

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO



Ministère de la Santé Publique, Hygiène et Prévention

**DRC COVID-19 STRATEGIC PREPAREDNESS AND RESPONSE PROJECT
(P173825)**

Procédure de la Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO)

Kinshasa, Décembre 2021

TABLE DES MATIERES

<i>TABLE DES MATIERES</i>	1
<i>SIGLES ET ABREVIATIONS</i>	2
1. <i>DESCRIPTION DU PROJET</i>	4
2. <i>GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU DANS LE CADRE DU PROJET SPRP</i>	8
3. <i>EVALUATION DES RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE</i>	12
4. <i>BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES 20</i>	
5. <i>BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</i>	24
6. <i>PERSONNEL RESPONSABLE</i>	29
7. <i>POLITIQUE ET PROCEDURE</i>	35
8. <i>AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAUX FORCES</i>	36
9. <i>TERMES ET CONDITIONS</i>	37
10. <i>MECANISMES DE GESTION DES PLAINTES</i>	39
11. <i>GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES</i>	43
12. <i>TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES</i>	43
13. <i>EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX</i>	44
<i>ANNEXES</i>	46

SIGLES ET ABREVIATIONS

ACE :	Agence Congolaise de l'Environnement
AF :	Additional Financing
AT :	Accident de Travail
BM :	Banque mondiale
CES :	Cadre Environnemental et Social
CGES :	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
EAHS :	Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel
EPI :	Equipement de protection individuelle
EVD10 :	Maladie à virus Ebola
HS :	Harcèlement sexuel
INRB :	Institut national pour la recherche biomédicale
IU :	Identifiant Unique
IFC :	International Finance Corporation
IGT :	Inspection Générale de Travail
MAS :	Ministère des affaires sociales
MECNDD :	Ministère de l'Environnement Conservation de la Nature et Développement Durable
METPS :	Ministère de l'Emploi Travail et de la Prévoyance Sociale
MF :	Ministère de Finances
MGD :	Mécanisme de Gestion des Doléances
MP :	Maladies professionnelles
MSHP :	Ministère de la Santé, Hygiène et Prevention.
MST :	Maladies sexuellement transmissibles
NES :	Norme Environnementale et Sociale
ODP :	Objectif du Développement du Projet
OIT :	Organisation Internationale du Travail
OMS :	Organisation Mondiale de la Sante
ONG :	Organisation Non Gouvernementale
OSC :	Organisation de la Société Civile
OXFAM :	Oxford Committee for Famine Relief

PAD ;	Document d'Evaluation du Projet
PAP :	Personne affectée par le Projet
PEES :	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO :	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PIB :	Produit Intérieur Brut
PMPP :	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
RSI :	Règlement Sanitaire International
SIDA :	Syndrome d'immunodéficience acquise
SPRP :	Strategic Preparedness and Response Project
UCP :	Unité de Coordination du Projet
UGP :	Unité de Gestion du Projet
VBG :	Violence basée sur le Genre
VCE :	Violence Contre les Enfants

1. DESCRIPTION DU PROJET

Le profil épidémiologique de la RDC, ainsi que sa diversité géographique et environnementale, la rendent sujette à de nombreux problèmes de santé. Avec un territoire de près de 2,3 millions de kilomètres carrés, la RDC est le plus grand pays d'Afrique subsaharienne. Il partage environ 9 000 km de frontières avec neuf pays et compte environ 90 millions d'habitants. La population est jeune - environ 43 pour cent a moins de 15 ans. Les conflits, l'insécurité persistante, la mauvaise prestation des services et l'accès limité aux services ont entraîné une pauvreté toujours élevée et affaibli le développement économique. En 2018, le produit intérieur brut (PIB) par habitant de la RDC s'élevait à 562 dollars EU, et 73 pour cent de la population, soit 60 millions de personnes, vivait avec moins de 1,9 dollar par jour. Le pays a une espérance de vie à la naissance de 60 ans (2017), et les principales causes de décès, les mêmes au cours de la dernière décennie, comprennent le paludisme, les infections respiratoires inférieures, les troubles néonataux et la tuberculose (2017).

Le Gouvernement de la République Démocratique du Congo (RDC) a préparé, avec le soutien financier et technique de la Banque mondiale, le programme stratégique de préparation et d'intervention de la **RDC** à la **Covid-19** (P173825) dit « projet parent » dont l'objectif de développement était de renforcer la capacité du gouvernement de la RDC à se préparer et à répondre à la pandémie Covid-19.

Vue la nécessité et la pertinence du programme, le gouvernement a officiellement demandé le soutien financier du Groupe de la Banque mondiale pour étendre la réponse à la COVID-19 en date du 29 décembre 2020 alors que la RDC connaissait déjà sa deuxième vague de cas de COVID-19. La demande pour le soutien à la COVID-19 a été réitéré par le nouveau gouvernement, qui a été mis en place en avril 2021.

Ainsi, le financement additionnel (FA) soutiendra une expansion des activités dans le cadre de la préparation stratégique et d'intervention Covid-19 de la RDC (P173825), préparé dans le cadre du Plan stratégique de préparation et d'intervention COVID-19 (SPRP) utilisant l'approche programmatique multi phase (APM), qui a été approuvée par le Conseil d'administration en avril 2, 2020, et les vaccins FA au SPRP, approuvé le 13 octobre 2020.

Le financement additionnel (FA) proposée, fournira un soutien direct au ministère de la Santé publique, de l'Hygiène et de la prévention (MoPHP) dans son programme de vaccination contre la COVID-19, fera partie d'une réponse élargie à la pandémie.

En effet, la réponse est soutenue par de multiples partenaires de développement, y compris Global Alliance pour les vaccins et la vaccination (GAVI), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), en vertu de la coordination globale du gouvernement.

La RDC a également reçu des vaccins contre la COVID-19 (AstraZeneca) de la part de l'Initiative COVAX.

Le gouvernement a récemment demandé que les vaccins à ARNm (Pfizer) soient inclus dans le prochain envoi COVAX. Le FA proposé au projet parent fournira des ressources essentielles pour permettre l'expansion d'une réponse durable et globale à la pandémie qui comprendra de manière appropriée la vaccination.

Le projet sous le FA sera mis en œuvre au niveau national, y compris les zones urbaines, rurales et périurbaines. Les interventions : impliquer l'accès à la santé du niveau national jusqu'au niveau communautaire. Les interventions initiales en matière du FA seront initialement axées sur six provinces prioritaires ayant des taux d'infection les plus élevés du pays : Kinshasa, Nord-Kivu, Sud-Kivu, Kongo Central, Lualaba et Haut Katanga.

Les principaux objectifs de l'AF sont de permettre un accès abordable et équitable aux vaccins contre la COVID-19 et d'aider à assurer un déploiement efficace des vaccins en RDC grâce au renforcement du système de vaccination, et de renforcer davantage les activités de préparation et de réponse dans le cadre du projet parent.

L'objectif du développement du projet (FA) est de fournir un financement initial pour aider le gouvernement à acheter et à déployer des vaccins contre la COVID-19 qui répondent aux critères d'approbation des vaccins de la Banque mondiale et à renforcer les systèmes de santé pertinents qui sont nécessaires à un déploiement réussi et à se préparer pour l'avenir.

