

**REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO**



**Ministère de l'Environnement et Développement Durable (MEDD)  
Secrétariat Général à l'Environnement et Développement Durable (SGEDD)**

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

**Pour**

**PROJET DE PROGRAMME D'INVESTISSEMENT POUR LA RESTAURATION DES FORETS ET DES  
SAVANES EN RDC**

**P178642**

**MARS 2023**

## TABLE DES MATIERES

<b>1. CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROJET</b> .....	6
<b>1.1 Contexte du projet</b> .....	6
<b>1.2 Justification du projet</b> .....	7
<b>1. Objectif et Nécessité du documents des PGMO</b> .....	12
<b>2. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET FORET</b> .....	14
3.1 Caractéristiques et types de travailleurs(es) du projet.....	15
<b>3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE</b> .....	23
<b>3.1. Activités du Projet</b> .....	23
<b>3.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre</b> .....	23
<b>3.3. Les interventions en cas d'urgence</b> .....	33
<b>4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES</b> .....	35
<b>5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b> .....	36
<b>5.2. Directives sur l'Environnement, la Santé et sécurité de la Banque Mondiale</b> .....	50
<b>6. PERSONNEL RESPONSABLE</b> .....	53
<b>7. POLITIQUES ET PROCEDURES</b> .....	65
<b>8. AGE D'ADMISSION ET TRAVAIL FORCE</b> .....	71
<b>10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES</b> .....	76
<b>12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRE</b> .....	87
<b>13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX</b> .....	88
<b>Annexe I : Code de Conduite et Plan d'action pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants</b> .....	90

## **Liste des tableaux**

Tableau 1 : Travailleurs directs du niveau national et leurs compétences

Tableau 2 : Travailleurs directs du niveau provincial et leurs compétences

Tableau 3 : Risques et mesures d'atténuation liés à la main d'œuvre

Tableau 4 : Risques relatifs aux activités du projet

Tableau 5 : Disposition législatives et réglementaires pertinentes pour le PIFORES

Tableau 6 : Comparaison de la NES 2 de la banque mondiale et la loi sur l'emploi de la RDC

Tableau 7 : Responsabilités par catégorie des travailleurs

Tableau 8 : Responsabilités des acteurs dans la mise en œuvre du PIFORES

## **SIGGLE ET ABREVIATION**

AAP : Approche à base Communautaire  
ACE : Agence Congolaise de l'Environnement  
ALES : Agence Locale d'Exécution et Maitrise d'Ouvrage  
ANSER : Agence Nationale d'Electrification  
CAFI : Initiative pour les Forêts d'Afrique centrale  
CART : Conseil de Gestion Rurale  
CES : Cadre Environnementale et Social  
CFCL : Concession des Forêts des Communautés Locales  
CGES : Cadre de Gestion Environnemental et Social  
CLD : Comité Locaux de Développement  
CPF : Country Partner Framework  
CRA : Evaluation des Risques Climatiques  
CVA : Evaluation de la vulnérabilité Climatique  
EAS/HS : Exploitation Abus Sexuel /Harcèlement sexuel  
EESS : Evaluations environnementales et sociales stratégiques  
ESIA : l'examen/le suivi des évaluations d'impact social et environnemental  
FCV : Fragilité conflit violence  
GES : Gaz à effet de serre  
LGP : Logiciel de Gestion des Plaintes  
MEDD : ministère de l'Environnement Développement Durable  
MGP : Mécanisme de Gestion des Plaintes  
MGPT : Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs  
MOD : Maitrise d'Ouvrage Délégué  
MRV : Mesure de Vérification et de Reportage  
MST : Maladies Sexuellement Transmissible  
NES : Norme Environnementale et Sociale  
OIT : Organisation Internationale du Travail  
OSC : organisation de la Société Civile  
PA : Peuples autochtones  
PGAPF : Projet de Gestion Amélioré des Paysages Forestiers

PGMO : Procédure de Gestion de la Main d'œuvre

PGRN : Plan de Gestion des Ressources Naturelles

PIFORES : Projet d'Investissement pour la Forêt et restauration des savanes

PME : Petites et Moyennes Entreprise

RAS : Rien à signaler

SST : Santé et Sécurité au Travail

UC-PIF (FIP) : Unité de Coordination Pour le Programme d'Investissement Forestier

VBG : Violence Basée sur le Genre

VBG : Violence Basée sur le Genre

VCE : Violence Contre les Enfants

VIH : virus de l'immunodéficience humain

## 1. CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROJET

### 1.1 Contexte du projet

Le Gouvernement de la République Démocratique du Congo (RDC) prépare avec le soutien financier et technique de l'Association internationale de développement ci-après (« la Banque mondiale ») un projet dénommé Programme d'Investissement pour la Forêt et Restauration des Savanes en RDC (PIFORES), sous la conduite du Ministère de l'Environnement et Développement à travers l'Unité de Coordination du Programme d'Investissement de la Forêt (UC-PIF). La Banque mondiale a accepté d'accorder à ce projet un financement de l'ordre de 300 millions de dollars américains pendant une durée de 7 ans renouvelable. Le Projet sera exécuté dans les Provinces du Kongo Central, Kinshasa, Kwilu, Kasai, Kasai Central, Kasai Oriental et Lomami. Il s'appuiera sur des approches validées et les expériences réussies en RDC et dans la région. Il s'appuiera sur des approches du Projet de Gestion Améliorée des Paysages Forestiers pour sa mise à l'échelle.

Le projet PIFORES est aligné sur l'objectif du Country Partnership Framework (CPF) en ce sens qu'il est directement en ligne avec l'un des principes du CPF pour l'engagement de la Banque mondiale, à savoir l'intensification des initiatives visant à mettre fin à la déforestation et à améliorer la gouvernance forestière. Et En tant que tel, il contribuera directement aux principaux indicateurs des objectifs du CPF, notamment la superficie des terres faisant l'objet d'une pratique de gestion durable du paysage, les revenus tirés du carbone forestier et le nombre d'agriculteurs adoptant des technologies agricoles améliorées et adaptées au climat.

Le projet devrait également contribuer à la lutte contre trois des facteurs de fragilité, de conflit et de violence (FCV) identifiés dans l'évaluation des risques et de la résilience, à savoir le facteur 1 : la gouvernance, le facteur 2 : la non-diversification de l'économie et le facteur 5 : les systèmes de conflits locaux.

## 1.2 Justification du projet

La République démocratique du Congo (RDC), le plus grand pays d'Afrique subsaharienne avec 234 millions d'hectares et une population estimée à 89,5 millions d'habitants, est un pays profondément fragile. La RDC a une longue histoire de conflits, de bouleversements politiques, d'instabilité et de régimes autoritaires, qui ont conduit à une grave crise humanitaire. Ces caractéristiques n'ont pas changé de manière significative depuis la fin des guerres du Congo en 2003. Les moteurs structurels de la fragilité de la RDC sont profondément enracinés et, bien que complexes, ils sont constamment liés au fil du temps aux efforts de certaines parties intéressées pour exploiter et bénéficier des immenses ressources naturelles de la RDC. Cette situation a eu un impact direct sur le peuple congolais - souvent par la violence et les conflits - et a laissé un héritage de sous-développement chronique, d'insécurité et de manque de présence gouvernementale et de prestation de services dans de grandes parties du pays. La RDC est frontalière de neuf pays, et les interférences extérieures ont régulièrement contribué aux conflits et à l'instabilité, mais les dynamiques de conflit internes ont également joué un rôle majeur.

En effet, la pauvreté, mesurée au niveau international de 1,90 USD par jour, reste élevée, à 73 % (2020) ; et, le nombre de pauvres augmente, avec 20 millions de plus en 2020 qu'en 2003. La réduction de la pauvreté est entravée par une forte croissance démographique - la population a augmenté en moyenne de 3 % par an entre 1961 et 2020 - combinée à une faible croissance économique, avec un taux de croissance réel du produit intérieur brut (PIB) de 1,6 % sur la même période. En outre, la situation humanitaire est précaire : la moitié des enfants n'ont pas reçu les vaccins de routine, plus de 5,2 millions de personnes sont déplacées de force, 27 millions de personnes sont en situation d'insécurité alimentaire et quatre épidémies d'Ebola ont éclaté au cours des trois dernières années. Environ 1 % de la population du pays est composée de peuples autochtones pygmées (PAP), qui représenteraient entre 600 000 et 1,5 million de personnes. Ils constituent la communauté dépendante de la forêt la plus vulnérable du pays, avec une histoire de marginalisation et d'exploitation. Leur mode de vie et leur identité culturelle et spirituelle sont intrinsèquement liés aux massifs forestiers de la RDC.

Pour lutter contre la fragilité, soutenir le développement socio-économique et maximiser l'impact, le CPF pour les exercices 2022 à 2026 propose de concentrer la mise en œuvre des opérations d'investissement dans ces corridors densément peuplés qui abritent un grand nombre de personnes pauvres et représentent des points chauds de conflit/fragilité. Étant donné que l'environnement le long de ces couloirs et dans les deux provinces du nord-ouest (qui représentent au total 28 % du territoire et 67 % de la population) est fortement dégradé et qu'il ne reste que peu ou pas de forêt primaire, le fait de concentrer certaines opérations d'investissement dans les zones entourant la forêt restante devrait atténuer la pression sur la forêt, ce qui aura une série d'effets positifs sur l'environnement. Ces opérations, conçues pour compléter les investissements à l'échelle nationale, comprendront des

investissements dans les infrastructures essentielles (par exemple, les routes et l'énergie), l'agriculture et les forêts, au profit de 61 % des pauvres du pays. La concentration géographique de la mise en œuvre des opérations d'investissement devrait permettre de renforcer le dialogue politique avec les autorités décentralisées et d'améliorer la qualité de la supervision de la Banque mondiale.

Cependant, le pays reste un important absorbeur net de carbone en raison de sa grande forêt sur pied et se caractérise également par de faibles émissions de GES liées aux combustibles fossiles. On estime que la RDC a un fort potentiel d'atténuation terrestre rentable d'environ 400 millions de tCO<sub>2</sub>eq par an. Cette atténuation pourrait être réalisée en grande partie par la protection des forêts et d'autres écosystèmes qui pourraient permettre au pays d'atteindre des émissions nettes négatives d'ici le milieu du siècle. Cependant, la faisabilité pour la RDC de réaliser un tel potentiel est actuellement considérée comme faible en raison de la gouvernance, des investissements économiques et des conditions socioculturelles, et des investissements et des plans renforcés seront nécessaires pour y remédier.

Les forêts et les tourbières congolaises sont également des actifs de séquestration du carbone au niveau mondial et constituent un habitat pour des espèces endémiques. Elles stockent l'équivalent de 85 milliards de tonnes de dioxyde de carbone, soit à peu près l'équivalent de trois années d'émissions mondiales de dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>) liées à l'énergie. Comme il ne reste qu'une poignée de grandes forêts tropicales dans le monde, la destruction éventuelle de ces forêts constitue une menace sérieuse pour l'environnement mondial. Au niveau local, les forêts sont essentielles à la croissance, à la transformation et au maintien de l'économie nationale de la RDC, les avantages économiques potentiels résidant dans la génération et le commerce de crédits de carbone forestier, l'emploi et les redevances provenant de la conservation de la biodiversité, ainsi que la gestion et les industries forestières. Par conséquent, la gestion durable des forêts est essentielle à la trajectoire de développement de la RDC.

