes et réclamations.) Les voies d'entrée pour les plaintes liées à l'EAS/HS seront confirmées lors des consultations avec les travailleurs (femmes et hommes) pour s'assurer qu'elles sont accessibles et sûres :

- Les plaintes anonymes seront traitées de la même façon que les autres doléances, dont l'origine est connue.

- Le processus sera sensible aux plaintes de EAS/HS avec un cadre de responsabilisation comprenant un protocole de réponse pour garantir que les survivantes sont référées à des services de VBG de qualité en temps opportun et de manière éthique, confidentiel, et respectant l'approche centrée sur la survivante.

L'information sur l'existence du mécanisme de règlement des doléances sera facilement accessible à tous les travailleurs du projet (directs et contractuels) au moyen de tableaux d'affichage, de boîtes à suggestions et à plaintes et d'autres moyens au besoin.

Il sera recommandé de mettre en place un MGP fonctionnel sur base des modèles et expériences locales ou nationales existantes.

11.GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UGP utilisera les dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque mondiale (Banks 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.

Plus spécifiquement, les points 6.52, 6.53 et l'Annexe VII sur la sélection des ONG pourront aussi être utilisés pour le recrutement des entrepreneurs ou des sous-traitants.

12.TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Dans le cadre de REDISSE IV, les travailleurs communautaires ne seront pas employés. Il s'agira de booster l'engagement au niveau de la communauté par cette couche de la population qu'on appelle les relais communautaires. Ces derniers auront pour tâche spécifique : la sensibilisation sur le projet REDISSE IV en général et en particulier sur les mesures de protection contre les épidémies. Ils pourront probablement après une formation appropriée accompagner moralement ou physiquement les malades ainsi que les victimes de cas de violences sexuelles dans la prise en charge, la sensibilisation des sages-femmes sur les techniques d'accouchement qui préservent la santé de la mère et de l'enfant.

Pour assurer une appropriation des actions menées par REDISSE IV, les relais communautaires participeront aux activités de sensibilisation sur les impacts négatifs de la propagation des épidémies, la prévention des VBG/EAS/H et la sensibilisation sur les mesures d'atténuation des risques, y compris les comportements qui sont interdits auprès des communautés en rapport avec l'EAS/HS. Et feront le référencement vers les structures de la zone d'intervention.

13.EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Cette section énoncera la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux. Il sera très important de réguler et vérifier que les fournisseurs principaux traitent leurs propres employés de manière légale et correcte sous peine de rupture et/ou résiliation de contrat et si besoin d'en référer à l'Inspection Générale du Travail.

En effet, lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, REDISSE IV exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions du nouveau cadre. Les procédures de gestion

de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si pendant la mise en œuvre du projet des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, REDISSE IV exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

Ainsi pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement, 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 ce qui concerne l'EAS/HS, les exigences relatives à la prévention, atténuation et réponse à ces risques devront d'inclure dans les contrats de fournisseurs, et seront d'application à tout travailleur engagé avec le projet.

ANNEXES

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

CODE DE CONDUITE A ADAPTER AU PROJET REDISSE IV

1. Généralités

Le but des présents *Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention de l'exploitation et l'abus sexuel, et le harcèlement sexuel (EAS/HS) et les violences contre les enfants (VCE)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

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

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de EAS/HS et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui vise à :

- i. Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
- ii. Créer une prise de conscience concernant l'EAS/HS et de VCE, et :
 - a) Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
 - b) Établir procédures pour dénoncer ces incidents de EAS/HS, répondre à tels incidents ; et les sanctionner dans le cas échéant

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

2. Définitions

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

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le

projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »³. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
 - **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation,

³ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne⁴, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail⁵, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Sollicitation malintentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur⁶.

Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur⁷. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

⁴ L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

⁵ L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

⁶ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

⁷ Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite

Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Procédure d'allégation d'incidents de VBG et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.

Code de conduite concernant les VBG et les VCE : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG et les VCE.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Auteur : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VBG ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

3. Codes de conduite

Annexe 1 - Code de Bonne Conduite

(<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE

PROJET DE DEVELOPPEMENT DU SYSTEME DE SANTE (PDSS)

DECLARATION D'ENGAGEMENT DES AGENTS ET PARTENAIRES DU PDSS AU RESPECT DU CODE DE BONNE CONDUITE, D'ETHIQUE ET BONNES MOEURS

Préambule

Le REDISSE s'inscrit dans un engagement à la bonne gouvernance entre le Ministère de la Santé de la RDC et le Groupe de la Banque Mondiale.

L'objectif d'améliorer la bonne gouvernance s'impose aussi à l'équipe de gestion du Projet dont les agents et partenaires doivent, dans l'exécution de leur contrat, respecter les règles de probité morale, s'abstenir de tout acte de harcèlement (psychologique et sexuel), d'intimidation, d'exploitation et abus sexuel dans son travail.

Le Ministère de la Santé Publique assure à travers l'équipe de Coordination et le comité de pilotage la responsabilité de la supervision, coordination et gestion pour l'exécution efficiente des activités du REDISSE IV. Cette équipe prendra des mesures pour garantir la mise en œuvre des activités conformément au manuel d'exécution du projet et aux directives environnementales et sociales, sanitaires et sécuritaires du Groupe de la Banque Mondiale.

Le Ministère de la Santé Publique renforce son engagement à respecter les normes de protection contre l'exploitation et les abus sexuels⁸. Ces normes sont des règles de comportement non-négociables et obligatoires dans les codes de conduite du personnel du Ministère et les partenaires de mise en œuvre de ses des programmes.

Le Ministère de la Santé Publique considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité, ou le fait de perpétrer une acte de violences basées sur le genre (VBG), y compris l'exploitation et l'abus sexuels (EAS) ou le harcèlement sexuel (HS), ou de violence contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de EAS/HS ou de VCE, le cas échéant.

Le REDISSE IV pourra prendre des mesures disciplinaires, conformément aux lois en la matière et au code de travail de la RDC, qui pourraient inclure l'avertissement informel, l'avertissement formel, une formation supplémentaire, une perte jusqu'à une semaine de salaire, la suspension de l'emploi (sans versement de rémunération), pour une période de 1 mois minimum jusqu'à un maximum de 6 mois, une cessation d'emploi. Les sanctions doivent être proportionnelles à la transgression. Avant d'imposer des sanctions, si un travailleur soulève une objection crédible contre une violation présumée du code de conduite, l'employeur doit mettre

⁸ Pour une explication détaillée de ces normes et une liste des outils d'accompagnement et de mise en œuvre disponibles (en français), prière de se référer au site suivant : <http://www.pseataforce.org/fr>. Voir en particulier le bulletin du Secrétariat Général – Mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation sexuelle et la violence sexuelle (ST/SGB/2003/13).

l'intéressé en congé administratif en attendant un examen juste et exhaustif de l'affaire en vue de déterminer la véracité de l'allégation.