Le projet comprend quatre (4) composantes :

•Composante 1. Intervention d'urgence contre le COVID-19, prévention et préparation aux niveaux national et infranational (227,37 millions de dollars). Cette composante aide le gouvernement à améliorer la surveillance des maladies, à améliorer la collecte d'échantillons et à assurer des diagnostics rapides confirmés en laboratoire pour détecter rapidement les cas potentiels de COVID-19, et à effectuer la recherche des contacts pour contenir le COVID-19. Les activités comprennent : (i) le dépistage des voyageurs dans les principaux points d'entrée

ainsi que dans les communautés prioritaires et les établissements de santé ciblés ; (ii) diagnostiquer les cas et les orienter vers un centre de traitement ; (iii) effectuer une recherche des contacts pour minimiser les risques de transmission ; et (vi) la réalisation d'évaluations des risques pour identifier les zones sensibles de transmission.

- **Composante 2: Campagne de communication, mobilisation communautaire et changement de comportement (10,2 millions de dollars).** Cette composante comprend des activités de communication qui développent et testent des messages et du matériel - clés pour la COVID-19 et son vaccin. Les activités de communication des risques comprennent l'obligation du lavage des mains, la distanciation sociale et le port du masque par le biais de divers canaux de communication (médias de masse, conseils, écoles et lieux de travail). En RDC, la mobilisation communautaire se fait par le biais d'institutions qui atteignent la population locale, en particulier dans les zones rurales (c'est-à-dire les églises, les leaders traditionnels, les organisations de la société civile et les structures communautaires). La composante comprend un soutien pour établir et maintenir un mécanisme de gestion des plaintes pour les citoyens sur la réponse au COVID-19, y compris les plaintes Exploitation et Abus Sexuel et Harcèlement Sexuel (EAS/HS).
- **Composante 3: Gestion de la mise en œuvre et suivi et évaluation (10,0 millions de dollars).** Cette composante prend en charge la surveillance ; support opérationnel ; et la gestion de projet, y compris les dispositions centrales et provinciales pour la coordination des activités, la gestion financière et les achats. Cela comprend la prise en charge de la structure de coordination du système de gestion des incidents COVID-19 ; des activités opérationnelles pour évaluer les progrès de la mise en œuvre et ajuster les plans opérationnels ; et soutien logistique.
- **Composante 4 : Composante d'Intervention d'Urgence (CERC) (\$0) :** Suite à une crise ou un événement éligible, les clients peuvent demander à la Banque mondiale de réaffecter les fonds du Projet pour soutenir une intervention d'urgence supplémentaire. Cette composante tirerait des ressources de crédit ou de subvention non engagées au titre du Projet d'autres composantes du Projet pour couvrir les interventions d'urgence. Notons que le FA soutiendra l'acquisition de vaccins contre la COVID -19 et l'amélioration de la chaîne du froid de distribution des vaccins, renforcera la logistique pour livrer les vaccins aux établissements de santé et à d'autres points de vaccination, couvrira les coûts associés à l'administration des vaccins, les activités de

communication visant à améliorer la sensibilisation et à réduire la réticence à la vaccination, le renforcement des capacités du personnel de santé, le suivi et l'évaluation, ainsi que le renforcement des activités de préparation et d'intervention dans le cadre du projet parent.

Le projet de préparation et de riposte stratégiques de la RDC au COVID-19 est élaboré conformément au Cadre de gestion environnementale et sociale de la Banque mondiale (CGES)¹. Conformément à la norme environnementale et sociale ESS 10 (Concertation avec les parties prenantes et divulgation d'informations), les organismes d'exécution doivent communiquer aux parties prenantes des informations à jour, pertinentes, compréhensibles et accessibles et les consulter d'une manière culturellement appropriée, sans manipulation, ingérence, coercition, discrimination ni intimidation.

Etant donné que ce projet est soumis au nouveau cadre environnemental et social (CES), la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) sur les conditions de travail, requiert que le Gouvernement de la République Démocratique du Congo (RDC), élabore une Procédure de Gestion de la Main d'Œuvre. Ce PGM0 devra être mis à jour et révisé périodiquement, au besoin.

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

¹ Le CGES du projet parent sera mis à jour pour tenir compte des risques supplémentaires liés au programme de vaccination et sera divulgué, consulté et adopté pour le projet

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

2.1. Type des travailleurs

Travailleurs directs :

Les travailleurs directs comprendront l'Unité de Gestion du projet, composé d'un point focal COVID-19, un spécialiste de l'environnement, un spécialiste des sciences sociale, un spécialiste VBG, un spécialiste en suivi et évaluation, un spécialiste en passation des marchés (International) ; et un comptable sera aussi recruté (national). La mise en œuvre du projet va aussi impliquer les acteurs ci-après : le Comité National de Préparation, le Comité de Pilotage, l'Unité de Gestion du Projet (UGP) et un spécialiste en communication.

Travailleurs contractuels : l'ONG OXFAM dans le cadre de ce projet s'occupera du recrutement des fournisseurs de service tels UNICEF, PRODIMPEX, SINGRAL. Il se chargera aussi du recrutement des organisations communautaires. La mise en œuvre de ces activités de riposte à la pandémie de COVID-19 exige le développement de certaines infrastructures dont des infrastructures d'eau, hygiène et assainissement dans des formations sanitaires et lieux publics ainsi que la communication sur les moyens de lutte. Etant donné la longue expérience d'OXFAM comme partenaire de développement dans la fourniture de services d'eau, d'assainissement et d'hygiène et de la communication dans les situations d'urgence, OXFAM a été chargé de la mise en œuvre de ces activités, étant ainsi un partenaire essentiel dans le projet de riposte d'urgence. Les emplois au sein des partenaires de mise en œuvre sont notamment : Chef de projet, Chef de base, des coordonnateurs des axes, des Ingénieurs en Santé Publique (Eau, Hygiène et Assainissement), Spécialiste en Sauvegarde Environnementale, Spécialiste Protection, Spécialiste Exploitation Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel. L'équipe de Communication comprendra un Responsable de la Communication, des teams leaders, Chargé de communication, et des Assistants en Communication.

Le personnel livrant les soins de santé, le personnel chargé des enterrements sécurisés, les gestionnaires de déchets sont des agents de l'état œuvrant essentiellement au sein des hôpitaux étatiques qui ne sont pas détachés au projet.

Travailleurs communautaires : il n'y aura pas dans le cadre de ce projet des travailleurs communautaires au sens de la NES2. Néanmoins, il sera mis en place des actions qui

impliqueront un fort engagement de la communauté. Les détails seront fournis au chapitre 11 relatif aux travailleurs communautaires.

Employés des fournisseurs principaux :

Nombre de travailleurs du projet

Le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet n'est pas encore connu mais approximativement 100 personnes seront engagées pour toute la durée du projet. Le personnel sera composé du personnel du projet l'UGP et des agences d'exécution. A noter que ce PGMO s'applique à tous les travailleurs du Projet, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants. Les 48 personnes seront engagées comme travailleurs directs et que le nombre exact de travailleurs contractuels et communautaires n'est pas connu. Ce PGMO sera modifié dès réception de l'information.