### **1.3. Objectif du PIFORES**

**L'objectif de développement du projet est d'améliorer l'aménagement du territoire, la gestion des paysages forestiers et les moyens de subsistance des communautés dans les zones sélectionnées.**

Le projet sera basé sur les indicateurs de résultats suivants :

- a) Zone de paysages ciblée faisant l'objet d'une gestion durable sur base des critères définis (ha) ;
- b) Réduction du taux de déforestation dans les zones sélectionnées (% de déforestation par zone) ;
- c) Réduction des émissions nettes de GES (tCO<sub>2</sub>eq) ;

- d) Communautés dans les zones cibles ayant un accès accru aux sources de revenus provenant de la gestion durable des forêts et des activités connexes (ventilé pour les femmes, les PAP
- e) Nombre de chaînes de valeur durables développées (agriculture, foresterie, énergie) ; et
- f) Personnes bénéficiant d'un accès nouveau ou amélioré à des solutions de cuisson propres (Nombre) ;

Le Projet sera exécuté dans les Provinces du Kongo Central (chef-lieu Matadi), Kinshasa, Kwilu (Chef-lieu : Kikwit), Kasai (Chef-lieu : Tshikapa), Kasai Central (Chef-lieu : Kananga), Kasai Oriental (Chef-lieu Mbuji Mayi), Lomami (Chef-lieu Kabinda). Il s'appuiera sur des approches du PGAPF ayant démontré ses preuves. La mise en œuvre du PIFORES se fera à travers quatre (4) composantes techniques et une (1) composante de gestion :

**Composante 1 : Amélioration de la planification de l'utilisation des terres dans des zones ciblées (USD 17 million).**

Cette composante qui vise à améliorer la gestion des forêts et de leurs ressources financera le développement de plans de gestion des ressources naturelles pour chaque zone sélectionnée par le programme. Elle comprend trois sous composantes à savoir :

Sous-composante 1a : Développement de plans de gestion des ressources naturelles participatifs. Cette sous composante financera le développement des Plans de Gestion des Ressources Naturelles (PGRN) d'une manière participative au travers les activités initiales qui se concentreront sur : (i) l'appui au développement ou au renforcement de Comités Locaux de Développement (CLD) efficaces dans chacune des zones cibles ; (ii) l'appui à d'autres institutions locales clés pour le développement des PGRN, y compris les associations d'agriculteurs, les associations de femmes, les groupes soutenant les peuples autochtones (PA), et les conseils de gestion rurale (CART) ; et (iii) le renforcement des capacités des institutions nationales et provinciales pour soutenir le processus participatif.

Sous-composante 1b : Développement d'une planification améliorée de l'utilisation des terres dans les zones cibles. Cette composante financera les actions de planification de l'utilisation des terres au niveau local sera établie en collaboration avec les communautés locales. Les activités soutiendront entre autres : (i) la fourniture d'une assistance technique aux CLD et autres groupes locaux pour l'utilisation d'outils de planification de l'utilisation des terres locales, en particulier en conformité avec les programmes existants de CAFI sur la planification de l'utilisation des terres ; (ii) l'assistance technique pour s'assurer que la planification de l'utilisation des terres prend en compte les mesures

nécessaires pour la résilience climatique à long terme ; et (iii) le renforcement des capacités en ce qui concerne la mise en œuvre des règlements actuels en matière de planification de l'utilisation des terres, et les droits de propriété.

Sous-composante 1c : Renforcement des capacités pour une meilleure gestion des risques environnementaux et sociaux. Elle soutiendra entre autres les activités (i) de renforcement des capacités et le conseil technique pour la préparation d'évaluations environnementales et sociales stratégiques (EESS) soutenant de nouvelles politiques/programmes sectoriels, et pour l'examen/le suivi des évaluations d'impact social et environnemental (ESIA) des programmes de travail des entreprises, ainsi que leurs audits environnementaux et leurs enquêtes environnementales ; (ii) le renforcement des capacités sur l'intégration des risques liés au changement climatique et à la biodiversité dans le processus d'évaluation environnementale (ESIA, EMP et SESA, ESIA, Plan de gestion environnementale (EMP), avec l'inclusion potentielle d'évaluations des risques climatiques (CRA) et d'évaluations de la vulnérabilité climatique (CVA)) ; (iii) le soutien juridique sur les réglementations applicables et les conflits/chevauchements potentiels, y compris les utilisations prioritaires des terres par rapport aux zones protégées ; et (iv) le soutien à l'Agence congolaise de l'environnement (ACE) pour la préparation ou la mise à jour des directives ESIA dans les secteurs clés.

## **Composante 2 : Développement de l'agroforesterie, des plantations forestières et de la foresterie communautaire pour la gestion durable des paysages (USD 215 million) .**

Cette composante financera les activités de promotion d'agroforesterie, y compris celles qui visent le développement de plantations à petite échelle afin de s'assurer que les communautés locales et les ménages conservent les bénéfices socio-économiques. Elle financera aussi la création de Concessions forestières communautaires locales (CFCL).

. Cette composante comprendra quatre sous composantes :

- a) Agroforesterie et plantations pour le bois de chauffage et les résineux dans les zones de savane dégradées et les forêts en jachère avec les activités de soutien aux petits exploitants agricoles et les subventions de contrepartie pour les petites et moyennes entreprises (PME).
- b) Restauration des paysages et prévention des incendies pour les savanes et les plantations : Cette sous composante se concentrera sur les activités de protection des savanes contre les incendies, en particulier à proximité des plantations créées dans le cadre de la sous-composante 2a, afin de sauvegarder ces investissements, tout en contribuant à la restauration du paysage et à la restauration des services écosystémiques et des sols forestiers

- c) Appui aux Concessions Forestières des Communautés Locales (CFCL) : Elle visera à établir des Concessions Forestières Communautaires Locales (CFCL) destinées à développer un secteur artisanal de bois résineux et à promouvoir des chaînes de valeur pour les PFNL. Pour ce faire, elle soutiendra les communautés forestières et les autorités *entre autres* à: (i) l'identification des zones d'intérêt pour la mise en œuvre des CFCL ; (ii) la détermination des modèles économiques pour les CFCL ; (iii) le renforcement des capacités pour l'établissement et l'enregistrement (y compris les permis d'exploitation artisanale) ; (iv) l'aide au développement de plans de gestion et de comités dédiés pour les CFCL ; et (vi) le soutien au développement de certaines chaînes de valeur Réhabilitation des routes pour un meilleur accès au marché

**Composante 3 : Développement d'une chaîne de valeur durable pour l'énergie et la cuisson efficace (27 millions de dollars, y compris la subvention proposée de 10 millions de dollars du Fonds pour la cuisson propre)**

Cette composante propose va s'appuyer sur les programmes existants dans la région des grands centres urbains qui cherchent des alternatives aux combustibles issus de la biomasse et les activités chercheraient à tester de nouvelles approches et à soutenir l'expansion des initiatives réussies pour la fourniture d'énergie durable. Cette composante s'articule en deux sous composantes s'avoir :

- a) **Renforcement des capacités pour la transition vers une production de charbon de bois plus efficace** : Cette sous composante a pour objectif à long terme de passer à une chaîne de valeur énergétique plus verte. Les activités de cette sous-composante visent à : (i) renforcer la capacité des producteurs de charbon de bois existants à construire et à utiliser des fours plus efficaces pour la production de charbon de bois ; (ii) piloter des modèles de marketing et de tarification pour inciter à l'achat de charbon de bois produit de manière plus efficace ; et (iii) soutenir l'accès aux marchés pour les producteurs qui réussissent la transition vers une production plus efficace.
- b) **Soutien à la transition vers des solutions énergétiques et de cuisson plus efficaces** : Les activités proposées comprennent : (i) le soutien à l'élaboration du cadre réglementaire et politique nécessaire pour soutenir la cuisine propre et les combustibles alternatifs, par exemple le biogaz ; (ii) la réalisation d'une évaluation des besoins et d'études de faisabilité pour mieux comprendre les contraintes, les besoins et les avantages et inconvénients des diverses solutions de cuisine propre ; (iii) sur la base des résultats, la promotion et le développement du biogaz et des solutions de cuisine propre, par exemple les solutions e-Cook pour la cuisson dans les ménages des principaux centres urbains pour remplacer le charbon de bois ; (iii) piloter l'installation de centrales solaires locales pour la production d'énergie et former des femmes

ingénieurs solaires aux technologies des énergies renouvelables ; et (iv) piloter la production d'énergie alternative et former les membres des communautés locales à la maintenance et à l'installation

**Composante 4 : Approches améliorées et innovantes pour la mesure, le rapportage et la vérification (MRV) et le financement climatique basé sur les résultats (11 millions de dollars US ; potentiel de cofinancement par la TF).**

Cette composante vise à renforcer les capacités en matière d'outils et de méthodes de mesure, d'établissement de rapports et d'évaluation, de sorte que des incitations réalistes puissent être fournies aux communautés pour la "sauvegarde" des services écosystémiques et que le financement de la gestion à long terme puisse être assuré.

**Composante 5 : Mise en œuvre, suivi et évaluation du projet (30 millions de dollars USD)**

L'UC-PIF, sous la supervision du MEDD, mettra en œuvre le programme. L'UC-PIF met en œuvre des projets financés par la Banque dans le secteur depuis 2015, et dispose d'une solide expérience technique en matière d'agroforesterie et d'autres activités à soutenir dans le cadre de PIFORES

**1. Objectif et Nécessité du documents des PGM**

Le document relatif aux Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) du Projet PIFORES décrit la manière dont les différents types de travailleurs du projet seront gérés conformément aux prescriptions du droit national, des conventions collectives applicables et des dispositions de la NES n°2. Le projet PIFORES est élaboré conformément au Cadre de Gestion Environnementale et Sociale de la Banque mondiale (CGES) et est soumis au nouveau Cadre Environnemental et Social (CES), la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) sur les conditions de travail, requière que le Gouvernement de la République Démocratique du Congo élabore des Procédures de gestion de la main d'œuvre. Ledit document définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés. Il a pour objectif de mettre en place un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permette de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Encourager le traitement équitable, la non- discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les

travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;

- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'Organisation Internationale du Travail-OIT) ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ; et
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Il sied de noter que, les recommandations de la Note de bonnes pratiques<sup>1</sup> pour lutter contre l'Exploitation et les atteintes sexuelles, et le Harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de travaux seront prises en compte pour l'enrichissement des mesures de prévention, atténuation et réponse aux risques EAS/HS liés au projet.

La législation de la RDC ne fait pas obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre. En revanche, les projets financés ou cofinancés par la Banque mondiale l'exigent pour ceux qui sont soumis au nouveau CES. Par conséquent, la mise en œuvre du PIFORES et conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale qui s'appliquent à tous les travailleurs, exigent de l'élaboration des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO).

Le présent document qui constitue les PGMO projet décrit la manière dont les différents types de travailleurs du PIFORES seront gérés. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du PIFORES.

Il faudra noter que les PGMO est un document qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des travaux PIFORES.

Ces procédures s'articulent autour de treize (13) points essentiels qui se présentent comme suit :

1. Description du projet
2. Généralité sur l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet
3. Évaluation des principaux risques liés au travail
4. Bref aperçu de la législation du travail : Termes et Conditions

---

<sup>1</sup> <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

5. Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail
6. Personnel responsable
7. Politiques et procédures
8. Âge d'admission à l'emploi
9. Termes et conditions générales
10. Mécanisme de Gestion des Plaintes (des travailleurs et sensible à L'EAS/ HS)
11. Gestion des fournisseurs et prestataires
12. Travailleurs communautaires
13. Travailleurs des fournisseurs principaux

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

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le PIFORES utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PIFORES, peut être employée du programme, toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes congolaises. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du PIFORES 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 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 ;
- Agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

Le PGMO s'appliquera à tous les travailleurs (toutes catégories de travailleurs du PIFORES) qui seront engagés ou impliqués dans PIFORES, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou travailleurs migrants.

### 3.1 Caractéristiques et types de travailleurs(es) du projet

#### a. Type des travailleurs

Le projet engagera les catégories suivantes ci-dessous de travailleurs, telles que définies par la NES 2 de la Banque Mondiale. Cependant, pour ce projet, essentiellement quatre catégories de travailleurs mèneront les activités. Il s'agit des travailleurs directs, travailleurs contractuels, travailleurs communautaires, et les fournisseurs principaux.

Travailleurs directs : Le ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MEDD), à travers l'Unité de Coordination du Programme d'Investissement pour la Forêt (UC-PIF). Est considéré comme travailleur directe la personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. Dans le cas d'espèces, l'exécution du Programme PIFORES est confiée à l'UC-PIF.