De proxénétisme, harcèlement et violences sexuels et pédophilie : Conformément aux textes nationaux (Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le Décret du 30 janvier 1940 portant Code pénal congolais, etc.), régionaux (La déclaration des Chefs d'Etat et de Gouvernement des États Membres de la CIRGL sur la tolérance Zéro contre les VBG, etc.) et internationaux sur le proxénétisme, le harcèlement et les violences basées sur le genre, la pédophilie et le respect des us et coutumes des populations et des relations humaines d'une manière générale, tout acte de proxénétisme, harcèlement, abus, violences sexuelles, pédophilie (cfr : (i) Résolution 48/104 des Nations Unies relative à la déclaration sur l'élimination des violences contre les femmes et (ii) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies de l'information pour abuser et/ou exploiter les enfants) sera immédiatement sanctionné par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires par l'autorité publique compétente.

De l'exploitation des enfants : Conformément aux textes nationaux, régionaux, et internationaux :((i) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies de l'information pour abuser et/ou exploiter les enfants et (ii) Résolution 44/25 du 20 novembre 1989 sur les droits des enfants), l'emploi et l'exploitation des enfants sont strictement interdits au sein de l'entreprise.

Code de conduite individuel

La présente déclaration d'engagement au respect de bonne conduite et d'éthique est un complément au contrat signé entre chaque personne ayant une obligation avec le Ministère de la Santé à travers le PDSS et a pour objet de définir :

- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline au lieu de travail ;
- Les principales mesures en matière d'hygiène et de sécurité au lieu de travail ;
- Le respect des droits de l'homme ;
- Le respect de l'environnement ;
- Les dispositions relatives à la défense des droits des employés ;
- Les mesures disciplinaires ; et
- Les formalités de son application.

Toutes les personnes (staff, consultants, partenaires) impliquées dans la mise en œuvre du REDISSE IV doivent respecter les plus hauts standards d'éthique et veiller à prendre toutes les mesures requises pour prévenir et combattre la fraude, la corruption, les abus sexuels et la maltraitance.

Le Ministère de la Santé Publique considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité, ou le fait de perpétrer un acte de EAS/HS ou de VCE que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de EAS/HS ou de VCE, le cas échéant.

DE LA DISCIPLINE GENERALE

Le personnel du PDSS, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, ne peut pas :

- Avoir recourt aux services de travailleurs du sexe durant et après les heures de travail et d'engager dans des rapports sexuels avec les membres de la communauté ;
- Avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- Tenir le langage et comportement avilissants, menaçants, harcelants, abusifs, culturellement et sexuellement provocants, pour tout le personnel de la formation sanitaire ;
- Attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- Commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- Refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la direction du PDSS ;
- Faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de la formation sanitaire, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ainsi que de EAS/HS ;
- Quitter son poste de travail sans autorisation ;
- Introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
- Se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- Exercer, au chantier et pendant les heures de service, des activités réputées commerciales par la loi, pour son compte personnel ;
- Divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- Consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, des clients, et du personnel de la formation sanitaire, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- Commettre toute action et/ou adopter un comportement contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ; et
- Utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles.

DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE

Le personnel du REDISSE ne peut pas :

- Pénétrer et séjourner dans l'entreprise en état d'ébriété ou sous l'effet de stupéfiants ; et
- Consommer des boissons alcoolisées ou des stupéfiants pendant les heures de travail.

DU RESPECT DES DROITS HUMAINES

Les actes de discrimination, harcèlement, et violences suivantes sont formellement interdits et sévèrement réprimés pour tout le personnel du REDISSE :

- Tout acte de discrimination dans les interactions avec la communauté locale ou entre le personnel de l'Entreprise sur base de race, couleur, sexe, âge, religion, langue, état civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale,

handicap physique ou mental, naissance, orientation sexuelle, identité de genre, ou tout autre statut.

- Tout acte de harcèlement sexuel, ou langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provocant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé.
- Tout acte de violence, y compris la violence sexuelle et/ou sexiste, qui peut causer des souffrances physiques, psychologiques, ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte, et la privation de liberté.
- Tout acte d'exploitation ou abus de pouvoir, y compris l'exploitation et l'abus sexuels, tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens, ou de services contre les rapports sexuels, qui inclut les faveurs sexuels ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, ou abusif.
- L'emploi et l'exploitation des enfants au sein de l'entreprise, ce qui incluent l'abus sexuel ou d'autres comportements inappropriés à l'égard des enfants ; en plus, la sécurité et protection des enfants dans les zones du projet et aussi dans les environs des chantiers du projet doivent être aussi assurées.
- 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.
- 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.

La commission des actes interdits et énumérés ci-haut sera immédiatement sanctionnée par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires par l'autorité publique compétente s'il éché.

En plus, tout acte d'agissement répété du harcèlement ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel, sera passible d'une sanction disciplinaire pour tout le personnel du REDISSE IV, qui aura commis de tels actes répréhensibles.

Finalement, aucun personnel ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les actes ou agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels actes ou agissements ou les avoir relatés ou signalés auprès de sa hiérarchie.

Le personnel reconnaît que participer à des actes de EAS/HS lorsqu'on est employé par le projet – que ce soit sur le lieu de travail, dans les alentours du lieu de travail, ou dans les communautés limitrophes – constitue une atteinte aux convenances et aux bonnes mœurs conformément à l'article 51 du Code du travail.

DU RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Le personnel du PDSS ne peut pas :

- Transporter, détenir et/ou consommer de la viande de brousse et des végétaux d'espèces protégées par la convention de Washington (CITES), l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et la réglementation nationale ;
- S'adonner au commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire ;
- Abattre les arbres dans les zones du projet, que ce soit pour la commercialisation du bois de chauffe, du charbon de bois ou pour les besoins personnels ;
- Polluer volontairement l'environnement ;
- Faire preuve d'actes de négligence ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à l'environnement ; et
- Déverser les déchets n'importe où sur le lieu de travail sans se conformer aux règles de gestion y afférentes.