2.2. Caractéristiques 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'énuméré dans la NES2.

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet COVID-19, 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 COVID-19 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 et les employés des fournisseurs principaux ;
- Agents des entreprises en sous-traitance (locaux).

Calendrier des besoins en main-d'œuvre : On s'attend à ce que la phase de mise en œuvre du projet dure approximativement 4 ans soit d'avril 2020 à juillet 2024 suivant le nouveau calendrier du financement additionnel. Les travailleurs du projet seront recrutés sur base des compétences requises et le niveau d'éducation et /ou instruction dépendent de chaque emploi. Pour les travailleurs directs, il sera essentiellement question des spécialistes de niveau universitaire ayant une expertise professionnelle dans leurs domaines de compétence. Les autres travailleurs sont essentiellement membres du personnel médical ayant donc une formation scolaire et/ou universitaire dans les sciences de la santé ainsi que des personnels ayant bénéficié des formations spécifiques tels qu'Hygiéniste pour la Gestion des déchets biomédicaux et sur les techniques d'enterrements sécurisés

Zones d'intervention du projet

Le Financement Additionnel, FA, sera mis en œuvre au niveau national, y compris dans les zones urbaines, rurales et périurbaines. Les interventions : impliquer l'accès à la santé du niveau national jusqu'au niveau communautaire. Les interventions initiales en matière du FA seront initialement axées sur six provinces prioritaires ayant des taux d'infection plus élevés : Kinshasa, Nord-Kivu, Sud-Kivu, Kongo - Central, Lualaba et Haut Katanga. Le projet engagera les catégories suivantes de travailleurs telles que définies par la NES 2 de la Banque Mondiale : les travailleurs directs et les travailleurs contractuels. La plupart d'activités soutenues par le projet seront menées par des travailleurs directs du projet tels que des travailleurs de la santé et les techniciens des laboratoires médicaux, c'est-à-dire des fonctionnaires employés par le Ministère de la Santé Publique, Hygiène et Prévention.

Le projet peut sous-traiter des travaux de génie civil mineurs à des entrepreneurs. Les agents de santé communautaire (relais communautaires) participent aux activités du projet - parent et participeront également à la mise en œuvre des activités du FA. Compte tenu des petits travaux de génie civil qui seront réalisés dans le cadre du projet, aucun afflux massif de main-d'œuvre n'est prévu.

Considérations liées à la COVID 19

Tous les travailleurs impliqués sont exposés à la COVID - 19 à cause du mode de contamination de ce virus. Le personnel traitant les personnes malades et le personnel chargé des enterrements sont plus particulièrement exposés. Les gestionnaires de déchets sont aussi bien exposés à la COVID-19 (exemple lors de la manipulation des déchets souillés des malades) qu'à d'autres maladies. Les travailleurs migrants ne seront pas utilisés.

Calendrier des besoins de la main d'œuvre : effectif prévisionnel des compétences 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	2020	Kinshasa
Specialiste en Passation des marchés (international)		Connaissances en procédures de passation des marchés		Kinshasa
Spécialiste en gestion financière	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	2020	Kinshasa
Specialiste en suivi-évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation	2021	Kinshasa
Spécialiste de l'environnemental	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	2020	Kinshasa
Spécialiste en sauvegarde sociale	1	Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales	2020	Kinshasa
Spécialiste en VBG	1	Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales et en VBG	2021	Kinshasa
Comptable	1	Expérience éprouvée en comptabilité des projets	2020	Kinshasa
Spécialiste en communication	1	Connaissances en techniques de communication des projets	2021	Kinshasa
Point focal Covid-19	1	Expérience satisfaisante	2020	Kinshasa

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

A ENLEVER ICI

3.1. Activités du projet

Sous le financement additionnel (FA), les activités suivantes source de risque pour le personnel comprendront :

1. Achat des vaccins qui se fera dans le cadre de la composante 1 du projet parent PRP ;
2. Soutien à la planification de la vaccination du gouvernement de la RDC, en appuyant financièrement les services techniques pour aider la RDC à établir des cadres institutionnels pour le déploiement sûr et efficace de vaccins ;
3. Appui aux investissements visant à amener les systèmes d'immunisation et la capacité de prestation de services au niveau requis pour administrer avec succès les vaccins contre la COVID-19 à grande échelle, grâce aux composantes 1, 2 et 3 du projet- parent ;
4. Renforcement du système de la chaîne du froid ;
5. Renforcement des capacités des ressources humaines, en particulier les vaccinateurs et les superviseurs ;
6. Soutien aux groupes de population prioritaires pour les vaccins contre la COVID-19 ;
7. Élaboration d'une stratégie de communication intégrée à la stratégie de vaccination ;
8. Entreposage des vaccins ;
9. Transport des vaccins ;
10. Sécurisation des travailleurs ;

3.2. Le tableau ci-dessous présente les risques liés aux différentes activités et propose les mesures de préventions

Activités	Risques et niveau de risque : élevé (E), moyen (M) ; bas (B)	Mesures de prévention
Acquisition des vaccins	-immunité non assurée contre la Covid-19 même après avoir reçu le vaccin (E);	- Le vaccin devrait être administré par des travailleurs de la santé connus et dignes de confiance ;

	<ul style="list-style-type: none"> -Réticence à recevoir les vaccins ; -stock de vaccin non utilisé/périmé (E) 	<ul style="list-style-type: none"> - Les campagnes devraient être lancées tôt, en utilisant les langues et les médias locaux
<p>Soutenir la planification de la vaccination du gouvernement de la RDC, en appuyant financièrement les services techniques pour aider la RDC à établir des cadres institutionnels pour le déploiement sûr et efficace de vaccins</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La non - disponibilité de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène dans les établissements de santé qui pourraient favoriser des nouvelles contaminations nosocomiales, y compris l'infection à la COVID-19 des patients, les visiteurs, les travailleurs de la santé et les populations environnantes (E) 	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer les exigences dans les établissements sanitaires pour éviter des contaminations surtout des personnels soignants et des patients.
<p>Appui des investissements visant à amener les systèmes d'immunisation et la capacité de prestation de services au niveau requis pour administrer avec succès les vaccins contre la COVID-19 à grande échelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La non appropriation de la démarche par l'ensemble des acteurs qui interviennent (E) 	<p>Les travailleurs de première ligne (les personnels de santé) ont besoin d'un accès à des ressources clés pour pouvoir répondre aux questions. La technologie, y compris de courtes vidéos sur les téléphones, peut être mise à profit pour prendre en charge communication.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Privilégier les approches basées sur les données probantes : Intégration des sciences sociales, de l'épidémiologie et des données sur les l'utilisation des services pour comprendre la dynamique de la perception et éclairer les stratégies d'immunisation.