**Tableau 1 : Travailleurs directs du niveau national et leur compétence**

L'équipe de base de gestion du projet	Nombre	Etat de mobilisation	Compétences requises
Coordonnateur National	1	Effectif au niveau de la mouture de l'UC-PIF	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets, en procédures et plan de passation

		existante.	des marchés, en rapportage, en suivi et évaluation, et en gestion des ressources humaines et financières, ainsi qu'en procédures comptables.
Assistant du Coordonnateur	1	Effectif au niveau de la mouture de l'UC-PIF existante.	Avoir d'excellentes capacités de rédaction en français et de bonnes capacités en anglais ; bonne aptitude à la saisie et au traitement des textes et bonne aptitude en relations publiques ;
Expert en Gestion Financière	1	Effectif au niveau de la mouture de l'UC-PIF existante.	Maîtrise des procédures de gestion des projets financés par les partenaires au Développement (IDA, BAD, UE, agences ONU, etc.); bonne connaissance en passation des marchés et des directives de gestion financière de la Banque Mondiale ; maîtrise de l'outil informatique et bonne connaissance du logiciel Comptable TOMPRO.
Auditeur Interne	1	Effectif au niveau de la mouture de l'UC-PIF existante.	Justifier une bonne connaissance des normes internationales d'audit interne ; maîtriser les procédures des bailleurs des fonds internationaux et justifier une bonne connaissance de la comptabilité des projets
Expert en Suivi Evaluation	1	Effectif au niveau de la mouture de l'UC-PIF existante.	Bonne compréhension des dispositifs de suivi-évaluation ainsi que des normes et applications internationales de S&E, compétences en collecte, analyse et diffusion des données,

			Bonne capacité de synthèse et de rédaction et en gestion des projets.
Responsable en Sauvegardes Socio-Environnementales	1	Effectif au niveau de la mouture de l'UC-PIF existante.	Connaissances des normes environnementales et sociales de la BM, Santé, Sécurité au Travail
Expert junior/ assistant en Développement Social et Genre et VBG	1	A recruter.	Connaissances en Genre et normes environnementales et social de la BM. Connaissance en prévention et réponse en VBG, et des recommandations de la Note de Bonne Pratiques de la Banque en matière EAS/HS
Expert en SIG et Aménagement du Territoire	1	Effectif au niveau de la mouture de l'UC-PIF existante.	Bonne connaissance sur le cartographie numérique, système d'information géographique et planification spatiale et une bonne connaissance des logiciels de gestion des bases des données.
Expert en foresterie	1	A recruter.	Bonne connaissance des itinéraires techniques et une bonne connaissance de la législation forestière du pays et des connaissances en des techniques agroforestières.
Expert en Finance Carbone	1	À recruter.	Bonne connaissance sur le marché libre et ou régulé du carbone sur le plan international, de même que les standards, transfert de réduction d'émissions.
Un agroéconomiste	1	À recruter.	Bonne connaissance dans la valorisation de la production agricole et bonne connaissance des calculs des coups des itinéraires techniques

Un expert Responsable des infrastructures	1	A recruter	Bonne expérience en suivi et contrôle des travaux de réhabilitation et de construction des infrastructures et avoir une expérience dans des projets financés par les bailleurs internationaux en particulier la Banque mondiale, ...);
Comptable	4	Trois sont effectifs au niveau de la mouture de l'UC-PIF existante et un sera à recruter	, Bonne connaissance en gestion administrative et procédures comptables, Maitrise des procédures de gestion des projets financés par les partenaires au Développement (IDA, BAD, UE, agences ONU, etc..); bonne connaissance en passation des marchés et des directives de gestion financière de la Banque Mondiale; maîtrise de l'outil informatique et connaissance avérée du logiciel Comptable TOMPRO. Maitrise des procédures comptables de l'OHADA, maîtrise des logiciels spécifiques de gestion Comptable et financière et/ou de projet
Communication	1	Effectif au niveau de la mouture de l'UC-PIF existante	Compétence en conception et développement et mise en œuvre de la stratégie et plan de communication pour le projet et programme. Aptitude de gérer et superviser l'exécution de contrats-cadre avec les prestataires en communication (maison de production, prestataires de service

			<p>de couverture photographique et vidéo, agences événementielles, etc.)</p> <p>Disposer d'une bonne qualité rédactionnelle des produits d'information courants et complexes (documents d'information, communiqués et dossiers de presse, discours et notes d'information, maîtriser des logiciels spécifiques à la conception de supports de communication (Illustrator, InDesign, Photoshop, etc.</p>
Assistant administratif, (e)	1	Effectif au niveau de la mouture de l'UC-PIF existante	Connaissance en gestion du Secrétariat et administration
Réceptionniste	1	Effectif au niveau de la mouture de l'UC-PIF existante	Bonne connaissance des langues du travail, bonne attitude de la communication, bonne connaissance dans la réception des courriers et bonne moralité, aptitude d'un bon sens des relations humaines.
Logisticien	1	Effectif au niveau de la mouture de l'UC-PIF existante.	Bonne connaissance des gestes et postures de manutention, bonne connaissance des procédures des approvisionnements et gestion des stocks, maîtrise des logiciels de gestion de stocks ; bonne connaissance des techniques d'inventaire et capacité à utiliser différents engins de transport.
Assistant log	1	A recruter.	Bonne connaissance des gestes et postures de manutention, bonne

			connaissance des procédures des approvisionnements et gestion des stocks, maîtrise des logiciels de gestion de stocks ; bonne connaissance des techniques d'inventaire et capacité à utiliser différents engins de transport.
Passation des marchés	3	Deux sont effectifs au niveau de la mouture de l'UC-PIF existante et un sera à recruter	Maitrise des règles et procédures de passation de marchés de la Banque mondiale ;
Assistant en passation des marchés	2	Un est au niveau de la mouture de l'UC-PIF existante et l'autre est à recruter	Maitrise des règles et procédures de passation des marchés de la Banque mondiale ;
Trésorier	1	A recruter	Bonne maîtrise de la tenue des livres des caisses et banque, maîtrise des opérations bancaires
Chauffeurs	5	Quatre sont effectifs au niveau de la mouture de l'UC-PIF existante un nouveau sera à recruter	Bonne connaissance du code de la route et des normes de sécurité routière, détenir un permis de conduire en cours de validité ; bonne maîtrise de la conduite des petits véhicules. Avoir une expérience dans la conduite administrative et de ville et terrain
Technicien de surface	3	A recruter	Être méticuleux(euse), proactif(ve), discret ( e ) honnête et intègre

**Tableau 2 : Travailleurs directs du niveau provincial et leur compétence**

<b>Equipes provinciales</b>	<b>Nombre</b>	<b>Etat de mobilisation</b>	<b>Compétence requise</b>
Chefs d'antenne	6	A recruter.	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets, en procédures et plan de passation des marchés, en rapportage, en suivi et évaluation, et en gestion des ressources humaines et financière, ainsi qu'en procédures comptables.
Secrétaires	6	A recruter.	Bonne connaissance en gestion administrative et procédures comptables
Assistants provinciaux en sauvegardes E&S	6	A recruter.	Connaissances des normes environnementales et sociales de la BM, Santé, et Sécurité au Travail et bonne connaissance en suivi évaluation
Chauffeurs	6	A recruter.	Bonne connaissance du code de la route et des normes de sécurité routière, détenir un permis de conduire en cours de validité ; bonne maîtrise de la conduite des petits véhicules et conduite en terrains ruraux
<b>Total</b>	<b>24</b>		

***Travailleurs contractuels :***

Ce sont les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet. Dans le cadre du PIFORES, les travailleurs contractuels seront recrutés par le projet pour la mise en œuvre des activités relevant des composantes du PIFORES.

En référence aux approches précédentes du PGAPF qui se mettront à l'échelle dans le cadre du PIFORES, la mise en œuvre de certaines composantes seront faites par les Agences Locales d'Exécution, les prestataires privés (fermiers/concessionnaires) et l'assistance technique par des firmes.

Au niveau de chaque Agence d'Exécution et de la Maitrise d'Ouvrage Délégué (Agence Extérieur d'Exécution) les personnels clés ci-dessous peuvent en faire partie, cette liste est non exhaustive et évolutive en fonction de types des conventions des collaborations.

Le personnel clé de l'entreprise est constitué de :

- Chef de projet

- Chef de projet adjoint
- Comptable
- Logisticien
- Environnementaliste
- Agroéconomiste
- Suivi - évaluation
- Aménagiste, MRV et SIG
- Chauffeur
- Administratif

En plus de cette Maitrise d’Ouvrage Délégué, du Recrutement des Agences Locales d’Exécution des protocoles d'accord global entre les différentes entités gouvernementales, plusieurs accords de mise en œuvre détaillant les rôles et responsabilités respectifs des entités impliquées dans la mise en œuvre seront signés. Il s'agit de l'accord de mise en œuvre de l'Office des routes, de l'accord de mise en œuvre de l'ANSER, avec des OSC, accords de collaboration avec les provinces au travers des services techniques.

#### ***Travailleurs communautaires :***

Le PIFORES emploiera les travailleurs communautaires pour sa mise en œuvre. Les détails sont présentés dans la section 12 du document. Le CLD est le point d’ancrage et ou la porte d’entrée pour la mise en œuvre des activités. Au sein des terroirs villageois, les communautés sont regroupées en CLD pour bénéficier des appuis du projet au travers des collaborations avec les ALES et ou MOD par des conventions et ou accord de collaboration de mise en œuvre des activités agroforestières et mise en défens avec des paiements aux résultats.

#### ***Employés des fournisseurs principaux***

Aux termes de la NES2, les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

#### ***Nombre des travailleurs du projet***

Le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet n'est pas encore connu à ce stade. Au stade actuel selon la planification, le nombre exact des travailleurs directs peut être estimé à 54 personnes.

#### **Calendrier des besoins en main-d’œuvre**

La phase de mise œuvre du projet s'étendra sur une durée de 5 ans soit, de 2022 à 2026

### **Zones d'interventions proposées**

Le projet sera mis en œuvre dans les zones 7 provinces de la RDC à savoir : Kinshasa, Kongo-Central, Kwilu, Kasai , Kasai-Central, Kasai-Oriental, Lomami,

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

### **3.1. Activités du Projet**

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

- a. Amélioration de la planification de l'utilisation des terres ;
- b. Développement de plans simples d'utilisation des terres au niveau des villages.
- c. Renforcement des capacités pour une meilleure gestion des risques environnementaux et sociaux ;
- d. Agroforesterie et plantations pour le bois de chauffage et le bois tendre ;
- e. Restauration des paysages et prévention des incendies pour les savanes et les plantations ;
- f. Soutien aux concessions forestières communautaires locales ;
- g. Appui au développement d'une chaîne de valeur durable pour l'énergie et la cuisson efficace ;
- h. Construction des ponts ;
- i. Réhabilitation des routes existantes ;

### **3.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre**

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

- Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureau de l'UC-FIP , et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accident de trajet) ; les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des entreprises d'exécution résultant des opérations de Réhabilitation des constructions des différentes infrastructures du projet par exemple les constructions des ponts, la réhabilitation des routes . Il s'agira des risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA, la Covid-19 et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ;
- Les risques liés aux conflits d'utilisation des zones dégradées ;
- Les risques liés à la proximité des zones des conflits armées ;

- La discrimination relative au travail ;
- Risque de santé et de sécurité occasionnés éventuellement par (l'utilisation de solvants ou de substances toxiques, accidents industriels, gestion des déchets, bruit, etc.).
- Risques associés au travail effectué sous des grandes chaleurs
- Risque de travail forcés
- Les risques découlant d'une exposition aux pesticides, fertilisants
- Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau ;
- Les risques d'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuels (EA/HS) ;
- L'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. Des travaux de génie civil mineurs peuvent aggraver si on ne fait pas attention, le risque d'EA/HS exercé de différentes manières par un éventail d'auteurs dans les sphères publiques et privées. De meilleurs salaires pour les travailleurs peuvent conduire à une augmentation de différentiel de pouvoir risqué. Par exemple, les projets impliquant un afflux de travailleurs peuvent accroître la demande de rapports sexuels transactionnels et même augmenter le risque de traite des femmes aux fins de prostitution ou le risque de mariage précoce dans une communauté. On peut également assister à une augmentation du risque de rapports sexuels, même s'ils ne sont pas monnayés, entre des ouvriers et les membres de la communauté, mais si ceux-ci impliquent des mineurs, elles sont considérées comme des abus .De plus, le harcèlement sexuel entre les membres du personnel travaillant sur le projet comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle ainsi que les avances agressives non désirées à l'égard des femmes ou des hommes et des enfants ;
- Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction mais aussi dans le secteur de la construction en général ; par exemple dans le cadre de ce projet il s'agira des travaux de réhabilitation des routes et construction des ponts ; aussi dans les

activités de la composante 2 notamment dans les travaux d'agroforesterie et de la production du bois de chauffe) ;

Dans l'hypothèse où, les activités de réhabilitation de ces infrastructures (réhabilitation des routes existantes et construction des ponts) impliqueront des travaux dangereux, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet, sauf éventuellement dans des bureaux ou dans d'autres emplois que ceux de la construction.