Après avoir pris connaissance du PAD, du manuel d'exécution du projet, des directives sur la prévention et la lutte contre la fraude et la corruption dans les projets financés par les prêts de la BIRD, les crédits et dons de l'IDA, et les normes environnementales et sociales sur l'emploi et les conditions de travail, y compris les normes et les interdictions figurant dans ce code de bonne conduite, je m'engage à :

1. assumer mes responsabilités avec honnêteté et loyauté vis-à-vis des autorités en respectant les normes éthiques et déontologiques.
2. mener les activités financées sur les fonds du projet conformément aux directives en vigueur et de subir une évaluation de mes performances individuelles selon la vision du contrat de performance.
3. assurer la confidentialité des informations dont j'aurai eu connaissance dans le cadre de l'exercice de mes fonctions, à ne les divulguer à personne, et à ne les exploiter qu'aux seules fins de service.
4. ne pas utiliser pour mon propre compte ou pour le compte d'autrui, de quelque manière que ce soit et sous quelques formes que ce soit, les informations sur le REDISSE IV, notamment en ce qui concerne l'administration, les fournisseurs, les consultants, les contrats présents ou futures sans avoir obtenu au préalable une autorisation écrite.
5. traiter avec dignité 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. Éviter un langage ou un comportement envers les collègues de service, les femmes, les enfants ou les hommes qui n'est pas approprié, harcelant, intimidant, abusif, sexuellement provocant, humiliant ou pas adapté.
6. savoir qu'on doit être en tout temps et en tout lieu un modèle, une référence en ce qui concerne la protection de la femme et de l'enfant, le respect et la promotion des droits de l'homme, de la femme et de l'enfant et surtout dans la lutte contre la violence sexuelle et basée sur le genre.
7. (a) ne pas s'engager dans la violence, y compris la violence sexuelle et/ou sexiste (par exemple des actes pouvant causer des souffrances physiques, psychologiques ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte et la privation de liberté).

(b) ne pas s'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, donner des cadeaux personnels incitatifs pour des faveurs sexuelles, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).

(c) ne pas solliciter des faveurs sexuelles (par exemple, faire des promesses ou un échange de traitement favorable, y compris de l'argent, de l'emploi, de biens ou de services, dépendant d'actes sexuels) ou d'autres formes d'humiliation, de dégradation ou d'exploitation, ou de comportement abusif ou d'abus de pouvoir. Et aussi ne pas accepter toute faveur sexuelle en échange d'une assistance, l'argent, de l'emploi, de biens ou de services.

(d) ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans), y compris d'épouser une fille de moins de 18 ans – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;

(e) à moins qu'il y ait le plein consentement⁹ éclairé de toutes les parties concernées dans un rapport égalitaire, ne pas avoir des interactions sexuelles avec les membres des communautés des bénéficiaires. 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. Toute activité sexuelle (sollicitation du sexe transactionnel par les membres de la communauté en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme « non consensuelle » et exploitante dans le champ d'application du présent code.

(f) ne pas se servir d'enfants ou d'adultes pour obtenir d'autres personnes, qu'elles se livrent à des activités sexuelles. Et de ne pas recourir aux services des « prostituées » ou travailleurs forcés de sexe pour la survie.

(g) respecter les obligations en matière d'exploitation et abus sexuels même en dehors des heures officielles de travail.

(h) signaler où possible à mon gestionnaire par l'intermédiaire du mécanisme de gestion des plaintes tout cas présumé ou avéré de EAS/HS ou de VCE (violence contre les enfants) commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise. Envisager à signaler toute violation du présent code de conduite. Le REDISSE IV et ses partenaires s'engagent à s'assurer l'absence des représailles contre les travailleurs qui signalent des infractions au code s'ils le font de bonne foi.

8. Toute personne ayant une obligation envers le REDISSE IV (staff, consultant et partenaire), est tenue au respect du présent code de conduite. Il doit tout faire pour que ce code ne soit pas

⁹Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autre forme de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque Mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de Conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peut être invoqués comme moyen de défense.

ressenti comme une charge mais comme une culture sociale faisant partie de l'identité du PDSS, des consultants partenaires et de ses agents.

9. Je comprends que si je viole le présent code de conduite individuelle, le PDSS pourra prendre des mesures disciplinaires, conformément aux lois en la matière et au code de travail de la RDC, qui pourraient inclure

(a) Avertissement informel.

(b) Avertissement formel.

(c) Une formation supplémentaire.

(d) Une perte jusqu'à une semaine de salaire.

(e) Une suspension de l'emploi (sans versement de rémunération), pour une période de 1 mois minimum jusqu'à un maximum de 6 mois.

(f) Une cessation d'emploi.

(g) Rapport à la police si nécessaire.

PRINCIPALES FAUTES ET SANCTIONS

Les griefs articulés et les sanctions allant jusqu'au licenciement selon la gravité des faits reprochés au travailleur sont repris ci-dessous.

En cas de violation de ces interdictions, le travailleur contrevenant est passible de sanctions. Lorsque la responsabilité de l'entreprise ou la formation sanitaire est civilement engagée, elle se réserve le droit de poursuivre en réparation civile ou en action de remboursement, le travailleur responsable.

Le REDISSE s'inscrit dans un engagement à la bonne gouvernance entre le Ministère de la Santé de la RDC et le Groupe de la Banque Mondiale.

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	blâme
Mauvaise exécution du travail	Avertissement
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours

Fautes	Sanctions
Etat d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés à l'égard des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
Recours aux services de prostituées	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat
Dans les lieux de travail, dans les alentours du lieu de travail, et dans les communautés avoisinantes, tout acte de discrimination, harcèlement, violence physique ou sexuelle, exploitation et abus sexuels, ou emploi ou exploitation des enfants	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'Etat
Les coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'Etat
Toute autre faute non-prévue par le présent règlement	Sera soumise à un comité de discipline ad hoc de l'Entreprise pour qualification et proposition d'une sanction

10. Hormis les cas des infractions considérés comme imprescriptibles par la loi, aucune faute commise par un personnel ne peut être invoquée au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où la structure sanitaire en a eu connaissance, à moins que des poursuites pénales n'aient été exercées dans ce même délai. Aucune faute antérieure de plus de (3) trois ans à

l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle faute dûment commise. Toute sanction disciplinaire notifiée doit comporter l'énonciation des griefs qui la motivent et est précédée d'une convocation du personnel en question ; ce dernier peut se faire assister d'un conseil de son choix lors de l'entretien.