<p>Le FA renforcera le système de la chaîne du froid</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les intempéries (les pluies abondantes, qui peuvent paralyser le fonctionnement des panneaux solaire et le soleil accablant qui peuvent dégrader la qualité des vaccins en chemin avant son administration (E) - Les pannes brusque des systèmes électriques et électroniques (M) - Erreurs techniques dans la manipulation des appareils (kits solaires, réfrigérateurs) (M) 	<ul style="list-style-type: none"> - Consulter journalièrement les prévisions de la météo - La mise en œuvre du plan d'entretien rendra de l'appareillage - Investir dans les techniciens qualifiés qui maîtrisent le fonctionnement des appareils à énergie solaire.
<p>Le FA renforcera la capacité des ressources humaines, en particulier les vaccinateurs et les superviseurs :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inefficacité de suivi auprès des communauté suite à l'inaccessibilité de certaines zones de santé (E) ; - Recrutement du personnel de santé incompetent ; basé sur des critères subjectifs (M) ; - Détournement par les services étatiques de la prime d'encouragement des vaccinateurs et des superviseur (E) ; - Recrudescence de la contamination à la Covid-19 durant les séance de formation (E) 	<ul style="list-style-type: none"> - Se doter des moyens de locomotion capable d'accéder à des coins les plus reculés -Sélectionner le personnel de santé sur base de la compétence recherchée Encourager les modes de paiement mobile afin de réduire les intermédiaires et améliorer la gestion de la ressource ; - Strict respect et observance des mesures barrières

<p>La FA soutiendra les groupes de population prioritaires pour les vaccins contre la COVID-19</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mauvaise identification des groupes à risque (B), - Inexistence du dossier individuel dans le registre de santé (M) ; - 	<ul style="list-style-type: none"> - Recenser en amont les groupes à risque, les identifier sur base des codes ; - Faire recours aux archives de la zone de santé avec l'aide des ONG ou associations œuvrant dans le secteur de santé communautaire
<p>Élaboration d'une stratégie de communication intégrée à la stratégie de vaccination</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stratégie de communication non adaptée aux publics cibles ; (E) - Stratégie élaborée unilatéralement sans implication de la communauté et des autorités à la base (E) <p>Réticence à la prise de vaccin (E)</p>	<p>Engagement de la communauté et des leaders politiques : Travailler avec les dirigeants pour informer et mobiliser avec des messages harmonisés pour éviter les informations contradictoires ou la désinformation.</p>

3.3. Considérations liées aux risques d'Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel

Les risques d'EAS/HS vers la communauté bénéficiaire du projet ainsi que vers le personnel du projet par un autre membre du projet, soit féminine soit masculine : il s'agit ici notamment de l'Exploitation, Abus Sexuel et Harcèlement Sexuel (EAS/HS) ; L'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. L'abus sexuel s'entend 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 meilleurs salaires pour les travailleurs peuvent conduire à une augmentation de risques liés à l'EAS/HS. Par exemple, les projets impliquant un (faible) afflux de travailleurs peuvent néanmoins 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 travailleurs et avec des mineurs. Les nouveaux travailleurs pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec

des femmes membres des communautés locales et donc le risque de transmission des IST et le VIH/SIDA.

De plus, le harcèlement sexuel entre les membres du personnel travaillant sur le projet comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle. Dès lors, un risque lié au stress du personnel victime et concerné par ce harcèlement est à souligner. Le personnel peut faire face à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avances agressives non désirées au harcèlement sexuel et violence sexiste à l'égard des femmes, hommes et des enfants.

- Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs).
- Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureaux de l'UGP du projet et des agences d'exécution (trouble de motricité, accidents de trajet, ...).

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

3.3. Mesures d'atténuation des risques communes aux SPRP et FA

Principaux risques	Mesures d'atténuation des risques
1. Risque de contamination à la COVID-19 par le personnel impliqué dans la distribution des matériels (Motards, chauffeurs, convoyeurs) ;	Vulgarisation du Code de bonne conduite auprès la communauté bénéficiaire et veiller à la désinfection du matériel avant la remise.
2. Risque d'accident de circulation qui sera la cause des attroupements et par conséquent favoriser les risques de contamination à la COVID-19 ;	Exiger des conducteurs un permis de conduire valide.
3. Risque d'accident de circulation (cas fortuit) durant l'acheminement des ambulances à la destination finale.	Formation du personnel, sur la sécurité routière. Adaptation des formations au cas par cas pour les employés
4. Risque de déversement accidentel des réactifs qui peut entraîner un autre risque de contamination humaine par les réactifs ;	Doter les chauffeurs en charge de la distribution, des EPI et en exiger le port obligatoire et correct.
5. Risque d'infection du personnel chargé de la riposte ;	Faire signer le code de conduite pour éviter les accidents de circulation ;
6. Contamination des populations riveraines situées à proximités des centres de quarantaine ;	Faire respecter toutes les mesures barrières, pendant les cérémonies de remise et de distribution des différents matériels y compris le port des masques

7. Risque de contamination du personnel soignant qui manipulent les réactifs ;	L'intégration des exigences de gestion de la main-d'œuvre dans les spécifications ESHS des documents d'approvisionnement et des contrats avec les entrepreneurs et les entreprises de supervision;
8. Risque des conflits dû au nombre limité des motos par rapport au besoin exprimé ; 9. Risque d'EAS/HS 10. Transmission des IST et VIH/SIDA.	Faire connaître à l'ensemble des travailleurs, le mécanisme de gestion des plaintes sensible à l'EAS/HS mis en place dans le cadre de ces activités ; Former les chauffeurs/conducteurs des ambulances sur les aspects de sécurité routières à respecter, ainsi que sur les risques d'EAS/HS, le code de bonne conduite, et le MGP-EAS/HS Vérification continue du personnel des différents fournisseurs ; Sensibilisation communautaire sur les risques des VBG, y compris l'EAS/HS Sensibilisation aux moyens de protection contre les IST et le VIH/SIDA, Sensibilisation à l'utilisation du préservatif
11. Afflux de travailleurs	Faciliter l'accès à l'emploi local dans le recrutement de la main d'œuvre ordinaire. Favoriser le recrutement de femmes chauffeurs, ainsi que le personnel féminin pendant la riposte La formation sur le tas des hommes et femmes de la zone Promouvoir les activités génératrices de revenus (AGR), notamment les services de Restauration.
12. Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs).	Faire signer le code de bonne conduite à tous les acteurs du projet (surtout les fournisseurs). L'interdiction du travail des enfants ; Veiller au respect strict du Code de bonne Conduite
13. Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureaux de l'UGP du	

projet et les agences d'exécution (trouble de motricité, accidents de trajet).	Formation du personnel chargé de suivi sur la prise en charge, suivi et sensibilisation des malades ; Mesures de SST, y compris les mesures de préparation et d'intervention en cas d'urgence ; La surveillance et rapports réguliers
14. les risques liés à l'engagement du personnel militaire ou de sécurité	Exploiter les textes de lois en la matière y compris toute législation ou réglementation d'exception potentiellement applicable.
15. l'incidence accrue de représailles, en particulier contre les travailleurs de la santé et les chercheurs.	La formation de tout le personnel sur l'EES avant le début des travaux ; L'intégration des exigences de gestion de la main-d'œuvre dans les spécifications ESHS des documents d'approvisionnement et des contrats avec les entrepreneurs et les entreprises de supervision

En plus d'énumérer les différentes mesures d'atténuation prévues par le projet, il est d'une importance non négligeable pour l'employeur, de procéder aussi en amont sinon durant toute la mise en œuvre du SPRP et FA à la prévention des risques professionnels en se référant à 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.