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

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

### ***Mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre***

L'UC- FIP sera responsable de développer et mettre en œuvre des mesures d'atténuation.

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

**Tableau 3 s Risques et mesures d'atténuation liés à la main d'œuvre**

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

<p>comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, l'utilisation des produits chimiques ou d'autre nature, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés aux reptiles et insectes notamment moustiques. Les fièvres dans les zones paludéennes. Les maladies de la peau et celles liées à la qualité de l'eau.</p>	<p>procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires.</li> </ul>	<p>l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs (mesures de prévention) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Outiller les travailleurs des équipements de protection individuels.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les risques de l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (/EAS/HS).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'application des dispositions du code de bonne conduite avec les interdictions spécifiques contre l'EAS/HS et des sanctions et procédures claires en cas de violation ;</li> <li>- la mise en place d'un mécanisme des griefs dédié pour traiter ce genre de plainte et diriger les victimes vers un support adéquat.</li> <li>- Organisation des formations et</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligation de signature du code de bonne conduite par tous les intervenants concernés du projet insérant des sanctions administratives spécifiques en cas de non-respect.</li> <li>-</li> </ul>

	<p>sensibilisation régulières à l'endroit mutuel en matière de risques et conséquences VBG, y compris EAS/HS, contenu du code de bonne conduite, et les procédures mises à disposition par le projet pour dénoncer ce type d'incident</p>	
<p>- le personnel féminin et mineur peut faire face à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées au harcèlement sexuel à l'égard des femmes ou des hommes et des enfants.</p>	<p>- L'application des dispositions du code de bonne conduite avec les interdictions spécifiques contre l'EAS/HS et des sanctions et procédures claires en cas de violation ; Montage d'un mécanisme de gestion des plaintes sensible à l'EAS/HS adapté et efficace.</p>	<p>- Dresser et afficher une liste non exhaustive des comportements qualifiés infractionnels VBG EAS ;</p> <p>- Illustrer ces comportements au moyen de boîtes à images pour faciliter la compréhension par tous.</p>
<p>- Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de matériaux de construction ou parmi les travailleurs communautaires, mais aussi dans le secteur de réhabilitation des travaux de construction en général) ;</p> <p>- Le travail forcé (étant donné le statut vulnérable)</p>	<p>- Veiller au respect des textes réglementaires en vigueur à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires Congolaise</p> <p>Aucun travail forcé ne sera permis dans PIFORES</p>	<p>- Contrôle hebdomadaire par les inspecteurs de travail de la situation des travailleurs, vérifié s'il y a des cas hors la loi :</p> <p>- La vérification fréquente qu'aucun enfant ne soit employé en dessous de l'âge légal pour les travaux qu'il effectue. (Voir section 8 pour plus de détails)</p>
<p>- Risques associés au travail</p>	<p>- Limiter les expositions</p>	<p>- S'informer des prévisions</p>

effectué sous des grandes chaleurs	des travailleurs et de réduire le temps de la tâche à accomplir	météorologiques de la zone de travail concernée afin de prendre des mesures nécessaires ; - La nature des <b>vêtements de travail</b> ou de protection individuelle doit également être prise en compte. Certains équipements peuvent en effet gêner l'évacuation de la chaleur corporelle.
- Les risques découlant d'une exposition aux pesticides, fertilisants	- Formation des agronomes sur le choix du pesticide approprié et son application afin d'éviter le surdosage ou une utilisation inadéquate qui pourra engendrer des résistances ; - Formation des agronomes sur l'utilisation appropriée des EPI relatives à l'utilisation des pesticides ;	- Les stockages des pesticides doivent être fait suivant les recommandations du fabricant comme indiqué sur le manuel d'utilisation ; - S'assurer que tous les pesticides planifiés soient homologués par la réglementation en vigueur du pays

**Tableau 4. : Risques relatifs aux activités du projet**

Activités	Niveau de risque Elevé (E) Moyen (M) , Faible (F)	Mesures de prévention	Mesures d'atténuation
Amélioration de la planification de l'utilisation des terres ;	La probabilité qu'un risque survienne au cours de cette activité est faible d'autant plus		RAS

	<p>que celle-ci concernera des prestations en termes d'élaboration participative d'affectation d'espace d'une manière collective avec les communautés. Mais il sied de noter que les pressions foncières peuvent exercer une certaine influence et la cohabitation communautaire. Le risque est jugé faible</p>		
<p>Renforcement des capacités pour une meilleure gestion des risques environnementaux et sociaux ;</p>	<p>Ces activités conduiront plus aux activités liées au renforcement du système de gestion E&amp;S, de l'implication des structures étatiques dans le suivi des mesures E&amp;S ainsi que de la mise en œuvre des mesures E&amp;S du programme le risque est jugé Faible</p>	RAS	
<p>Agroforesterie et plantations pour le bois de chauffage et le bois tendre ;</p>	<p>Cette composante fera recours à l'utilisation de la main d'œuvre communautaire, la disparité des zones et le nombre de la main d'œuvre sera</p>		<p>S'assurer la non-discrimination lors de la sélection des bénéficiaires, Organiser des consultations permanentes des</p>

	importante bien que les activités ne donnent pas la possibilité de la survenu des risques importants de santé et sécurité, le risque est jugé faible.		parties prenantes sur les activités du projet, incluant des consultations indépendantes des femmes dans des conditions sûres et confidentielles, avec des facilitatrices de groupe.
Restauration des paysages et prévention des incendies pour les savanes et les plantations ;	Faible, les activités sont plus liées à la performance de la gestion des plantations	S'assurer que la clause de performance sur la gestion des plantations contre le feu est inscrite dans le contrat	Sensibilisation sur la meilleure gestion des plantations Renforcement des capacités sur la
Soutien aux concessions forestières communautaires locales ;	Faible	RAS	Mettre en place des mesures pour assurer l'accès équitable des femmes productrices aux mêmes ressources et avantages liés à cette activité ;
Appui au développement d'une chaîne de valeur durable pour l'énergie et la cuisson efficace ;	Moyen	RAS	Mettre en place des mesures pour assurer l'accès équitable des femmes productrices aux mêmes ressources et avantages liés à cette activité ; Organiser des consultations permanentes des parties prenantes sur les activités du projet, incluant des consultations

			indépendantes des femmes dans des conditions sûres et confidentielles, avec des facilitatrices de groupe
Construction des ponts et Réhabilitation des ponts existants	<p>Les incidents ou accidents sur les chantiers du projet, l'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, la déficience ou handicap, l'exclusion des personnes vulnérables, les VBG, y compris l'EAS et le HS, et les VCE, les plaintes récurrentes, etc.</p> <p>Le risque est jugé Moyen</p>		<p>Mettre en place des mesures d'atténuation des risques liés à l'EAS/HS, incluant un code de bonne conduite à signer, un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) sensible à l'EAS/HS avec un protocole de réponse, des formations du personnel, ainsi que des consultations et sensibilisations, communautaires</p> <p>Mettre en œuvre un plan de sécurité et d'hygiène sur les chantiers y compris les mesures pour assurer les installations sanitaires et les logements séparés, sécurisés, bien allumés, et avec intimité ;</p> <p>Organisation campagnes d'information et</p>

			sensibilisation sur les MST/VIH Interdire le travail des personnes de moins de 18 ans
	Moyen		

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

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

### 3.3. Les interventions en cas d'urgence

Lorsque des matières dangereuses sont utilisées, (tel que les déchets pouvant contenir de l'amiante ou autres substances toxiques ou inflammable, échafaudages, infrastructure électriques, soude caustique, il faut formuler des procédures et des méthodes permettant d'intervenir rapidement et efficacement si un accident se produit et qu'il pourrait engendrer des blessures ou polluer l'environnement. Il importe pour le projet d'établir un plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence, qui sera incorporé dans les plans de sauvegarde de l'environnement et d'hygiène et de sécurité au travail des installations. Plus précisément, le plan d'urgence doit être préparé et figurer dans le Plan Environnemental et Social du Contractant (PGES-C) avant la contractualisation.

Ledit plan comportera les éléments principaux suivants mais non limités :

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

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

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

### ***4.1 Salaires et retenues à la source***

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

L’employeur peut déduire de la rémunération du salarié conformément aux articles 98 et suivant. Pour certaines déductions du style précompte avant taxation.

### ***4.2. Temps de travail***

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

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

### ***4.3. Temps de repos***

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

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

### ***4.4. Congés***

L’employé a droit à un congé payé (article 141 et suivant du Code du travail). Le congé ne comprend pas le congé de maternité. Une employée, à sa demande, se verra accorder un congé de maternité de 16

semaines, comme le prévoit la loi congolaise. Ce nombre peut augmenter dépendant des enfants à charge (jusqu'à 46 semaines).

#### ***4.5. La liberté d'association***

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

#### ***4.6. Conflits de travail***

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

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

Le Code du travail de la RDC s'applique aux travailleurs directs et aux travailleurs sous contrat, en sont exclus les fonctionnaires de l'Etat. Les conditions d'emploi des travailleurs directs embauchés à temps partiel sont déterminées dans leur contrat de travail individuel. (Voir annexe 2).

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

## **5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

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

L'article 163 stipule que toute entreprise ou tout établissement a l'obligation d'organiser un service spécial de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Les différents régimes sont régis notamment par l'Arrêté ministériel no 57/71 du 20 décembre 1971 portant réglementation de la sécurité sur les lieux de travail. Cet arrêté datant de 1971, il y aura lieu de le combiner avec les régulations de la Banque Mondiale en matière de sécurité au travail. Notamment, les « Environmental, Health, and Safety General Guidelines » de la Banque Mondiale.

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

- Pour les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par le Décret-loi organique du 29 juin 1961 de la sécurité sociale, la Loi n° 75/028 du 19 septembre 1975 modifiant le Décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale et l'Ordonnance-loi no 78-8 du 29 mars 1978 portant modification du décret-loi du 29 juin 1961 organique de la sécurité sociale. Le régime de sécurité sociale au bénéfice de ces travailleurs du secteur privé comprend :
- Des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle (branche des risques professionnels);
- Des pensions d'invalidité, de retraite et de décès (branche des pensions);
- Des allocations familiales (branche des allocations familiales);
- De toutes autres prestations de sécurité sociale à instituer ultérieurement en faveur des travailleurs salariés.
- Loi sur les violences sexuelles : " Loi no 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant code pénal congolais et Loi n o 06/019 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 06 août 1959 portant code de procédure pénale congolais ;
- Loi no 09/001 du 10 janvier 2008 portant protection de l'enfant ;
- Loi no 015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail et code du travail de 2015 ;

- Stratégie Nationale de lutte contre les violences Basées sur le genre, révisée en décembre 2019 ;  
La loi organique n° 11/012 du 11 août 2011 portant organisation et fonctionnement des Forces Armées de la République du Congo;
- Loi n° 15/013 du 1 août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité.
- Loi n° 011/2002 du 20 août 2002 portant code forestier ;
- Loi n° 14/003 du 11 février 2014 relative à la conservation de la nature ;
- Loi N° 11/009 DU 09 juillet 2011 portant principes fondamentaux relatifs à la protection de l'environnement ;
- Loi N° 11/022 du 24 décembre 2011 portant principes fondamentaux relatifs à l'agriculture ;
- Décret n° 14/018 du 02 août 2014 fixant les modalités d'attribution des concessions forestières aux communautés locales

Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de la NES2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie du personnel du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

Le tableau 5 ci-dessous présentera les différents lois et règlements du pays qui sont en lien direct ou partiel avec le programme et de manière succincte relever leur pertinence dans le cadre de PIFORES.