11. Ce code de bonne conduite fait partie des documents de bord du personnel pendant les heures des services. Ce code doit être affiché dans tous les locaux du PDSS et ceux des consultants partenaires, à des lieux accessibles au public et les personnes touchées par le projet. Il doit être rédigé dans des langues que comprennent la population locale, le personnel de l'Entrepreneur, le personnel de l'employeur et les personnes touchées.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. J'accepte de me conformer aux normes qui y figurent, et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes et aux exigences de l'hygiène et de sécurité du travail, de la VBG et de la VCE. Je reconnais par les présentes :

- Que j'ai bien reçu un exemplaire du code ;
- Que le code m'a été expliqué ;
- Que le respect de ce code de conduite est une condition de mon emploi ; et
- Que j'ai compris que les violations du code peuvent avoir des conséquences graves, pouvant aller jusqu'au licenciement ou à un renvoi vers les autorités judiciaires.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

4. Plan d'action VBG et VCE

4.1 L'Équipe de conformité (EC) VBG et VCE

Le projet mettra en place une Équipe de conformité (EC) VBG et VCE. Elle comprendra, selon les besoins du projet, au moins quatre représentants (« Points focaux »), répartis comme suit :

- i. Un spécialiste des sauvegardes, nommé par le client ;
- ii. Le gestionnaire chargé de l'hygiène et de la sécurité du travail nommé par l'entrepreneur¹⁰, ou toute autre personne chargée des questions de VBG et VCE, ayant le temps et l'expérience nécessaires pour assumer ce poste ;
- iii. Le consultant chargé de la supervision ; et,
- iv. Un représentant d'un prestataire de services local ayant de l'expérience en matière de VBG et VCE (le « Prestataire de services »).

Il incombera à l'équipe de conformité (EC), avec l'appui de la direction de l'entreprise, d'informer les travailleurs des activités et responsabilités de la GCCT. Pour servir efficacement au sein de la GCCT, les membres doivent suivre une formation dispensée par le Prestataire de services local avant le début de leur affectation, afin de s'assurer qu'ils sont bien sensibilisés aux questions de VBG et de protection des enfants.

La EC sera tenue :

- i. D'approuver tout changement apporté aux **Codes de conduite en matière de VBG et VCE** figurant dans le présent document, après approbation de la part de la Banque mondiale pour tout changement de ce type ;
- ii. De préparer le **Plan d'action sur les VBG et VCE** reflétant les Codes de conduite, qui comprend :
 - a) Les **Procédures relatives aux allégations de VBG et VCE** (voir la section 4.2) ;
 - b) Les **Mesures de responsabilité et confidentialité** (voir la section 4.4) ;
 - c) Une **Stratégie de sensibilisation** (voir la section 4.6) ;
 - d) Un **Protocole d'intervention** (voir la section 4.7).
- iii. D'obtenir l'approbation du Plan d'action sur les VBG et VCE de la part de la Direction de l'entreprise ;
- iv. D'obtenir les autorisations du client et de la Banque mondiale pour le Plan d'action sur la VBG et VCE avant la pleine mobilisation ;
- v. De réceptionner et d'assurer le suivi des résolutions et sanctions concernant les plaintes reçues en matière de VBG et VCE liées au projet ; et
- vi. De s'assurer que les statistiques des plaintes au sujet des VBG et VCE sont à jour et soit incluses dans les rapports réguliers du projet.

L'équipe de conformité (EC) tiendra des réunions trimestrielles de mise à jour pour discuter des moyens de renforcer les ressources et le soutien en matière de VBG et VCE pour les employés et les membres des communautés.

¹⁰ Lorsqu'il y a plusieurs entrepreneurs qui travaillent sur le projet, chacun doit nommer un représentant, le cas échéant.

4.2 Dépôt de plaintes : Procédures relatives aux allégations de EAS/HS et VCE

L'ensemble du personnel, des bénévoles, des consultants et des sous-traitants sont encouragés à signaler les cas présumés ou avérés de EAS/HS et VCE. Les gestionnaires sont tenus de signaler les cas présumés ou avérés de EAS/HS et VCE, car ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables du respect du Code individuel de conduite.

Le projet fournira des informations aux employés et à la communauté sur la façon de signaler les cas de violation du Code de conduite en matière de EAS/HS et VCE par le biais du Mécanisme de plaintes et des doléances. L'équipe de conformité (EC) assurera le suivi des cas de violation du Code de conduite en matière de EAS/HS et VCE signalés par l'intermédiaire du mécanisme des plaintes.

4.3 Traitement des plaintes relatives à l'EAS/HS et aux VCE

Lignes directrices pour le processus de traitement des plaintes VBG/EAS/HS :

- La structure responsable du MGP qui reçoit la plainte veille à sa confidentialité et, sauf si la plainte a été reçue par l'intermédiaire du prestataire des services de prise en charge, **oriente immédiatement le/la survivant(e) auxdits services**. Les survivant(e)s de VBG peuvent avoir besoin d'un accès à des services de police, de justice, de santé et de soutien psychosocial ainsi qu'aux logements sécurisés et aux moyens de subsistance pour pouvoir guérir de leur expérience. Le consentement doit être reçu avant toute action. Les plaignant(e)s devraient recevoir des informations claires sur les services disponibles et sur les détails du processus du MGP. Ils/elles doivent également être informé(e)s qu'ils/elles peuvent choisir de ne recevoir que les services sans consulter le MGP ou ne rien consentir, auquel cas la plainte sera close. Le service de prise en charge se chargera de cette tâche, conformément aux souhaits des survivant(e)s. Ces services devraient être fournis selon les normes et directives mondiales¹¹.
- Si la plainte est d'abord reçue par un prestataire de service ou par des autres canaux de communication identifiés, celle-ci est envoyée au responsable du MGP pour être enregistrée dans le système, toujours avec le consentement éclairé du/de la survivant(e).
- Le prestataire de service apporte le soutien nécessaire au/à la survivant(e) jusqu'à ce que cela ne soit plus nécessaire.
- À la demande de PDSS et avec le consentement du/de la survivant(e), un point focal du prestataire de service peut participer à la procédure de vérification en représentant le/la survivant(e).
- Dans le cadre du MGP mis en place, les allégations de VBG/EAS/HS sont examinées et un accord est trouvé sur un plan de règlement ainsi que sur les mesures applicables à

¹¹ Pour les normes de qualité concernant les soins médicaux, consulter <http://www.who.int/reproductivehealth/publications/post-violence-care-in-health-facilities/en/>. Pour les normes concernant d'autres services, consulter <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBVIE.Minimum.Standards.Publication.FINAL.ENG.pdf>.

l'auteur, le tout dans les meilleurs délais afin d'éviter d'autres traumatismes au/à la survivant(e).

- En consultation avec le prestataire de service, le représentant de PDSS est chargé de mettre en œuvre le plan convenu, qui doit toujours être conforme à la législation locale, au contrat de travail et au code de conduite.
- À travers le prestataire de service, la structure responsable du processus de vérification informera le responsable du MGP que le dossier a été examiné et maintenant est clos.