3.4. Mise en place des mécanismes de prévention

Pour réduire l'impact de la COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs, les clients et le public, il est important pour tous les employeurs de planifier dès maintenant pour la COVID-19. Pour les employeurs qui ont déjà planifié des pandémies de grippe, en prévoyant pour la COVID-19 peuvent impliquer la mise à jour des plans pour traiter les risques d'exposition, les sources d'exposition, les voies de transmission, et d'autres caractéristiques uniques du SARS-CoV-2 (c'est-à-dire différents que les virus de la grippe pandémique). Les employeurs qui n'ont pas pu se préparer aux événements pandémiques doivent se préparer et de leurs travailleurs aussi longtemps à l'avance que possible de l'aggravation des conditions de l'épidémie procédures de protection des travailleurs en matière de lutte contre les infections des précautions à prendre ;

Il s'agira par exemple de la formation immédiate et continue sur les procédures à toutes les catégories de travailleurs, et dans tous les espaces publics, une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI), la fourniture d'EPI ; et des protections adéquates en matière de SST, conformément aux ESSG générales et aux ESSG spécifiques à l'industrie, et suivent l'évolution les meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

3.5. Equipement de protection individuelle

Gants, lunettes de protection, solutions hydro alcooliques, écrans faciaux, des masques, et une protection respiratoire, le cas échéant. Au cours d'une épidémie, d'une maladie infectieuse, telle que la COVID-19, des recommandations pour les EPI spécifiques aux professions ou aux tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation géographique, mise à jour des évaluations des risques pour les travailleurs et des informations sur les EPI l'efficacité de la prévention de la propagation de COVID-19. Les Employeurs devront consulter régulièrement le Comité Santé et Sécurité au Travail, l'UGP et la Banque mondiale pour des mises à jour sur les EPI recommandés. Tous les types d'EPI doivent être :

- Sélectionnés en fonction du danger qu'ils représentent pour le travailleur ;

- Correctement ajustés et périodiquement réajustés, le cas échéant ;
- Porté de manière cohérente et appropriée lorsque cela est nécessaire ;
- Inspecté, entretenu et remplacé régulièrement, si nécessaire ;
- Enlèvement, nettoyage et stockage ou élimination appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou l'environnement.

Les employeurs sont tenus de fournir à leurs travailleurs des EPI pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 seront sur la base du risque d'être infecté par le CoV-2 du SRAS.

Note : Le projet est considéré comme présentant un risque de violence basé sur le genre (VBG) car un nombre important de travailleurs seront déployés sur le terrain, et devront faire l'objet d'une sensibilisation particulière. Un code de bonne conduite strictement appliqué réduira les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre. (Annexe 1)

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'affermissement 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 COVID-19, la législation du travail en matière d'emploi est régie par les lois et les règlements ci-après :

- La Constitution de la République 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" ;
- Décret n° 09/38 du 10 octobre 2009 portant création, organisation et fonctionnement de l'Agence nationale de lutte contre les violences faites à la Femme et à la Jeune et Petite Fille.
- Loi n° 15/013 du 1eraoût 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité.

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 touchant à :

- 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 régleme 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 autorisées par la législation ou réglementation et sauf accord entre les parties.

La rémunération du SMIG sera appliquée 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) 3^{ième} palier **7.075** à partir du 1^{er} 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) semaines dont six (6) avant et huit (8) 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, 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).

Considérations liées à la COVID-19.

Dans le cas particulier de la COVID-19, la prudence serait de mentionner qu'en cas de contamination d'un travailleur dans l'exercice de ses fonctions la suspension du contrat de travail sera une solution temporelle (Art 57 du Code de travail Congolais). Mais dans l'hypothèse où l'on aurait recours aux Forces de Sécurité pour effectuer des activités liées au projet, il conviendrait d'indiquer législation adéquate autorisant une telle action, ainsi que les dispositions pertinentes en la matière. Parce que les éléments des Forces Armées Congolaises, de la Police Nationale Congolaise et du Service National sont soustraits de la réglementation générale du droit de travail.

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 (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 ;
- Convention N° 117 sur la politique sociale (objectifs et normes de base), de 1962 ratifiée le 05/09/1967 ;
- Convention N° 118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), de 1962 ratifiée le 01/11/1967 ;
- Convention N° 119 sur la protection des machines, de 1963 ratifiée le 50/09/1967;
- Convention N° 120 sur l'hygiène (commerce et bureaux), 164 de 19 ratifiée le 05/09/1967 ;
- Convention N° 121 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de 1964 (tableau I modifié en 1980) ratifiée le 05/09/1967;
- Convention N° 138 sur l'âge minimum, de 1973 ratifiée le 20/06/2001. Age minimum spécifié : 14 ans ;

- Convention N°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, de 1976 ratifiée le 20/06/2001 ;
- Convention N°150 sur l'administration du travail, 1978, de 1978 ratifiée le 03/04/1987 ;
- Convention N° 182 sur les pires formes de travail des enfants, de 1999 ratifiée le 20/06/2001.

Au niveau national, 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 projet contre la COVID-19, le gouvernement a pris en date du 18 mars 2020 des premières mesures de sécurité renforcées par l'ordonnance du Président de la République du 24 mars décrétant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à la pandémie de la COVID-19 en République Démocratique du Congo. Le projet et l'UGP suivront dès lors les mesures spécifiques prises par l'Organisation Mondiale de la Santé et reprises par le Gouvernement sur le site <https://www.stopcoronavirusrdc.info/>. Ces consignes d'hygiène et de sécurité sont entre autres :

- Rester à la maison 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 ;
- Portez un masque médical jetable pour limiter la propagation du virus (le masque doit être changé après chaque 3 heures) ;
- Se faire vacciner pour plus de précaution.

Le projet intégrera régulièrement 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 des différents sous-projets.

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 Mondiale².

De son côté, l'OMS s'engage pour éviter la recrudescence de l'épidémie à intervenir mieux et plus rapidement dans les situations d'urgence humanitaire. Elle a pour fait créer un programme de gestion des situations d'urgence sanitaire qui intervient aux trois niveaux de l'Organisation. L'OMS s'attache avant tout à prélever les tous premiers signes d'alerte et à aider les pays à se préparer, et à apporter de l'aide au bon endroit et au bon moment.

Rappelons que l'OMS a publié le 05 juin 2020 les nouvelles normes COVID en ce qui concerne les nouvelles mesures relatives au port du masque, quand le porter, comment le porter, quel tissu peut aider à la confection d'un masque et les règles relatives à son nettoyage. Ces nouvelles normes sont contenues et publiées dans *un guide de bonnes pratiques sur le type de masque à utiliser, les endroits où le porter, les manipulations à faire et même les tissus à sélectionner*.

Par ailleurs, selon les Directives IFC, 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

² https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD2Am7&ContentCache=NONE&CACHE=NONE

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. PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section précise à quelles fonctions et/ou personnes sont confiées les responsabilités suivantes dans le cadre du projet (le cas échéant) :

- Recrutement et gestion des travailleurs du projet
- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants
- Santé et sécurité au travail
- Formation des travailleurs
- Gestion des plaintes

Le PDSS-UGP embauchera du personnel supplémentaire pour mettre en œuvre le FA proposée.