**Tableau 5 : Disposition législatives et réglementaire pertinentes pour le PIFORES**

≠	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
1	Loi sur les violences sexuelles : " Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant code pénal congolais	<p>Revisitant certaines dispositions du Code pénal, cette Loi a le mérite de prévenir et de réprimer sévèrement les infractions se rapportant aux violences sexuelles et d'assurer une prise en charge systématique des victimes de ces infractions. De ce fait, elle prend largement en compte la protection des personnes les plus vulnérables notamment les femmes, les enfants et les hommes victimes des infractions de violences sexuelles. Elle contribue ainsi au redressement de la moralité publique, de l'ordre public et de la sécurité dans le pays.</p> <p>Par rapport au Code pénal, les modifications portent principalement sur les articles relatifs aux infractions de viol et d'attentat à la pudeur. Les dispositions prévues complètent et érigent en infractions, différentes formes de violences sexuelles, jadis non incriminées dans le Code pénal et consacre la définition du viol conformément aux normes internationales applicables en la matière.</p> <p>Le Projet en est très concerné dans la mesure où ses activités sont susceptibles</p>

≠	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
		d'engendrer des cas des EAS et HS et son plan d'action contre /EAS/HS devra en tenir compte.
2	Loi no 09/001 du 10 janvier 2008 portant protection de l'enfant ;	<p>Avec ses 5 titres répartis en 202 articles, cette Loi détermine les principes fondamentaux relatifs à la protection et à la promotion des droits de tout enfant vivant sur le territoire national de la RDC, sans aucune discrimination, et vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir à l'enfant le droit de bénéficier des différentes mesures à caractère administratif, social, judiciaire, éducatif, sanitaire et autres visant à le protéger de toutes formes d'abandon, de négligence, d'exploitation et d'atteinte physique, morale, psychique et sexuelle,</li> <li>- Diffuser et promouvoir la culture des droits et devoirs de l'enfant et en faire connaître à celui-ci les particularités intrinsèques en vue de garantir l'épanouissement intégral de sa personnalité et de le préparer à ses responsabilités citoyennes,</li> <li>- Faire participer l'enfant à tout ce qui le concerne par des moyens appropriés susceptibles de l'aider à acquérir les vertus du travail, de l'initiative et de l'effort personnel,</li> <li>- Cultiver en lui les valeurs de solidarité, de tolérance, de paix et de respect mutuel afin de l'amener à prendre conscience de l'indissociabilité de ses droits et devoirs par rapport à ceux du reste de la communauté,</li> <li>- Renforcer la responsabilité des parents, de la famille et de l'ensemble de la communauté à l'égard de l'enfant.</li> </ul> <p>Cette Loi prohibe d'employer les enfants de moins de seize ans révolus, sauf dérogation expresse du juge saisi sur demande des parents ou tuteur d'un enfant de 15 ans ; ainsi que les pires formes de travail des enfants (à savoir : l'esclavage ou pratiques analogues, le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans les conflits armés, dans la prostitution, la pornographie, la production et la vente des stupéfiants ou dans les travaux nuisibles à sa santé, sa croissance, sa sécurité, son épanouissement, sa dignité ou sa moralité). L'enfant âgé de seize à moins de dix-huit ans ne peut être engagé ni maintenu en service que pour l'exécution des travaux légers et salubres (art. 50, 53 et suivants).</p> <p>La pertinence de cette Loi se justifie par le fait que les activités du Projet sont susceptibles d'occasionner un afflux de la main d'œuvre dont la politique et procédure de gestion doit s'aligner aux dispositions de la présente.</p>
3	Loi no 15/013 du 1 août 2015 portant	A travers cette Loi, L'Etat s'engage à prendre des mesures pour éliminer toute pratique néfaste aux droits de la femme en matière d'accès à la propriété, à la gestion, à

≠	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
	modalités d'application des droits de la femme et de la parité	<p>l'administration, à la jouissance et à la disposition des biens (art.9).</p> <p>En sus, cette Loi consacre l'égalité de chances entre l'homme et la femme ainsi qu'à l'accès à l'éducation et à la formation ; en plus de la femme dans le domaine économique en garantissant à cette dernière le plein droit à l'initiative privée.</p> <p>A cet effet, le Gouvernement met en œuvre des programmes spécifiques pour :</p> <p>Encourager la parité des filles et des garçons en matière de scolarisation ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orienter les filles dans toutes les filières d'enseignement ;</li> <li>- Réduire sensiblement l'écart dans le taux d'alphabétisation entre l'homme et la femme ;</li> <li>- Récupérer les enfants non scolarisés des deux sexes par des programmes spéciaux, l'apprentissage et la formation professionnelle ;</li> <li>- Prendre en charge la formation et l'éducation des filles et des garçons démunis ;</li> <li>- Assurer aux filles-mères ou enceintes la poursuite de leur scolarité.</li> </ul> <p>Ainsi, cette loi est très pertinente pour le projet, car elle se veut une véritable barrière à toute forme d'exclusion basée sur le genre ainsi qu'aux inégalités de droits, de chance et de sexe éventuelles entre les hommes et les femmes ; en garantissant la pleine participation de la femme aux diverses activités du projet.</p>
4	Loi n°011/2002 du 29 août 2002 portant code forestier ;	<p>La Loi 011-2002 portant Code forestier, qui traite du défrichement et des problèmes d'érosion, trouve sa pertinence pour le projet dans la mesure où elle vise à promouvoir une gestion rationnelle et durable des ressources forestières de nature à accroître leur contribution au développement économique, social et culturel des générations présentes, tout en préservant les écosystèmes forestiers et la biodiversité forestière au profit des générations futures.</p> <p>En outre, elle interdit tout déboisement, en précisant qu'il doit être compensé par un reboisement équivalent en qualité et en superficie au couvert forestier initial (art. 52) et exige l'obtention d'un permis de déboisement pour une superficie supérieure à 2 ha (art. 53). Cependant, la délivrance dudit permis est tributaire de la réalisation préalable d'une étude d'impact.</p>
	Loi n°14/003 du 11 février 2014 relative à la conservation de la nature ;	<p>La présente loi fixe, conformément à l'article 202, point 36, litera f, de la Constitution, les règles relatives à la conservation de la diversité biologique, à l'utilisation durable de ses éléments constitutifs ainsi qu'à l'accès et au partage juste et équitable des avantages découlant de l'exploitation des ressources biologiques et génétiques. Elle concourt à assurer notamment la conservation des écosystèmes et des habitats naturels, la protection des espèces de faune et de flore sauvages ainsi que le développement</p>

≠	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
		<p>durable dans les aires protégées.</p> <p>Avec ses 86 articles repartis en six titres, elle apporte plusieurs innovations majeures, notamment la définition des mesures générales de conservation de la diversité biologique et de l'utilisation de ses éléments constitutifs; l'obligation faite aux pouvoirs publics de définir les mécanismes de sensibilisation, d'information et de participation du public au processus d'élaboration et de mise en œuvre de la politique nationale de conservation de la diversité biologique; l'obligation des études d'impact environnemental et social préalable à tout projet de création des aires protégées et la nécessité de l'implication des communautés locales dans ce processus; l'obligation faite au Gouvernement d'assurer le financement de la stratégie nationale et plan d'action de la diversité biologique, de la stratégie nationale de conservation dans les aires protégées, de la recherche scientifique et de plans de gestion des aires protégées à travers, notamment les ressources provenant du fonds fiduciaire créé à cet effet; la définition des conditions d'accès aux ressources biologiques et génétiques, la valorisation des savoirs traditionnels associés à ces ressources, ainsi que le partage juste et équitable des avantages découlant de leur exploitation; l'implication de la province et de l'entité territoriale décentralisée dans la conservation de la diversité biologique; la consultation préalable des populations riveraines avant tout projet de création d'une aire protégée en vue de recueillir des informations sur la nature et l'étendue des droits que ces dernières pourraient détenir sur le site ou espace concerné ainsi que les modalités d'indemnisation ou de compensation équitable et préalable en cas d'éventuelles expropriations ou déplacements des populations; le renforcement du régime répressif en vue d'assurer la protection des espèces, écosystèmes et habitats naturels.</p>
6	<p>Loi n° 11/009 du 09 juillet 2011 portant principes fondamentaux relatifs à la protection de l'environnement ;</p>	<p>Cette loi vise à favoriser la gestion durable des ressources naturelles, à prévenir les risques, à lutter contre les formes de pollutions et nuisances, et à améliorer la qualité de la vie des populations dans le respect de l'équilibre écologique. Cette loi, considérée comme l'acte générateur de l'étude d'impact environnemental et social en interne, interpelle le projet à la protection de l'environnement.</p> <p>Cette loi oblige en outre de la transparence dans le chef des autorités publiques en vue de garantir la participation du public au processus décisionnel en matière d'environnement et de gestion des ressources naturelles, et au processus d'élaboration par les autorités publiques des politiques, programmes, plans et règlements relatifs à l'environnement de manière équitable.</p>

≠	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
		<p>L'obligation de l'élaboration d'EIES y apparait de façon plus explicite avec obligation imposée à l'Etat, la province et à l'ETD de veiller à la mise en œuvre des procédures d'évaluation des risques et prennent toute mesure de précaution nécessaire pour assurer la protection efficace de l'environnement et que les coûts résultant des mesures de prévention, de lutte contre la pollution et la réduction de celle-ci ou de remise en état des sites ou paysages pollués soient supportés par le pollueur, se conformant ainsi au principe pollueur-payeur consacré par le Droit International de l'Environnement.</p>
7	<p>Loi n° 22/030 du 15 Juillet 2022 portant protection et promotion des droits des peuples autochtones Pygmées</p>	<p>Cette Loi reconnaît et soutient les droits des Peuples Autochtones Pygmées (PAP) à améliorer leur qualité de vie et à bénéficier directement et équitablement de la conservation et de l'utilisation durable des ressources naturelles de leurs territoires. Les PAPs ont ainsi le droit d'observer et de revivifier leurs traditions culturelles, à travers, notamment, la conservation, la protection et le développement de leurs sites archéologiques et historiques, de même que leur artisanat, dessins, rites, techniques, arts visuels, spectacles, et leur littérature orale (art.32). Toute entrave à ce droit expose l'auteur à une peine de servitude pénale d'un à trois mois et d'une amende de deux millions cinq cent mille francs (+- 1500\$) ou à l'une de ces peines seulement (art 53).</p> <p>Par ailleurs, cette Loi consacre l'intégration sociale des PAP, à travers l'amélioration de leurs conditions de vie et la lutte contre toute forme de marginalisation politique, administrative, économique, sociale et culturelle ; en leur garantissant d'une part la pleine jouissance des terres occupent et des ressources qu'elles renferment, ainsi que les conditions formelles d'accès aux services sociaux de base, notamment l'éducation, l'habitat, les soins de santé et la justice et d'autre part, en reconnaissant les usages, coutumes et la pharmacopée des pygmées non contraires à la loi.</p> <p>Aussi, la présente Loi soumet toute dépossession de ces terres à la prise en compte préalable de l'existence des PAP assortie de leur indemnisation juste, équitable et proportionnelle, en tenant compte de leur consentement libre, informé et préalable (art. 42).</p> <p>En outre, elle oblige le Gouvernement congolais de garantir l'implication et la participation des PAP dans la gouvernance et la gestion des écosystèmes, tout en tenant compte de leur consentement libre, informé et préalable (art. 39).</p> <p>S'agissant de l'accès à l'emploi par les PAP, l'article 49 de la présente Loi en est considéré comme le siège de la matière. En effet, il reconnaît aux PAP le droit au travail, à la rémunération équitable, aux avantages sociaux y afférents et à la sécurité</p>