Le PDSS et la Banque mondiale sont informées de la clôture du dossier. Selon l'approche axée sur le/la survivant(e), le dossier n'est clos que lorsque le/la survivant(e) n'a plus besoin du soutien apporté par le prestataire de service.

Mécanisme de gestion des plaintes (MGP)

En ce qui concerne les plaintes de VBG/EAS/HS, tout d'abord, si la plainte n'est pas rapportée au MGP initialement à travers un prestataire de service, le/la survivant(e) devrait être référé(e) immédiatement à un prestataire de service pour les orientations et services appropriés (psychosocial, médical, juridique, et/ou réinsertion sociale), par exemple, par le point foca au sein du conseil villageois ou comité si nécessaire (voir Protocole de réponse en Annexe 3). Le consentement doit être reçu avant toute action. Les plaignant(e)s devraient recevoir des informations claires sur les services disponibles et sur les détails du processus du MGP. Ils/elles doivent également être informé(e)s qu'ils/elles peuvent choisir de ne recevoir que les services sans consulter le MGP ou de ne rien consentir, et dans ce cas-là, la plainte sera clôturée. Il/elle doit aussi donner son consentement éclairé de saisir le MGP, en remplissant la fiche de consentement (voir Annexe 4). La prise en charge de tout(e) plaignant(e) auprès du MGP concernant un cas de VBG/EAS/HS sera assurée indépendamment de si un lien de l'auteur présumé au projet a été établi ou pas.

Si le consentement est accordé, la fiche d'enregistrement pour la plainte sera remplie à travers le prestataire de services et gardée dans un lieu bien sécurisé et verrouillé avec un accès strictement limité au sein de la structure de prise en charge ; uniquement le prestataire de services aura accès à cette fiche. Aucune information susceptible de révéler l'identité du/de la survivant(e) ne doit être conservée au niveau du MGP. Le mécanisme ne doit pas demander ou enregistrer d'informations en dehors des trois aspects suivants relatifs aux cas de VBG/EAS/HS :

- La nature de la plainte (ce que déclare le plaignant ou la plaignante en usant de ses propres termes, sans que ce soit en réponse à des questions) ;
- La zone et la date de l'incident ;
- Si, à sa connaissance, l'auteur est associé au projet ; et
- Si possible, l'âge et le sexe du/de la survivant(e).

Toute autre donnée sensible, y compris l'identité du/de la survivant(e) ou de l'auteur présumé, ne sera pas divulguée afin de respecter la confidentialité. Il est aussi important de noter que le prestataire de service n'est pas appelé à déterminer si une plainte est vraie ou s'il existe suffisamment d'information pour une vérification. Le prestataire de services devrait seulement documenter et signaler la plainte de VBG/EAS/HS au MGP, avec le consentement éclairé du/de la survivant(e), de manière confidentielle et en toute sécurité, dans les 24 heures de l'admission. Le prestataire de services disposera aussi de son propre processus de prise en charge, qui sera utilisé pour recueillir les données détaillées nécessaires à l'appui à apporter au/à la plaignant(e) et faciliter la résolution du cas – c'est-à-dire il n'est pas la responsabilité du MGP de récolter ces détails. Le prestataire devra conclure un protocole d'échange d'informations avec la structure responsable du MGP pour classer le dossier. Ces informations ne doivent pas aller au-

dès la résolution de l'incident, la date à laquelle l'incident a été résolu, et le classement du dossier. Les prestataires de services ne peuvent fournir des informations sur un cas qu'avec le consentement du/de la survivant(e). Si la personne en question consent au partage des informations relatives à son dossier, le prestataire de services peut communiquer de telles informations quand et si cela ne présente aucun danger, ce qui signifie que le partage d'informations ne doit pas exposer le/la survivant(e) ou le prestataire de services à encore plus de violence.

Si le/la survivant(e) choisit de ne pas saisir le MGP, il est important que le prestataire de service demande si le/la survivant(e) donne son consentement de partager certaines données de base (le code de cas, le type de cas, la zone et la date de l'incident, le lien de l'auteur présumé au projet, et l'âge et le sexe du/de la survivant(e)), lorsque les données des incidents sont partagées avec le MGP. Dans ce cas-là, l'incident est enregistré dans la base de données pour le prestataire de services et aidera le projet à contrôler le nombre de plaintes qui refusent de saisir le MGP et aussi à signaler les barrières qui empêchent les plaignant(e)s d'accéder au système librement et en toute sécurité. Finalement, le/la survivant(e) a le droit de demander une aide même s'il/elle ne veut pas rapporter l'incident auprès du MGP.

4.4 Mesures de responsabilisation et confidentialité

Toutes les dénonciations de VBG et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. Le client, l'entrepreneur et le consultant doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi bien que la confidentialité de tout employé accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).

Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience de EAS/HS et de VCE, elles peuvent dénoncer les cas de EAS/HS et de VCE par divers moyens, à savoir : i) en ligne ; ii) par téléphone ; iii) en personne ; iv) auprès du Prestataire de services local ; v) auprès du/des gestionnaire(s) ; vi) auprès des conseils villageois ; ou vii) à la police. Afin de préserver la confidentialité, seul le Prestataire de services aura accès aux informations concernant le/a survivant(e). La EC sera le principal Point focal en ce qui concerne les informations et le suivi de l'auteur des violences.

4.5 Suivi et évaluation

La EC doit assurer le suivi des cas qui ont été signalés et conserver tous les cas signalés dans un endroit préservé et sécurisé. Le suivi doit permettre de recenser le nombre de cas qui ont été signalés et la proportion de cas qui sont gérés par la police, les ONG, etc.

Ces statistiques doivent être communiquées au MGP et à l'ingénieur chargé de la surveillance pour être incluses dans leurs rapports.

Pour tous les cas de EAS/HS et de VCE justifiant une action de la police, le client et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informés.

4.6 Stratégie de sensibilisation

Il est important de mettre en place une Stratégie de sensibilisation comprenant des activités visant à sensibiliser les employés sur les EAS/HS et les VCE sur le lieu de travail et leurs risques connexes, les dispositions des Codes de conduite en matière de EAS/HS et VCE, les Procédures relatives aux allégations, les mesures de Responsabilisation et Confidentialité et le Protocole d'intervention. Cette Stratégie sera assortie d'un calendrier indiquant les diverses activités de sensibilisation à travers lesquelles elle sera mise en œuvre et les dates d'exécution (prévues) correspondantes. Les activités de sensibilisation devraient être liées aux formations dispensées par le Prestataire de services.