Le projet sera mis en œuvre par le ministère de la Santé publique, Hygiène et Prévention (MoPH) à travers son Secrétariat technique national qui a été créé par le Président de la République pour assurer la supervision technique et opérationnelle de la réponse de la RDC à la COVID-19. La gestion quotidienne sera déléguée au projet de renforcement du système de santé pour de meilleurs résultats en matière de santé maternelle et infantile (PDSS/P147555) via son Unité de mise en œuvre (PDSS-UGP). Etant donné son expérience de travail avec les mesures de sauvegarde de la Banque mondiale ainsi qu'avec le cadre environnemental et social (FSE), le PDSS-UGP coordonne et met en œuvre des projets financés par la Banque mondiale dans le secteur de la nutrition et de la population (PNH). De ce fait, un bilan satisfaisant dans la mise en œuvre des politiques de protection environnementale et sociale de la Banque mondiale et a mis en pratique des mécanismes de surveillance conformes aux normes environnementales et sociales actuelles de la Banque. Par conséquent, il lui incombera la charge d'embaucher le personnel supplémentaire pour mettre en œuvre le FA. A titre d'exemple les spécialistes de l'E&S doivent être embauchés par l'UGP, y compris un spécialiste de la santé au travail et spécialiste de la sécurité, afin de couvrir adéquatement les responsabilités élargies en matière d'E&S dans le cadre des activités du FA (financement additionnel).

C'est ainsi que l'UGP-PDSS s'est engagée à recruter deux spécialistes VBG pour appuyer l'atténuation des risques SEA pour l'ensemble de cinq projets, dont l'un sera chargé de couvrir le projet parent COVID-19 et l'autre le FA.

Avec le soutien technique de partenaires clés au développement, la RDC a utilisé l'outil VIRAT-VRAF (Vaccine Readiness Assessment Framework) 2.0 pour évaluer l'état de préparation des pays au déploiement du vaccin, y compris l'établissement des priorités, le

ciblage et la surveillance des groupes cibles, la prestation de services, ainsi que la formation et la supervision.

Les plateformes de médias sociaux seront utilisées pour assurer la responsabilisation et promouvoir une distribution égale. Le projet parent finance déjà des activités de communication, y compris l'engagement communautaire fourni par Oxfam. Les efforts seront élargis pour inclure également la vaccination en tant qu'élément important de la prévention de la COVID-19.

Il conviendra aussi de noter que le FA devra recruter des agences de communication spécialisées et tenant de la culture locale (y compris éventuellement l'UNICEF) pour aider à mener à bien des campagnes de communication pour stimuler l'engagement communautaire et relever les défis de la réticence à la vaccination.

Oxfam a fait de la sensibilisation sur la communication dans le cadre du projet - parent, c'est ainsi que comme pour le projet parent, le FA sera coordonné avec le projet REDISSE IV et d'autres dans le portefeuille de la HNP, y compris le projet PDSS qui contribuera à la coordination du déploiement de l'opération vaccinale sur l'ensemble du pays.

Au cours de la préparation, les efforts de renforcement des capacités en matière de gestion des risques environnementaux et sociaux (E&S) s'appuieront sur les résultats de l'évaluation, le cas échéant, pour adapter les activités de formation en E&S du projet.

Etant donné que les activités de vaccination nécessiteront des services tels que l'électricité et l'eau et généreront des déchets médicaux, des incinérateurs et autres installations devraient être en place pour assurer des conditions appropriées de distribution et de stockage des vaccins ainsi que la gestion des déchets médicaux générés.

L'agence technique nationale en charge de la surveillance environnementale et sociale et la gestion l'Agence Nationale de l'Environnement (ACE) est responsable du suivi et de la gestion des impacts E&S pour tous les projets conformément aux réglementations nationales : il approuve et surveille la mise en œuvre des instruments d'E&S (p. ex. cadre d'impact environnemental et social).

Un mémorandum d'accord visant à clarifier les rôles des divers organismes (OMS, UNICEF, GAVI, etc.) concernés devrait également être envisagé.

6.1. Unité de Gestion du Projet

L'UGP a la responsabilité générale de la gestion quotidienne du projet, y compris les aspects de gestion administrative et fiduciaire. Elle assurera l'intermédiaire entre d'une part, le gouvernement de la République Démocratique du Congo, l'emprunteur, les parties prenantes ainsi que les bénéficiaires et d'autre part, le bailleur de fonds. Elle est dirigée par un Coordonnateur national.

Le coordonnateur national a la responsabilité d'engager un spécialiste de l'environnement, un spécialiste des technologies de l'information et de la communication, un auditeur interne et un comptable pour la bonne marche du projet.

La première partie de l'observation devra être prise en compte comme indiquée.

- Le recrutement et gestion des travailleurs du projet est assuré par l'UG-PDSS et les partenaires de mise en œuvre
- La gestion des plaintes des travailleurs est organisée par l'UG-PDSS.

6.2. Comité de crise Multisectoriel pour le COVID-19

Le Comité de crise multisectoriel sous la coordination de l'UGP sera chargé de la direction stratégique du projet COVID-19. Cette collaboration sera présidée par le Premier ministre, avec le ministère de la Santé comme secrétaire permanent. Le Comité Multisectoriel de Crise pour COVID-19 a un Comité Technique National COVID-19 avec cinq groupes de travail.

6.3 Comité Technique National COVID-19

Sous l'œil vigilant de l'UGP, le Comité technique national COVID-19 sera chargé de la /du:

- Définition des stratégies de mise en œuvre du projet et de valider le plan de travail et le budget annuels du projet.
- Suivi et supervision des questions de santé et de sécurité en lien avec la COVID-19 et établissement de rapports correspondants (point focal COVID-19), y compris des informations détaillées sur leurs principales attributions par rapport au maître d'œuvre et à l'entrepreneur principal ainsi que les rapports hiérarchiques qui les lient à ceux-ci ;
- Coordination et partage d'informations entre fournisseurs et prestataires ;
- Sensibilisation et formation des travailleurs à l'atténuation de la propagation de la COVID-19 ;
- Évaluation, triage et traitement des patients et/ou des travailleurs atteints de COVID-19.

Ce Comité est dirigé par le Coordinateur technique national qui est le Directeur de l'Institut National de Recherche Biomédicale (INRB).

6.4 Groupes de travail

L'UGP en collaboration avec les Groupes de travail (la commission Laboratoire et Recherche, la commission de la prise en charge psychosociale, la commission de prévention & biosécurité, la commission de communication des risques et d'engagement communautaire (CREC), la commission de Gestion de l'information, suivi et évaluation-19 et la commission logistique) seront chargés de surveiller la mise en œuvre de chaque pilier de la réponse, la mise en œuvre d'un Système de Gestion des Incidents avec deux gestionnaires d'incidents (un qui gère la préparation dans les provinces et le second qui se concentre sur Kinshasa).

6.5. UNICEF

L'UNICEF aura pour rôle la fourniture et la distribution des équipements et fournitures médicaux.

6.6. Programme Elargi de Vaccination (PEV)...

Avant de donner une brève historique du Programme Elargi de Vaccination il conviendra d'expliquer la relation tripartite qui existe entre le projet ainsi que les autres acteurs, au PEV. Comprenons à cet effet que le Programme Elargi de Vaccination supervise toutes les activités de vaccination au niveau national. Il est chargé de renforcer la vaccination systématique, de fournir des campagnes de mobilisation communautaire pour la vaccination auprès de tous les acteurs qui interviennent, d'améliorer la surveillance et d'introduire le nouveau vaccin. Le PEV régit également la coordination et la gestion des programmes, l'entretien de la chaîne du froid, et l'approvisionnement et la livraison des vaccins traditionnels.