≠	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
		<p>sociale sans aucune discrimination. Les travailleurs autochtones pygmées, à l’instar de tout congolais, disposent également de la liberté d’organisations syndicales ou d’adhésion à un syndicat de leurs choix, d’y participer pleinement, d’en choisir librement leurs délégués et d’y être élus conformément à la loi. Aussi l’Etat congolais, garantit, à travers la présente Loi, à tout autochtone pygmée la liberté de créer des emplois, des entreprises ou toute autre activité génératrice de revenu sur l’ensemble du territoire national.</p> <p>Cette Loi est très pertinente pour ce Projet, car il devra intervenir dans certaines zones où sont localisées les PAP</p>
9	<p>Décret n° 14/019 du 02 août 2014 fixant les règles de fonctionnement des mécanismes procéduraux de la protection de l'environnement</p>	<p>A travers ce décret, le gouvernement de la RDC soumet obligatoirement et préalablement à une étude d'impact environnemental et social, assortie de son plan de gestion, tout projet de développement, d'infrastructures ou d'exploitation de toute activité industrielle, commerciale, agricole, forestière, minière, d'hydrocarbures, de cimenterie, de télécommunication ou autre susceptible d'avoir un impact sur l'environnement. (Art. 18)</p>
10	<p>Arrêté ministériel n° 043/CAB/MIN/ECN-EF/2006 portant dispositions relatives à l'obligation de l'évaluation environnementale et sociale des projets en RDC</p>	<p>Cet arrêté a assujéti à l’étude d’impact environnemental et social tout projet de développement, ancien ou nouveau, implanté en République Démocratique du Congo (Art.1)</p>
11	<p>Loi n°011/2002 du 20 aout 2002 portant code forestier</p>	<p>La loi forestière est pertinente pour le projet car la composante 1 du projet qui vise à améliorer la gestion des forêts et de leurs ressources et prévoit de financer le développement de plans de gestion des ressources naturelles pour chaque zone sélectionnée par le projet</p>
12	<p>Décret n° 14/018 du 02 août 2014 fixant les modalités d'attribution</p>	<p>Le projet via sa composante 3 visera à établir des Concessions Forestières Communautaires Locales (CFCL) destinées à développer un secteur artisanal de bois résineux et à promouvoir des chaînes de valeur pour les PFNL ;</p> <p>Elle financera aussi la création de Concessions forestières communautaires locales</p>

≠	Lois et règlements	Pertinence pour le projet
	des concessions forestières aux communautés locales	(CFCL)
13	Loi N° 11/022 du 24 décembre 2011 portant principes fondamentaux relatifs à l'agriculture	Cette loi est pertinente pour le projet étant donné que un des objectif du l'ODP sera d'améliorer les moyens de subsistance des communautés dans les zones du projet . Elle rencontre les préoccupations de la loi sur l'agriculture en ce que la loi stimule la production agricole dans le but d'atteindre entre autres l'autosuffisance alimentaire.  Le projet financera les activités de promotion d'agroforesterie, y compris celles qui visent le développement de plantations à petite échelle afin de s'assurer que les communautés locales et les ménages conservent les bénéfices socio-économiques.
14	Loi n 015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail	Le projet engagera différentes catégories des travailleurs et est tenu au sens de la NES 2 à protéger l'intérêt général des travailleurs. Et le code du travail interviendra en tant qu'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

### 5.1. COMPARAISON entre la NES n°2 et la loi nationale en matière d'emploi en République Démocratique du Congo

*Tableau 6 : Comparaison de la NES N° 2 de la Banque et la loi sur l'emploi de la RDC*

NES	Exigences de la NES n°2	Dispositions nationales pertinentes	Observations / recommandations
	Conditions de travail et d'emploi La NES n°2 dispose que des informations et des documents clairs et compréhensibles devront être communiqués aux travailleurs du projet	La Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail constitue le texte de base régissant les conditions de travail et d'emploi en RDC et elle a été publiée au Journal	La loi nationale satisfait partiellement cette exigence de la NES n°2. Par conséquent, c'est la NES n°2 qui va s'appliquer.

NES	Exigences de la NES n°2	Dispositions nationales pertinentes	Observations / recommandations
NES n°2	sur leurs conditions d'emploi ; informations et documents qui décriront leurs droits en vertu de la législation nationale du travail (qui comprendront les conventions collectives applicables).	Officiel après son adoption (numéro spécial du 25 octobre 2002)	
	Non-discrimination et égalité des chances La NES n°2 dispose que l'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail...	L'une des innovations les plus importantes de la Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail est le renforcement des mesures antidiscriminatoires à l'égard des femmes et des personnes avec handicap.	La loi nationale satisfait cette exigence de la NES n°2.
	Mécanisme de gestion des plaintes La NES n°2 dispose qu'un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement	La législation nationale ne mentionne pas ce mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs mais la Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant	La loi nationale prend en compte implicitement cette exigence de la NES n°2 et donc elle satisfait partiellement. Il sera nécessaire donc de prendre en compte le mécanisme de gestion des plaintes pour les

NES	Exigences de la NES n°2	Dispositions nationales pertinentes	Observations / recommandations
	<p>et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail.</p>	<p>Code du Travail, en son article 62, Chapitre VI, Section I, dispose que : ... Ne constitue pas de motifs valables de licenciement notamment ... le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes, ...</p>	<p>travailleurs. C'est la NES n°2 qui va s'appliquer</p>
	<p>Santé et sécurité au travail (SST) La NES n°2 dispose que toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un environnement de travail sûr, notamment en assurant que les</p>	<p>L'une des innovations les plus importantes de la Loi n°15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail est la mise en place des structures appropriées en matière de santé et sécurité au travail afin d'assurer une protection optimale du travailleur contre les nuisances. La Loi n° 16/010 du 15 juillet</p>	<p>La loi nationale satisfait cette exigence de la NES n°2</p>

NES	Exigences de la NES n°2	Dispositions nationales pertinentes	Observations / recommandations
	lieux de travail, les machines, l'équipement et les processus sous leur contrôle sont sûrs et sans risque pour la santé, ...	2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant Code du Travail. Celui-ci vise, entre autres, à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, à assurer un service médical, à garantir un salaire minimum et à réglementer les conditions de travail. On notera aussi (i) l'Ordonnance n° 74/098 du 06 juin 1974 relative à la protection de la main-d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère et (ii) l'Arrêté départemental 78/004 bis du 3 janvier 1978 portant institution des comités d'hygiène et de sécurité dans les entreprises. Le projet devra veiller à faire respecter le Code du travail dans l'utilisation du personnel lors des travaux ; La Loi No.	

NES	Exigences de la NES n°2	Dispositions nationales pertinentes	Observations recommandations /
		<p>15/2002 du 16 octobre 2002 porte sur le Code du Travail. Celui-ci vise, entre autres, à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, à assurer un service médical, à garantir un salaire minimum et à réglementer les conditions de travail. On notera aussi (i) l'Ordonnance n° 74/098 du 06 juin 1974 relative à la protection de la main d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère et (ii) l'Arrêté départemental 78/004 bis du 3 janvier 1978 portant institution des comités d'hygiène et de sécurité dans les entreprises. Le projet devra veiller à faire respecter le Code du travail dans l'utilisation du personnel lors des travaux ; La loi n°2017-01 du 08</p>	

NES	Exigences de la NES n°2	Dispositions nationales pertinentes	Observations recommandations /
		<p>février 2017 : cette loi fixe les règles applicables à la sous-traitance entre personnes physiques ou morales de droit privé. Elle vise à promouvoir les petites et moyennes entreprises à capitaux, à protéger la main-d'œuvre nationale ; Le Décret n°18/17 du 22 mai 2018 portant fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti, des allocations familiales minima et de la contrevaletur du logement Décret n°18/019 portant mesures d'application de la loi 17-001 du 08 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance dans le secteur privé</p>	

## **5.2. Directives sur l'Environnement, la Santé et sécurité de la Banque Mondiale**

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

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

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

### 5.3. Le plan de santé et sécurité au travail

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

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

Relevons que les menaces potentielles et les situations dangereuses comprennent, mais ne sont pas limitées à/aux :

- L'exécution de tâches en hauteur, sur des échafaudages, des échelles et autres structures instables.
- Substances chimiques (toxiques, inflammables, etc.)
- Utilisation d'équipements dangereux ;
- Surfaces glissantes ou inégales ;
- Infrastructures électriques ;
- Bruits/températures ;
- Qualité de l'air

Le PIFORES prendra et veillera à ce que les travailleurs observent les mesures préventives suivantes :

- Lorsque les employés travaillent dans des contextes ou des lieux dangereux, le PIFORES s'assurera qu'il existe des mesures de sécurité comme des filets et des cordes de sécurité.
- Il sera fourni des équipements de protection comme des gants, des uniformes de protection et des lunettes de protection, L'utilisation des équipements de sécurité sera obligatoire.
- Des inspecteurs et des employés chargés du contrôle de la qualité inspecteront régulièrement les équipements et les infrastructures.
- Selon la nécessité et le besoin le PIFORES organisera des séances de formation aux bénéficiaires de tous les travailleurs s aux normes et procédures de santé et de sécurité.

- Cependant, toutes les tâches professionnelles hautement dangereuses nécessitent la présence d'au moins deux employés. En plus, l'exposition aux produits chimiques et aux radiations ne dépassera pas une certaine limite de temps.
- Les employés qui effectuent des réparations ou des nettoyages doivent apposer des panneaux d'avertissement visibles.

#### 5.4. De la Gestion des urgences

La gestion des urgences fait référence à un plan spécifique pour faire face à des catastrophes soudaines comme un incendie, une inondation, un tremblement de terre ou une explosion. Celles-ci peuvent dépendre de l'erreur humaine ou des forces naturelles.

La gestion des urgences dans le cadre de PIFORES impliquera les dispositions suivantes :

- Des détecteurs de fumée et des gicleurs fonctionnels qui sont régulièrement inspectés par le superviseur de la maintenance.
- Des techniciens (externes ou internes) disponibles pour réparer rapidement les fuites, les dommages et les pannes.
- Des extincteurs et autres équipements de protection contre l'incendie facilement accessibles.

Un plan d'évacuation affiché dans au moins deux langues sur les murs de chaque coin stratégique des bâtiments ;

Des voies de secours et des sorties de sécurité clairement indiqués et sûrs et des trousse de premiers secours bien remplies, placées à des endroits pratiques.

#### **Mesures de préventions sanitaires covid-19**

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

## 6. PERSONNEL RESPONSABLE

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

- Engagement et gestion des travailleurs du projet ;
- Gestion des contractants /prestataires ou sous-traitants ;
- Formation des contracteurs et des travailleurs ;
- Santé et sécurité au travail ;
- Formation des travailleurs ;
- Gestion des plaintes des travailleurs ;
- Plan de préparation aux situations d'urgence
- Surveillance et suivi ;

Tableau 7 : Responsabilité par catégorie des travailleurs

Responsabilité	Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Travailleurs communautaires	Employés des fournisseurs principaux
Engagement et gestion des travailleurs du projet	UC-PIF	Contractant	Comité local	-----
Gestion des contractants et des sous-traitants ;	-----	UC-PIF	-----	-----
Formation des contracteurs et des travailleurs	UC-PIF	Contractant/ Entrepreneur	Comité local	-----
Santé et Sécurité	UC-PIF	Contractant/ Entrepreneur	Comité local	UC- PIF

au Travail				examinera la licence des fournisseurs.  L'UC- PIF exigera que les fournisseurs se conforment aux exigences de la NES2
Gestion des plaintes	UC-PIF	Contractant/Entrepreneur. L'UC-PIF peut intervenir pour les cas qui n'ont pas pu être résolus	Comité local / UC PIF	-----
Plan de préparation aux situations d'urgence	UC-PIF	Contractant et UC-PIF	-----	-----
Surveillance et suivi		UC-PIF	UC-PIF	UC- PIF/Contractant le cas échéant

### 6.1. Arrangements Institutionnels

Le ministère de l'Environnement et du Développement durable (MEDD), à travers l'unité de coordination du programme d'investissement forestier (FIP-CU) existante, sera l'entité de mise en œuvre du projet. Le FIP-CU gère sous les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale le Projet de gestion améliorée des paysages forestiers (P128887) depuis 2014 et a mis en œuvre sous les sauvegardes le Programme de réduction des émissions de Maï-Ndombe (P160320). L'appui à l'opérationnalisation de l'accord de paiement des réductions d'émissions dans le cadre du Programme de réduction des émissions de Maï-Ndombe (P170835) appliquera le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Cependant, l'expérience de l'UC-FIP en matière de CES est limitée, et un renforcement des capacités sera nécessaire. En outre, les activités seront mises en œuvre dans plusieurs provinces dont les capacités de gestion des risques E&S sont faibles.