4.7 Protocole d'intervention

La EC sera chargée d'élaborer un Protocole d'intervention écrit¹² pour satisfaire aux exigences du projet, conformément aux lois et protocoles nationaux. Le Protocole d'intervention doit comprendre des mécanismes pour dénoncer les auteurs de violence sur le lieu de travail et intervenir auprès d'eux (voir la section 4.9 : Politique et intervention relatives aux auteurs de violence). Le Protocole d'intervention comprendra le processus du MGP, afin de garantir une intervention efficace et confidentielle en ce qui concerne les divulgations de cas de EAS/HS et VCE. L'employé qui divulgue un cas de EAS/HS et de VCE sur le lieu de travail doit être référé au MGP aux fins de dénonciation.

4.8 Mesures de soutien aux survivant(e)s

Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leurs choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s. Les survivant(e)s doivent être orientés vers le prestataire de services pour obtenir des services de soutien appropriés dans la communauté – y compris un soutien médical et psychosocial, la sécurité, notamment la protection policière et le soutien aux moyens de subsistance – en facilitant le contact et la coordination avec ces services. Le client, l'entrepreneur ou le consultant pourrait, dans la mesure du possible, fournir un soutien financier ou autre aux survivant(e)s de VBG et VCE pour ces services (voir l'Annexe 1 pour des exemples de soutien financier).

4.9 Politique et intervention relatives aux auteurs de violence

Encourager et accepter la dénonciation par le biais du MGP faite par les employés et les membres des communautés au sujet des auteurs de violence sur le lieu de travail. Par l'entremise de l'équipe de conformité (EC) et/ou du Prestataire de services, superviser l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales. Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à :

- i. Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière de VBG et de VCE ;
- ii. Dénoncer l'auteur de la violence à la police conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou
- iii. Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.

¹² Élaborer un protocole approprié pour l'enregistrement écrit des questions de VBG et VCE soulevées au cas où les notes seraient citées. Élaborer des processus pour la tenue des dossiers, y compris les activités entreprises par la EC.

5. Sanctions

Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur de EAS/HS ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le Code de conduite individuel (voir l'Annexe 1 pour des exemples de sanctions). Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.

Ce processus devrait être totalement indépendant de toute enquête officielle que les autorités compétentes (par exemple la police) pourraient décider de mener dans le cadre de la même affaire, et conformément à la législation nationale en vigueur. En outre, les mesures disciplinaires internes que les gestionnaires de l'employeur pourraient décider d'adopter sont censées être distinctes de toute accusation ou sanction que l'enquête officielle pourrait occasionner (par exemple, les amendes monétaires, la détention, etc.).

Annexe 2 : Procédures potentielles pour intervenir dans les cas EAS/HS et VCE

Des mesures de responsabilisation visant à préserver la confidentialité peuvent être prises grâce aux actions suivantes consistant à :

1. Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements personnels des survivant(e)s de EAS/HS/VCE revêt une importance capitale ;
2. Dispenser aux membres de l'équipe de conformité une formation sur l'écoute empathique et sans jugement ;
3. Prendre des mesures disciplinaires, y compris pouvant aller jusqu'au licenciement, contre les personnes qui violent la confidentialité de l'identité des survivant(e)s (à moins qu'une violation de la confidentialité soit nécessaire pour protéger le/a survivant/te ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige).

Les Procédures relatives aux allégations de EAS/HS et VCE devraient préciser :

1. A qui les survivant(e)s peuvent s'adresser pour obtenir des renseignements et une assistance ;
2. Le processus permettant aux membres des communautés et aux employés de déposer une plainte par l'intermédiaire du MGP en cas d'allégation de EAS/HS et VCE ;
3. Le mécanisme par lequel les membres des communautés et les employés peuvent transmettre une demande pour obtenir un soutien ou signaler une violence si le processus de dénonciation n'est pas efficace en raison d'une non-disponibilité ou d'une non-réactivité, ou si la préoccupation de l'employé n'est pas résolue.

Le soutien financier et les autres formes de soutien aux survivant(e)s peuvent inclure :

1. Le paiement direct des frais médicaux ;
2. La prise en charge de tous les frais médicaux liés spécifiquement à l'incident ;
3. La fourniture d'un moyen de transport sécurisé pour accéder aux services de soutien ou pour se rendre à un lieu d'hébergement et en revenir.

En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/a survivant/e, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé, peuvent comprendre¹³ :

1. Le changement de la répartition des heures et/ou des modalités de travail de l'auteur ou de le/a survivant/e de la violence ;
2. Le réaménagement ou la modification des tâches de l'auteur de la violence ou de le/a survivant/e de la violence ;
3. Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse électronique de le/a survivant/e pour éviter le harcèlement ;
4. La réinstallation de le/a survivant/e ou de l'auteur de la violence sur un autre lieu de travail/dans des locaux de substitution ;
5. La garantie d'un moyen de transport aller-retour en toute sécurité au travail pendant une période déterminée ;
6. Le soutien à le/a survivant/e pour lui permettre de demander une ordonnance de protection provisoire ou l'orienter vers un soutien approprié ;
7. La prise de toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souples et favorables à la famille.

¹³ Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les survivant(e)s. Les survivant(e)s devraient participer pleinement à la prise de décision. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il devrait être exigé de l'auteur de la violence qu'il prenne les mesures appropriées pour faire en sorte que la survivante s'adapte à la situation (par exemple, le déménagement, le changement d'horaires, etc.), plutôt que ce soit le/a survivant/e qui opère des changements.

Les options de congé pour les survivant(e)s qui sont des employés peuvent inclure ce qui suit :

1. Un employé survivant de VBG devrait pouvoir demander un congé spécial rémunéré pour se présenter à des rendez-vous médicaux ou psychosociaux, à des procédures judiciaires, ainsi que pour aménager dans un lieu de vie sécuritaire et pour entreprendre toute autre activité de soin du fait des VBG ;
2. Tout employé qui apporte son soutien à une personne survivante de VBG et/ou VCE pourrait prendre un congé de soignant, y compris mais, sans s'y limiter, pour l'accompagner au tribunal ou à l'hôpital, ou pour prendre soin des enfants ;
3. Les employés qui sont recrutés à titre temporaire pourraient demander un congé spécial non rémunéré ou un congé de soignant sans solde pour entreprendre les activités décrites ci-dessus ;

La durée du congé accordé sera déterminée en fonction de la condition de l'individu, après consultation de l'employé, de la Direction et de l'équipe de conformité (EC), le cas échéant.