Le Programme Élargi de Vaccination (PEV) est un programme spécialisé du Ministère de la Santé Publique de la RDC ; Créé en 1978, le programme vise globalement la réduction de la morbidité et de la mortalité dues aux maladies évitables par la vaccination. Le Programme Elargi de Vaccination (PEV) a été recommandé par la 40^e Assemblée mondiale de la Santé par sa résolution WHA 29.63. Sa mission consiste à garantir à toute personne et spécifiquement à tout enfant une meilleure survie avec le risque moindre de contracter les maladies évitables par la vaccination.

Il sied de noter qu'à ce stade, le programme de vaccination contre la COVID-19 est une opération intrinsèquement à haut risque dans le contexte de la RDC, qui se caractérise par d'importantes inégalités socio-économiques et de genre, une gouvernance faible, une faible capacité et un système de santé peu développé et sous-financé. À cela s'ajoutent les risques associés à la vaccination contre la COVID-19, en particulier les niveaux élevés de réticence à la vaccination et la désinformation généralisée, mais aussi la faiblesse du système de vaccination systématique et les incertitudes quant aux approvisionnements et aux coûts.

Ces nombreux risques seront atténués grâce au dialogue sur les politiques et au soutien technique de la Banque mondiale et de ses partenaires, aux efforts de communication et de sensibilisation communautaire soutenus par la FA , et au renforcement de la gestion fiduciaire, du suivi et de l'évaluation notamment par l'utilisation de la surveillance par une tierce partie (MPT) de la distribution des vaccins et de l'acquisition d'équipement de la chaîne du froid au fur et à mesure de sa mise en œuvre.

Ci-dessous le mini plan qui fournit quelques informations sur le paysage vaccinal, le choix du vaccin, détermine les groupes de population prioritaires et examine les options pour les exigences de la chaîne du froid.

A. Coordination : Activation d'un groupe de coordination technique qui relève du Secrétariat Technique National ;

B. Planification : Dans un premier temps, le plan vise à atteindre une couverture vaccinale contre la COVID-19 de 25 % de la population, soit 29 millions de personnes d'ici la fin de 2022, mais avec une stratégie d'accélérer considérablement les vaccinations afin que cet objectif puisse être atteint d'ici-là mi-2022. La stratégie consiste à utiliser des sites fixes, avancés et mobiles pour la vaccination.

Stratégie fixe : consiste à vacciner les personnes cibles dans un endroit fixe, généralement une structure de santé, avec des équipements de chaîne du froid (hôpitaux et centres de santé).

Stratégie avancée : consiste à vacciner les populations cibles dans un endroit identifié, qui n'a pas d'équipement de chaîne du froid ; le personnel de santé apporte les vaccins nécessaires et l'équipement et retour le jour même

Stratégie mobile : consiste à vacciner la population cible dans un lieu identifié, qui ne dispose pas d'équipement de chaîne du froid, souvent situé à plus de cinq km d'un centre de santé. Les agents de santé restent plus d'une journée pour vacciner les populations cibles.

C. Logistique : le gouvernement utilisera la même voie d'approvisionnement que celle des vaccins de routine pour livrer des vaccins contre la COVID-19 aux bénéficiaires. Selon le NDVP, le PEV central à Kinshasa distribue des vaccins et d'autres fournitures de vaccination, y compris seringues, porte-vaccins, boîtes isothermes et carburant pour les réfrigérateurs, jusqu'aux entrepôts à l'échelle provinciale. À partir des entrepôts provinciaux, les vaccins et les fournitures correspondantes sont livrés dans les zones de santé par avion, bateau, voiture ou moto. À l'heure actuelle, les gestionnaires du PEV sont en poste dans les zones de santé et transfèrent les vaccins à 8 830 centres de santé où ils sont administrés aux bénéficiaires par les agents de santé.

D. Suivi et évaluation : Cela comprend l'utilisation du logiciel d'information sur la santé de district 2 (DHIS2) renforcé par l'utilisation de la technologie ainsi que par la vérification des données par un tiers moniteur. L'objectif principal du contrôleur tiers sera de s'assurer que les activités (mesures de protection logistique, fiduciaires, environnementales et sociales) sont mises en œuvre telles que définies dans les accords juridiques du projet et le cadre de résultats. Les indicateurs de rendement seront élaborés et surveillés. La méthodologie utilisée par le contrôleur tiers consistera en observation directe et d'examen fréquent des documents. Le contrôleur tiers veillera à ce que le suivi et la surveillance des sites, y compris du PEV, dans tous les sites sur une base hebdomadaire/mensuelle dans le cadre du projet pilote Provinces.

Si nécessaire, la fréquence de la surveillance pourrait augmenter à mesure que les activités de vaccination sont développées. Le contrôleur tiers relèvera directement de l'UIP PDSS et produira rapports hebdomadaires et mensuels.

E. Communication : Cela comprend la défense des intérêts, l'élaboration de messages clés, l'établissement de comités pertinents de communication des risques et d'engagement communautaire, la collecte et l'utilisation des données ;

F. Surveillance des effets secondaires liés à l'immunisation : (AEFI) : Le plan vise à détecter rapidement les AEFI (à la fois par l'entremise de la ligne d'assistance téléphonique et des rapports des fournisseurs de soins de santé).

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 (et surtout EAS/HS), 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 devra s'engager à respecter le Code de bonne Conduite présent à l'Annexe I.**

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.

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 sans préjudice du fait que le délai pour les accidents graves et incidents VBG/SEA/HS est de 48 heures. 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.

Considérations liées à la COVID-19 :

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 modifiant 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.

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 traitées en conformité au Code de bonne conduite.

Travail forcé

Il 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 enfantsⁱ (Article 2 du code de travail congolais).

9. TERMES ET CONDITIONS

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

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

Dans le cadre du projet, la législation de la RDC sera donc d'application, la rémunération du SMIG sera appliquée 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) 3^{ième} palier **7.075**. Chaque travailleur direct du projet et d'autres contractuels pourront négocier leurs contrats conformément au code du travail et de leurs compétences.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes

S'agissant des heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet, elles sont régies par le Code du Travail respectivement en ses articles 119 et 120. Le temps travail ne pourra excéder quarante-cinq (45) heures par semaine et huit (8) heures par jour peu importe le travail réalisé. Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires et donnent droit à une majoration de salaire.

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 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.

La législation nationale 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 08 octobre 2015 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054/ du 12 octobre 2004 fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature.

Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national

restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

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 requérante 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. MECANISMES DE GESTION DES PLAINTES

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 contentieux³.

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 plaintes liées à l'EAS / HS ne doivent pas faire l'objet d'un règlement à l'amiable mais aux procédures spécifiques décrites 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 en les vulgarisant aussi bien en français qu'en langues locales. 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.

³ 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.

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

L'inspection générale du travail est chargée de l'application de la législation sociale y compris celle relative à la santé et sécurité au travail ainsi qu'à promouvoir les rapports harmonieux entre employeurs et travailleurs. L'inspection générale est divisée en 26 provinces. Il est, des 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 plaintes 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.