L'UC-FIP a maintenu un spécialiste environnemental et social à plein temps basé au niveau national. Pour assurer un suivi étroit de la mise en œuvre du projet, il sera nécessaire de renforcer l'équipe de

gestion des risques E&S par l'embauche de spécialistes E&S supplémentaires (y compris des spécialistes de la GBV) au niveau national et/ou provincial des provinces ciblées. Le nombre exact de spécialistes E&S supplémentaires et leur localisation seront définis par l'évaluation. En outre, l'UC-FIP sera renforcée par deux spécialistes de la biodiversité et de la gestion des ressources naturelles.

On s'attend à ce que le UC-FIP ait besoin d'un soutien important de la part de consultants indépendants et de l'équipe E&S de la Banque mondiale pour la préparation et la mise en œuvre des instruments requis par le nouveau Cadre environnemental et social (CES)

Le MEDD régit les politiques environnementales et leur conformité à travers sa principale agence nationale, l'Agence Congolaise de l'Environnement (ACE). L'ACE est responsable du suivi et de la gestion des impacts environnementaux et sociaux de tous les projets, conformément à la réglementation nationale. Cette agence est cependant en sous-effectif et a des capacités limitées, le projet inclura le personnel de l'ACE dans les formations de renforcement des capacités du ESF (CES)

Le projet a dédié la sous-composante 1.c au renforcement des capacités nécessaires à l'amélioration de la gestion des risques environnementaux et sociaux aux niveaux national et provincial, afin de s'assurer que le personnel du ministère de l'Environnement et d'autres agences ciblées sont en mesure de comprendre pleinement le développement et l'utilisation des plans stratégiques environnementaux et sociaux et d'autres outils d'évaluation des risques. Cette capacité renforcée est essentielle pour permettre au gouvernement de mieux comprendre les compromis auxquels il est confronté concernant les principaux risques environnementaux et sociaux, notamment en ce qui concerne le climat, la biodiversité et les moyens de subsistance, et ainsi améliorer la capacité à prendre des décisions éclairées sur les politiques, les plans stratégiques et les programmes, ainsi que sur leur mise en œuvre et leurs impacts à long terme.

Ci -dessous, le tableau qui relie chaque expert à ses responsabilités

**Tableau 8 : Des responsabilités des acteurs dans la mise en œuvre du PIFORES**

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
Coordonnateur National	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordonner, l'élaboration des plans d'actions et budgets annuels du Projet ;</li> <li>- Superviser toutes les actions dans le cadre de réalisation de toutes les composantes du Projet,</li> <li>- Planifier les activités annuelles du Projet en collaboration avec les différents responsables et la Banque mondiale dans le cadre de la préparation du PTBA ;</li> <li>- Coordonner et superviser l'élaboration du plan de travail individuel des membres de l'équipe du projet ;</li> </ul>

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Superviser la révision du plan de travail et de procédures d'exécution ;</li> <li>- Établir le rapport trimestriel ;</li> <li>- Participer au recrutement des consultants, entreprises, bureaux d'études ;</li> <li>- Participer à l'évaluation des performances des membres de l'équipe du Projet ;</li> <li>- Établir les rapports trimestriels d'avancement du projet ;</li> <li>- Organiser les réunions de suivi avec les membres de l'équipe du Projet ;</li> <li>- Superviser la consolidation des états financiers pour l'ensemble du Projet ;</li> <li>- Gérer toutes les activités du Projet (élaboration des TDR, des DAO et contrat) ;</li> <li>- Coordonner, planifier et /ou exécuter les activités de passation des marchés ;</li> <li>- Assurer la gestion de la comptabilité des fonds alloués pour le financement des activités, notamment, (i) les décaissements en fonction des planifications effectuées (PPM) et de l'avancement des opérations (ii) la reconstitution entre les débours et les soldes des comptes ;</li> <li>- Initier les audits techniques (un en mi-parcours et un en fin du projet) et financiers</li> <li>-</li> </ul>
Assistant du Coordonnateur	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>Assurer le suivi des recommandations des réunions de suivi du programme, assister le coordonnateur national dans ses taches, Informer, intéresser, et sensibiliser les autorités sur le projet ; contribuer au partage et diffusion des bonnes pratiques, s'occuper du suivi et de la mise à jour des plannings, assister les équipes techniques dans la lectures des rapports</li> <li>-</li> </ul>
Expert en Gestion Financière	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer la gestion administrative et la logistique du PIFORES, incluant la gestion des chauffeurs, du</li> </ul>

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<p>personnel de soutien et du matériel et équipements du projet</p>
Auditeur Interne	<p>L'auditeur interne a pour rôle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- s'assurer du suivi des procédures de gestion en vigueur pour le projet ;</li> <li>- détecter d'éventuels risques dans l'organisation et le système de contrôle interne du projet et anticiper toutes mesures de nature à aider à atteindre des objectifs avec efficacité et efficience ;</li> <li>- favoriser l'amélioration de la qualité de l'information et faire toute suggestion d'amélioration continue pour assurer une bonne gouvernance du projet ;</li> <li>- apporter un appui à la coordination du projet sans s'étendre aux autres fonctions du projet.</li> </ul> <p>Les responsabilités de l'auditeur interne s'étendent, sans aucune restriction, à toutes les opérations du projet au niveau centrale et décentralisé.</p>
Expert en Suivi Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collecter, consolider et synthétiser toutes les données de suivi et évaluation de l'exécution du Projet et effectuer les rapprochements nécessaires avec le calendrier d'exécution, les indicateurs de performance et les objectifs du Projet ;</li> <li>- Participer à la mise en place du système de suivi et évaluation ;</li> <li>- Centraliser, synthétiser et exploiter les rapports et informations en provenance des structures faisant partie du Projet ;</li> <li>- Préparer les rapports périodiques de suivi et évaluation avec l'analyse des résultats et les recommandations pour la suite de l'exécution du Projet et mettre en évidence les problèmes que les données de suivi auront fait apparaître ;</li> <li>- Superviser les activités de communication ;</li> <li>- Informer en permanence le Coordonnateur National de l'avancement des activités de suivi et évaluation ;</li> </ul>

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Effectuer toute autre tâche, en relation avec ses fonctions, que lui confiera le Coordonnateur National ;</li> <li>- Participer à l'organisation et le déroulement de toutes les séances d'ouverture des offres et du Comité des Marchés ;</li> <li>Etc.</li> </ul>
Responsable en Sauvegardes Socio-Environnementales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller au respect scrupuleux des principes et prérogatives stipulés dans la Loi-cadre sur l'Environnement et les politiques de sauvegardes de la Banque mondiale ;</li> <li>- S'assurer de la qualité des instruments de sauvegarde environnementale produits par des consultants :</li> <li>- Contribuer à l'évaluation, au réexamen et au contrôle en liaison avec l'ACE, de la conformité des sous-projets avec le CGES et le CPR, voire tout autre instrument de sauvegarde élaboré au cours de la mise en œuvre du Projet (NIES, PGES, PAR, AES, Screening), et apporter des observations sur les rapports d'étude environnementale et sociale.</li> <li>- Assurer l'appropriation des documents de gestion environnementale et sociale du Projet (Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) et Cadre de Politique de Réinstallation (CPR) par l'équipe du Projet, les partenaires impliqués dans sa mise en œuvre et les bénéficiaires des activités du Projet ;</li> <li>- Assurer la coordination et le suivi de la mise en œuvre des mesures prévues dans les documents de sauvegardes environnementales et Sociales du Projet ;</li> <li>- Concevoir les outils, initier et coordonner la collecte des données de suivi de la mise en œuvre des mesures de sauvegardes environnementales et sociales et leur intégration dans le logiciel de suivi et évaluation ;</li> <li>- Conduire ou veiller au respect de la réalisation du criblage environnemental et social systématique des activités du projet en vue de leur catégorisation</li> </ul>

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<p>environnementale ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir les besoins en études et/ou audits nécessaires pour un bon suivi environnemental et social, élaborer les termes de référence de ces études et audits, assurer le suivi de la réalisation et la diffusion des résultats ;</li> <li>- Appuyer et former l'équipe du projet, les agents et structures impliqués dans le suivi environnemental et social ;</li> <li>- Contribuer au développement des indicateurs environnementaux et sociaux d'évaluation et de suivi (indicateurs de procédures, d'impacts et de résultats) ;</li> <li>- Apporter un appui à la préparation des dossiers d'appel d'offres (DAO) à travers l'élaboration des clauses environnementales et sociales.</li> <li>- Apporter un appui dans le suivi de la mise en œuvre des mesures environnementales et sociales des PGES et des recommandations des missions de terrain et de supervision.</li> <li>- Participer aux différentes missions de terrain (Screening, surveillance et suivi environnemental et social, renforcement de capacité, réception et bilan environnemental des travaux, etc.)</li> <li>- Apporter un appui à l'élaboration des différents rapports (mission, screening, atelier, suivi et surveillance environnemental et social, mensuel, trimestriel, annuel, circonstancié, etc.)</li> <li>- Participer à la sélection de Consultant /cabinet (firme) dans le processus de passation de marché,</li> <li>- Assurer la gestion de la santé et la sécurité au travail ;</li> <li>- Assurer la gestion des plaintes ;</li> <li>- Suivi de mise en œuvre des mesures environnementales et sociales y compris de plan d'action de VBG et le plan de prévention des IST/VIH/Sida ainsi que du COVID-19 ;</li> </ul> <p>Etc.</p>
Expert junior/ assistant en	- Assister le responsable socio environnemental dans ses

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
Développement Social et Genre et VBG	<p>taches</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer le suivi et la gestion des activités VBG/EAS/HS ;</li> <li>- Contribution dans la préparation des termes de référence pour des instruments de sauvegardes environnementales et sociales (CGES, EIES, etc.) ;</li> <li>- Contribution à l'analyse et validation des documents de sauvegardes environnementales et sociales (CGES, , etc.) ;</li> <li>- Assurer le renforcement des capacités (session de formation, formation sur le tas des experts VBG des entreprises et Mission de Contrôle, accompagnement du MGP VBG, etc.) ;</li> </ul> <p>Etc.</p>
Expert en SIG et Aménagement du Territoire	<ul style="list-style-type: none"> <li>- - Concevoir et définir l'architecture du SIG pour le Projet,</li> <li>- - Réaliser un état des lieux de l'existant en matière des SIG, identifier les besoins en matière des données et définir les priorités,</li> <li>- - Organiser, contrôler et produire des outils techniques pour la collecte et la remontée de l'information depuis le terrain,</li> <li>- - Assurer une intégration standardisée des informations dans la base de données du projet,</li> <li>- - Réaliser, mettre à jour et éditer l'ensemble des cartes thématiques afférentes au projet,</li> <li>- - Planifier les mises à jour et actualiser l'information du SIG sur l'ensemble de la durée du projet,</li> <li>- - Déterminer des indicateurs quantifiables et intégrables à la base de données du SIG en concertation et en coordination avec le chargé du Suivi et de l'Evaluation et du Suivi des Impacts Socio Environnementaux,</li> <li>- - Installer le système : Conception du SGBD, installation d'un logiciel approprié et rendre opérationnelle la base des données de projets durant toute la mise en œuvre du projet.</li> </ul>