Annexe 3 : Définition de quelques concepts

Travailleur : selon l'article 7 de loi no 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail en République Démocratique du Congo, est considérée comme travailleur toute personne physique en âge de contracter, quels que soient son sexe, son état civil et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, dans les liens d'un contrat de travail. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur ni de celui de l'employé.

Employeur : est considérée comme employeur toute personne physique ou morale, de droit public ou privé, qui utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs en vertu d'un contrat de travail (article 7 de loi no 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail en République Démocratique).

Travail forcé : selon l'article 2 Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail en République Démocratique du Congo le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire selon l'article 2 du code de travail, tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Contrat de travail : le contrat de travail est selon l'article 7 de loi no 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail en République Démocratique du Congo, toute convention, écrite ou verbale, par laquelle une personne, le travailleur, s'engage à fournir à une autre personne, l'employeur, un travail manuel ou autre sous la direction de l'autorité directe ou indirecte de celui-ci et moyennant rémunération.

Rémunération : la somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par un accord ou par les dispositions légales ou réglementaires qui sont dus en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur (l'article 7 de loi no 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail en République Démocratique du Congo).

Contrat à durée déterminée : le contrat de travail conclu pour une durée déterminée est un contrat selon l'Article 40 de la Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail en République Démocratique du Congo qui est conclu soit pour un temps déterminé, soit pour un ouvrage déterminé, soit pour le remplacement d'un travailleur temporairement indisponible.

L'article 41 de cette loi précise que le contrat à durée déterminée ne peut excéder deux ans. Cette durée ne peut excéder un an, si le travailleur est marié et séparé de sa famille ou s'il est veuf, séparé de corps ou divorcé et séparé de ses enfants dont il doit assumer la garde.

Travail des enfants : l'article 3 du code de travail stipule que toutes les pires formes de travail des enfants sont abolies. L'expression « les pires formes de travail des enfants » comprend notamment :

- a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés
- b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique de spectacles pornographiques ou des danses obscènes ;
- c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants ;
- d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité, à la dignité ou à la moralité de l'enfant.

Travailleur avec handicap : Est considéré comme travailleur avec handicap toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu (Article 134 Loi n° 015 /2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail en République Démocratique du Congo).Le handicap ne saurait constituer un empêchement pour l'accès d'une personne à l'exercice d'un emploi répondant à ses aptitudes intellectuelles, sensorielles ou physiques dans le secteur public, semi-public ou privé pour autant que son handicap ne soit pas de nature à causer un préjudice ou à gêner le fonctionnement de l'entreprise (article 135).Les personnes avec handicap ont le droit de bénéficier, dans les mêmes conditions que les autres travailleurs, d'une formation professionnelle (article 136).

Annexe 4 : Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) du Projet.

Tel que prescrit par le Nouveau Cadre de Gestion Environnementale et Sociale, l'Emprunteur devra mettre en place une procédure de résolution des griefs (selon les spécifications de la NES n°10 dès que possible dans la phase de développement du programme. L'objectif sera d'assurer, de manière impartiale et transparente, la réception et le traitement des préoccupations, des plaintes et des litiges liés à la réinstallation et à l'indemnisation. Il est à souligner qu'à titre préventif, les mesures de consultation et de participation, notamment les rencontres individuelles avec les personnes affectées par le programme (PAP), auront grandement permis de diminuer le nombre de réclamations.

La procédure sera simple et accessible au niveau local, ouverte à différents types de preuves. Elle permettra de :

- Faire des ajustements et prendre des mesures correctives tôt dans le processus de réinstallation et de développement du programme ;
- Augmenter la transparence du processus ;
- Réduire les délais potentiels à la mise en œuvre du programme associés à des disputes non résolues en minimisant le risque de recours aux tribunaux.

Les mécanismes de gestion des griefs devront être effectifs avant le début de la mise en œuvre de la réinstallation. Ils seront donc établis à l'amorce du processus de consultation et de participation des PAP.

1. Types de plaintes et conflits à traiter

Dans la pratique, les plaintes et conflits qui apparaissent au cours de la mise en œuvre d'un programme de réinstallation et d'indemnisation peuvent se justifier par les éléments suivants :

- Erreurs dans l'identification et l'évaluation des biens ;
- Désaccord sur des limites de parcelles, soit entre la personne affectée et l'agence d'expropriation, ou entre deux voisins ;
- Conflit sur la propriété d'un bien (deux personnes affectées, ou plus, déclarent être le propriétaire du même bien), ce problème peut apparaître dans ce cas-là avec des titres de propriété anciens et pas actualisés ;
- Désaccord sur l'évaluation d'une parcelle ou d'un autre bien ;
- Successions, divorces, et autres problèmes familiaux, ayant pour résultat des conflits entre héritiers ou membres d'une même famille, sur la propriété, ou sur les parts de propriété d'un bien donné ;
- Désaccord sur les mesures de réinstallation, par exemple sur l'emplacement du site de réinstallation, sur le type d'habitat proposé ou sur les caractéristiques de la parcelle de réinstallation.
- Les plaintes sensibles et graves qui sont liées aux fautes personnelles telles que le détournement, l'EAS, le HS, toute autre forme de VBG, l'emploi des enfants de moins de 14 ans, l'intimidation, la discrimination, etc.

2. Mécanisme proposé

2.1. Vue générale

Dans des programmes de réinstallation et d'indemnisation tel que celui envisagé pour le projet REDISSE IV, des plaintes et litiges peuvent résulter d'incompréhensions des procédures de réinstallation et d'indemnisation, ou de conflits de voisinage parfois sans rapport avec le programme, mais qui peuvent souvent être résolus par l'arbitrage, en utilisant des règles de médiation issues de la tradition. Ainsi, de nombreux litiges peuvent être résolus :

- Par des explications supplémentaires (par exemple, expliquer en détail comment le projet a calculé l'indemnité du plaignant et lui montrer que les mêmes règles s'appliquent à tous) ;
- Par l'arbitrage, en faisant appel à des anciens ou à des personnes respectées dans la communauté tout en lui étant extérieure.

A l'inverse, le recours aux tribunaux qui nécessite souvent des délais longs avant qu'une affaire soit traitée, peut entraîner des frais importants pour le plaignant, et nécessite un mécanisme complexe, avec experts et juristes, qui souvent peut échapper complètement au plaignant et finalement se retourner contre lui. Enfin, les tribunaux ne sont pas censés connaître des litiges portant sur des propriétés non titrées.

C'est pourquoi le REDISSE IV mettra en place un mécanisme extra - judiciaire de traitement des litiges faisant appel à l'explication et à la médiation par des tiers. Cette procédure démarrera pendant la phase d'identification.