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

- les délais prescrits pour répondre aux griefs ; les responsables de l'instruction de la plainte en assurent un traitement prioritaire et efficace, en effectuant notamment des recherches, des analyses et des ajustements pour apprécier le bienfondé de la plainte, en comprendre l'origine et trouver des solutions équitables et satisfaisantes sans retard inutile. Les gestionnaires chargés de l'instruction de la plainte mettent tout en œuvre pour que la réponse objective et motivée soit communiquée au plaignant dans les deux semaines suivant la réception de la plainte. Si la complexité du litige le justifie, la réponse est envoyée au plus tard dans le mois de la réception de la plainte.

- un registre pour consigner et suivre le règlement rapide des plaintes.

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 plaintes qui permettra de régler les préoccupations de tous les travailleurs directs et contractuels. La mise en place de ce mécanisme de règlement des plaintes 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 MGP du projet.

Les plaintes liées à l'EAS/HS seront enregistrées par des personnes / institutions qualifiées et identifiées lors des consultations avec les femmes pour être accessibles et sûres. Une cartographie des institutions de soutien aux survivantes sera effectuée/actualisée pour répondre efficacement aux cas de EAS/HS 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 VBG. 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 (courrier formel ; appel téléphonique ; envoi d'un sms ; réseaux sociaux ; courrier électronique ; contact via site internet du projet ; via les 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 doléances anonymes seront traitées de la même façon que les autres doléances, dont l'origine est connue.
- Le processus sera sensible aux plaintes d'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.

L'information sur l'existence du mécanisme de règlement des plaintes 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.

L'UGP a déjà mis en place un MGP fonctionnel et qui couvre les projets en implémentation, notamment le projet -parent. Quelques données sont présentées ici ; au mois de juin 2021, il y'a eu un cumul de 896 plaintes (9 plaintes provenant des travaux infrastructure et 887 plaintes

provenant de la communauté). En revanche, il n'y a eu aucune plainte relative à EAS/HS liée au Projet. Parmi les plaintes traitées 547 ont été jugées recevables.

Le MGP du projet parent sera mis en œuvre dans le financement additionnel.

On peut également porter plainte auprès du Service de redressement des griefs (GRS) de la Banque mondiale⁴. Pour plus d'informations sur la manière de soumettre des plaintes au Groupe d'inspection de la Banque mondiale, veuillez consulter le site www.inspectionpanel.org.

L'UGP demandera à l'entrepreneur de préparer son PGM avant le début de sa mission, qui comprendra également une description détaillée du MGP des travailleurs.

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UGP utilisera les dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (*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 seront utilisés pour le recrutement d'OXFAM et UNICEF.

Les méthodes de sélection agréées pour les marchés de fournitures, de travaux et de services autres que des services de consultants sont : appel à propositions, appel d'offres, demande de cotation, sélection directe. Les modalités de sélection sont : Dialogue compétitif, partenariats public-privé, pratiques commerciales, institutions des Nations Unies, enchères électroniques inversées, importations, matières premières, participation communautaire au développement, et régies.

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Comme mentionné ci-haut, ce projet n'emploiera pas les travailleurs communautaires aux termes de la NES2. Il est mentionné ici quelques démarches qui impliqueront la communauté pour une appropriation responsable du projet. En effet, Les activités d'engagement des citoyens établies dans le projet parent (principal) se poursuivent pour le prolongement du projet (AF). Pour le Financement additionnel, le projet appuiera la rétroaction de la communauté sous la forme d'entrevues et d'enquêtes qualitatives avec la communauté, y compris sur les populations vulnérables (y compris les femmes et les filles, les réfugiés, les personnes déplacées à l'intérieur

⁴ <http://www.worldbank.org/en/projectsoperations/products-and-services/grievance>

du pays), ainsi que sur les dirigeants communautaires et religieux de confiance, afin d'améliorer le financement supplémentaire, l'engagement communautaire aidera les médias à communiquer efficacement des messages clés à la population sur les risques liés à la COVID-19. En outre, l'accent sera mis sur la formation des agents de santé communautaires, des dirigeants communautaires, des OSC et des structures communautaires.

L'engagement communautaire permettra d'accroître la responsabilisation, la transparence et la confiance du public. Le Ministère National de la Santé, Hygiène et Prévention et la PIU assureront également l'expansion et l'utilisation de mécanismes de règlement des griefs transparents, qui comprendront la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA).

Ainsi pour soutenir les activités au sein de la communauté, le projet FA appuiera une campagne de communication et de mobilisation et d'engagement communautaire. La sensibilisation et les connaissances du public sur la prévention et le contrôle de la COVID-19 au sein de la population générale et contribuer au renforcement des capacités des structures communautaires à promouvoir les messages de prévention du coronavirus, ainsi que la promotion de l'éducation et de l'acceptation des vaccins.

13. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Cette section énoncera la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux. Il sera primordial de réguler et vérifier que les fournisseurs principaux traitent leurs propres employés de manière légale et correcte sous peine de rupture de contrat et si besoin s'en référer à l'Inspection Générale du Travail. Le suivi des potentiels risques liés au travail des enfants et au travail forcé se fera essentiellement par des inspections par l'UG-PDSS et le recueil des informations à travers divers canaux entre autres les Comités de Gestion des Plaintes.

Considérations liées à la Covid-19 :

Tous les travailleurs impliqués sont exposés à la COVID- 19 à cause du mode de contamination par ce virus. Le personnel de santé traitant les personnes malades et le personnel chargé des enterrements sont plus particulièrement exposés. Les gestionnaires de déchets sont aussi bien exposés à la COVIDCOVID-19 (exemple lors de la manipulation des déchets souillés des malades) qu'à d'autres maladies. Les travailleurs migrants ne seront pas utilisés.

ANNEXES

Annexe I :

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

Préambule

Le Projet de Développement du Système de Santé (PDSS) 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 PDSS. 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 comme tout autre bénéficiaire des financements IDA (Staff, consultants, partenaires) est tenu de veiller à ce que le PDSS soit exécuté conformément aux directives sur la prévention et la lutte contre la fraude et la corruption dans les projets financés par les prêts de la BIRD et les crédits et dons de l'IDA, édition du 15 octobre 2006 et révisée en janvier 2011 et le 1^{er} juillet 2016. Il veillera aussi que le PDSS prenne des dispositions en la matière sur le travail des enfants, le travail forcé, la violence sexuelle sous toutes ses formes.

Le Ministère de la Santé Publique renforce son engagement à respecter les normes de protection contre l'exploitation et les abus sexuels⁵. 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 VBG ou de VCE, le cas échéant.

Le PDSS 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

⁵ 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.pseataskforce.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).

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 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 PDSS 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 VBG 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 VBG 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 des VBG/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 contraire 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 PDSS 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 HUMAINS

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

- 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 PDSS, 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 VBG 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 PDSS, 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 le 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 consentement⁶ 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. Telle 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 VBG/EAS 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 PDSS 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 PDSS (staff, consultant et partenaire), est tenue au respect du présent code de conduite. Il doit tout faire pour que ce code ne soit pas 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.

⁶Le 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.

(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.

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

Fautes	Sanctions
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 :