Chaque personne affectée, tout en conservant bien sûr la possibilité de recourir à la justice congolaise à tout moment, pourra faire appel à ce mécanisme, selon des procédures précisées plus loin.

2.2. Structuration et fonctionnement du Mécanisme

Pour résoudre ces conflits potentiels, il est nécessaire de prévoir un dispositif qui permet de résoudre d'éventuelles contradictions qui peuvent découler de la mise en œuvre de ces opérations. Il est proposé dans ce qui suit un mécanisme en trois niveaux :

Le mécanisme prévoit trois niveaux d'intervention selon la gravité de la plainte :

a) Niveau 1 : Conseil villageois (COVI) impliquant le Chef du village (ou autorité coutumière), Deux notables, une femme, un PA (si l'on est dans une zone où ils sont présents) et Un(e) jeune.

Le conseil villageois informe le comité de pilotage de la zone de santé dans un délai maximum de trois jours des plaintes déposées, traitées et non résolues.

b) Niveau 2 : Comité de pilotage de la zone de santé (COPIZ)

Placé sous la direction du chef de secteur et la co-direction du MCZS, le COPIZ s'agit d'un organe qui assure le pilotage du MGP et le traitement des plaintes. Cet organe examine les recours non résolus au conseil villageois et assure le suivi des indemnisations.

Le COPIZ est fait de : Chef de secteur, Médecin Chef de Zone, 2 notables, 1 PA (si l'on est dans une zone où ils sont présents), 2 membres de la société civile dont 1 femme, le Plaignant, Chef du village comme président de COVI.

Le président du COPIZ peut sur avis motivé du COVI inviter le/la plaignant (e) et l'auteur du problème (en dehors des plaintes liées aux VBG/EAS/HS).

c) Niveau 3 : Comité de pilotage national et provincial (COPIN & COPIP)

Cette instance de médiation coordonne la mise en œuvre générale du MGP et assure son suivi et évaluation en lien avec les zones de santé. Placée sous la présidence du Médecin Chef de Division Provinciale, elle est également en charge de traiter les plaintes jugées graves, celles qui impliquent deux secteurs ou territoires ou celles non résolues par le premier et le deuxième niveau du dispositif. Cette instance travaille en étroite collaboration avec les parties prenantes concernées dont les COPIZ des secteurs.

Le COPIP est composé de : Coordination PDSS, CDDPS, Chef de secteur comme président de COPIZ, MCZ, 1 PA (si l'on est dans une zone où ils sont présents), 2 membres de la société civile dont 1 femme, Plaignant et le Chef du village comme président de COVI

Dispositions administratives et recours à la justice

En dernier ressort, en cas d'épuisement de toutes les tentatives possibles d'arrangement, le/la requérant(e) peut saisir la justice. Le recours aux tribunaux, bien qu'il ne soit pas recommandé pour le bon déroulement du projet (risque de blocage, d'arrêt des activités du projet, de retards engendrés, etc.) demeure la solution de dernier recours en cas d'échec de la solution à l'amiable. En termes de fonctionnement, le mécanisme retenu comprendra deux étapes principales :

- L'enregistrement de la plainte ou du litige ;
- Le traitement à l'amiable, faisant appel à des médiateurs indépendants du projet REDISSE IV.

2.3. Enregistrement des plaintes

Le projet REDISSE IV veillera à la mise en place de registres des plaintes au niveau de chaque zone d'intervention. A cet effet, un registre sera ouvert au niveau de chaque localité visée (surtout au centre de santé au cas échéant) par le programme. Il sera déposé un registre de plaintes auprès du Gouverneur, dans chacune des provinces où les activités du projet REDISSE IV seront menées. Ainsi, toutes les plaintes et réclamations liées à l'exécution des sous projets et susceptibles de générer des conflits, seront reçues et analysées afin de statuer sur les faits.

Un modèle d'enregistrement des plaintes est joint en Annexe1 et il sera utilisé par chaque sous projet. Sur cette base, les PARs préciseront la forme finale du registre.

L'existence de ce registre et les conditions d'accès (où il est disponible, quand on peut accéder aux agents chargés d'enregistrer les plaintes, etc.) seront largement précisées dans chaque PAR et diffusées aux populations affectées dans le cadre des activités de consultation et d'information. Le registre sera ouvert dès le lancement des activités de recensement dans une

zone donnée si un PAR est nécessaire. Sur cette base, les plaignants devront formuler et déposer leurs plaintes qui seront dûment enregistrées.

2.4. Traitement des plaintes en première instance

Tel que décrit ci-dessous, le premier examen sera fait par les instances villageoises ou communautaires des localités/ centre de santé où les sous-projets s'exécutent. Si elle détermine que la requête est fondée, le traitement de la plainte sera effectué et le plaignant devra recevoir une réponse et un traitement adéquat dans un délai maximal de 10 jours à compter de la date d'enregistrement. Ceci signifie que toutes les adresses des différents membres des organes communautaires de gestion de la plainte seront données aux populations en prévision de cette éventualité. Si le plaignant n'est pas satisfait du traitement en première instance, le second examen sera fait par le Comité de médiation au niveau provincial. Et une notification sera remise au / à la plaignant(e).

2.5. Traitement des plaintes en seconde instance

Si le plaignant n'est pas satisfait du traitement en première instance, le second examen sera fait par le Comité de médiation au niveau provincial élargi aux organisations de la société civile, un responsable Provincial du programme et les représentants des plaignants, ce qui matérialise l'implication des autorités locales. Le comité de médiation est convoqué par le Président et se réunit dans les 3 jours qui suivent la réception de la plainte non résolue en première instance. Ce Comité disposera d'un délai ne dépassant pas 02 semaines pour trouver une solution à l'amiable. Ceci signifie que toutes les adresses des différents membres des organes communautaires de gestion de la plainte seront données aux populations en prévision de cette éventualité.

Si, après délibération dudit comité, le plaignant est satisfait de la décision alors le projet REDISSE IV est tenu d'exécuter la décision dans un délai maximal de 15 jours. Si le/la plaignant(e) n'est toujours pas satisfait du résultat du traitement de sa plainte par le mécanisme de résolution à l'amiable, il pourra avoir recours au système judiciaire moyennant la notification de l'instance du second degré

2.6. Traitement des plaintes en dernière instance ou recours judiciaire

Le plaignant sera libre de recourir aux instances judiciaires à tout moment. Mais les PAP devront être informées de ce que les procédures à ce niveau sont souvent coûteuses, longues, et peuvent de ce fait perturber leurs activités, sans qu'il y ait nécessairement garantie de succès