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	-
Expert Technicien MRV	; - Participer à l'analyse de filières et exploitation de PFNL ; - Assister l'assistant technique à développer et renforcer les procédures de monitoring et suivi & évaluation de projet ; - Surveiller toutes les activités du projet vers la réalisation des objectives du projet au niveau programme - Fournir de feedback sur les stratégies et les activités du projet ; - Rédiger des rapports de suivi de couvert forestier et son impact sur la réduction d'émission - Assurer la mise en place d'un système MRV communautaire au niveau local et national ; - Mettre en place le système de contrôle pour le calcul du niveau de référence et de calcul de stock de carbone sur la base des activités du projet
Expert en foresterie	- Suivi des contrats pour les paiements de services environnementaux (PSE) pour la mise en œuvre des plans d'action et de gestion de ressources naturelles (PGRN), la mise en place des concessions forestières de communautés locales et la mise en défens des savanes, en collaboration avec l'assistant technique en charge de S&E et application sauvegardes ;
Expert en Finance Carbone	- . Aider le programme dans la finance sur le marché libre et ou régulé du carbone sur le plan international, de même que les standards, transfert de réduction d'émissions.
Un agroéconomiste	- Aider le projet dans la création des chaines des valeurs communautaires et du programme
Un expert Responsable des infrastructures	- Aider le projet dans la planification des activités en rapport avec les travaux en rapports avec les génies civiles et réhabilitation des routes, conception de plan et note technique
Comptable	Traiter les informations relatives au décaissement,

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<p>examiner le flux d'argent et financier du projet, effectuer des écritures et ou enregistrement des données financier dans le système comptable pour son traitement et analyse dans un logiciel approprié en vue de sortir les états financiers équilibrés</p>
Communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concevoir, rédiger et diffuser auprès des différents publics les différents supports de communication relatifs au Projet ;</li> <li>Servir de liaison avec différents médias</li> </ul>
Assistant (e)s administratif,	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer la gestion administrative et la logistique de PIFORES, incluant la gestion du personnel d'entretien et de gardiennage ;</li> <li>- Assurer les facilitations fiscales, douanières et de chancellerie</li> <li>- Faciliter l'obtention des visas de séjour des consultants et prestataires étrangers ;</li> <li>- Superviser le personnel d'appui dans la gestion administrative du projet ;</li> <li>- Organiser et suivre les rôles des congés ;</li> <li>- Organiser les missions de service y compris les voyages ;</li> <li>- Organiser les séminaires, formations et ateliers ;</li> <li>- Suivre les dossiers à tous les niveaux administratifs ;</li> <li>- Suivre la mise en œuvre des recommandations des audits et des missions de supervisions ;</li> <li>Rédiger les correspondances de service</li> </ul>
Logisticien	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gérer toutes les opérations d'acquisition, fourniture et stockage des matériels et équipement de l'UC-PIF ;</li> <li>- Faire le suivi de la chaine d'approvisionnement et acheminement des matériels du Projet du fournisseur aux sites ;</li> <li>- Gérer le charroi automobile de l'UC-PIF et de ses antennes incluant la gestion des chauffeurs ;</li> <li>- Gestion d'acquisition et du stock des carburants et lubrifiants ;</li> <li>Faire le suivi des entretiens du charroi</li> </ul>
Assistant logisticien	Assister les logisticiens dans ses tâches et responsabilités
Passation des marchés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appliquer le manuel de procédures du PIFORES ;</li> <li>- Élaborer et mettre à jour les plans de passation des marchés pour toutes les composantes et l'ensemble du projet ;</li> </ul>

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Examiner et analyser les dossiers d'Appel d'Offres, termes de référence et spécifications techniques et faire des recommandations ;</li> <li>- S'assurer du lancement des appels d'offres ;</li> <li>- Assurer l'organisation et le déroulement de toutes les séances d'ouverture des offres et des commissions d'évaluation des offres ;</li> <li>- Assurer l'organisation et le déroulement de tous les travaux de commissions d'analyse des offres et comités de passation des Marchés du PIFORES au titre de l'exécution des projets, afin d'y assurer le respect des procédures et des directives des bailleurs des fonds ;</li> <li>- Élaborer les projets des contrats pour les marchés des travaux, des fournitures et des consultances ;</li> <li>- Participer aux négociations des contrats et en assurer le suivi de l'exécution ;</li> <li>- Établir un plan de formation continue en passation des marchés des collègues nationaux et provinciaux, ainsi que des partenaires impliqués dans les opérations de la passation des marchés, et être responsable de la mise en œuvre de ce plan ;</li> <li>- S'assurer que : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans l'exécution des projets, les procédures de passation des Marchés soient respectées conformément aux Directives de la Banque Mondiale ;</li> <li>• Les dispositions nécessaires aient été prises pour que l'exécution des marchés soit supervisée suivant les exigences spécifiques de chaque marché ;</li> <li>• Les mesures nécessaires aient été prises pour que les fournitures, travaux et services soient livrés aux endroits et aux dates selon les stipulations contractuelles ;</li> <li>• Les Commissions de réception des fournitures,</li> </ul> </li> </ul>

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
	<p>travaux et services aient été constituées pour vérifier que les biens et services reçus répondent à la qualité requise et qu'ils sont conformes aux spécifications contractuelles ;</p> <p>Etc</p>
Assistant en passation des marchés	- Aider l'expert en passation des marchés à l'exécution de ses tâches
Réceptionniste	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accueil des visiteurs du Projet, à l'exception de ceux du Coordonnateur ;</li> <li>- Gérer les appels téléphoniques,</li> <li>- Gérer le courrier physique et électronique,</li> <li>- S'assurer du classement et archivage des dossiers,</li> <li>- Veiller à l'établissement de tableaux de bord,</li> <li>- Réception, enregistrement et traitement des courriers (entrants et sortants) ;</li> <li>- Réception des offres des soumissionnaires et des dossiers de manifestation d'intérêt ;</li> <li>- Prise en charge et conservation des exemplaires originaux des offres des soumissionnaires ;</li> </ul>
Trésorier	Gestion de la caisse et banque, mise en de plan de trésorerie, garant d'une bonne gestion financière et de la bonne utilisation des fonds du projet.
Chauffeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduire les véhicules du projet ;</li> <li>- Déclencher le mécanisme de l'entretien ou des réparations des véhicules du PIFORES ;</li> <li>- Approvisionner les véhicules en carburant ;</li> <li>- Transporter le personnel et les biens du Projet ;</li> </ul> <p>Etc</p>
Technicien de surface	Garant de la propreté et s'assurer de l'enchaînement d'opérations de nettoyage et d'entretien des locaux et des surfaces au niveau des sols, des revêtements, des vitres, des luminaires et des mobiliers, dans le respect du plan de travail (fréquence, niveau de propreté attendu...).

## 7. POLITIQUES ET PROCEDURES

Cette section décrit les principales politiques et procédures à suivre pendant la phase de mise en œuvre du projet ainsi que les accidents de travail, les maladies professionnelles, la prévention en matière d'EAS/HS.

La Loi n° 77-11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies Professionnelles en RDC en son article 17 stipule que :

- la victime d'un accident du travail ou de trajet doit immédiatement, sauf cas de force majeure en informer l'employeur ou l'un de ses préposés.
- L'employeur est tenu de déclarer dans un délai de trois jours ouvrables tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Ce délai court du jour de l'accident ou du jour de la constatation du caractère professionnel de la maladie ou encore du jour où l'employeur a eu connaissance de l'accident ou de la maladie.
- En cas de carence de l'employeur la déclaration visée au paragraphe 2 ci-dessus peut être faite par la victime ou ses ayants droit dans un délai de trois ans.
- Si la victime n'a pas repris son travail dans les trois jours de l'accident, l'employeur doit en outre faire établir un certificat médical.
- En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie sera assimilée à la date de l'accident.
- Dans tous les cas, la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale prend en charge les accidents du travail et maladies professionnelles survenus au cours d'un travail exercé pour le compte d'un employeur non immatriculé et exerce un recours contre l'employeur intéressé pour la récupération des prestations servies ou en dommages intérêts.

Section 3 de la LOI n° 16-009 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de sécurité sociale De la réparation des risques professionnels Art. 64. La réparation des risques professionnels consiste à fournir au travailleur, victime

Art. 64. La réparation des risques professionnels consiste à fournir au travailleur, victime d'accidents du travail et des maladies professionnelles ou d'origine professionnelle, des prestations en nature ou en espèce. Art. 65. L'employeur est tenu de déclarer à l'établissement public, dans un délai de soixante jours, tout accident du travail et dans celui de cent vingt jours, toute maladie professionnelle dont est victime le salarié occupé dans l'entreprise et d'en réserver copie à l'Inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort et à la victime. En cas de carence ou d'impossibilité dans le chef de l'employeur, la déclaration peut être faite par la victime ou par ses représentants ou encore par ses

ayants droit, jusqu'à l'expiration d'un délai de deux ans suivant la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

Art. 66. Les maladies qui se déclarent après la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque ouvrent le droit aux prestations si leurs délais d'apparition sont conformes à ceux prévus par la liste des maladies professionnelles. Les dispositions relatives à la déclaration, à la prise en charge et à la réparation des accidents du travail sont applicables aux maladies professionnelles. La date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à celle de l'accident.

Art. 67. Les prestations en nature comprennent: 1. l'assistance médicale, chirurgicale et les soins dentaires y compris les examens médicaux, radiographiques, les examens de laboratoire et les analyses; 2. la fourniture des produits pharmaceutiques; 3. l'entretien dans un hôpital ou une autre formation sanitaire y compris la nourriture habituelle fournie par l'établissement; 4. le transport de la victime du lieu de l'accident à la formation sanitaire et à sa résidence et vice-versa; 5. la fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation ou la rééducation professionnelle; 6. les lunettes, les soins infirmiers et les visites à domicile; 7. la réadaptation fonctionnelle, le reclassement de la victime dans les conditions déterminées par un arrêté du ministre ayant la sécurité sociale dans ses attributions.

Art. 68. À l'exception des soins d'urgence et de ceux dispensés dans le cas de la médecine d'entreprise, l'établissement public prend à sa charge, dès le début de l'incapacité résultant de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle et sans limitation de durée, les soins médicaux nécessités par la lésion découlant dudit accident ou de l'affection consécutive à la maladie. Les appareils de prothèse et d'orthopédie sont à charge de l'établissement public dès le premier jour de l'incapacité et sont entretenus ou renouvelés même après expiration du délai de révision prévu à l'article 65 alinéa 2 de la présente loi.

Art. 69. Les soins médicaux sont fournis par l'établissement public ou par les établissements médicaux sélectionnés par lui parmi les formations publiques et privées agréées par l'autorité compétente. Les prestations des établissements médicaux sont rémunérées ou remboursées, suivant le cas, par l'établissement public, sur la base d'un tarif forfaitaire fixé de commun accord entre parties ou, à défaut, sur la base des prix établis par la réglementation en vigueur. Toutefois, en cas de force majeure ou d'urgence justifiée par l'état de santé de la victime, l'établissement public rembourse à l'assuré, selon les modalités définies à l'alinéa précédent du présent article, les frais exposés auprès d'un établissement médical non sélectionné.

Art. 70. Les soins à l'étranger sont autorisés par l'établissement public dans les conditions fixées par un arrêté du ministre ayant la sécurité sociale dans ses attributions.

Art. 71. Les prestations en espèces accordées par l'établissement public en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle comprennent, qu'il y ait ou non interruption du travail: 1. l'indemnité journalière; 2. la rente ou l'allocation d'incapacité; 3. l'allocation des frais funéraires; 4. les rentes de survivants; 5. les frais de réadaptation fonctionnelle ou de reclassement de la victime. Le barème des frais prévus au point 5 du présent article est déterminé par arrêté du ministre ayant la sécurité sociale dans ses attributions. Dans tous les cas, le service des prestations aux familles est maintenu de plein droit au profit: 1. du travailleur victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pendant la durée de son incapacité temporaire, totale ou partielle; 2. de l'allocataire atteint d'une incapacité permanente dont le taux est supérieur à soixante-six pour cent; 3. du bénéficiaire des rentes de survivants.

Art. 72. En cas d'incapacité temporaire de travail dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public, la victime a droit à une indemnité journalière pour chaque jour d'incapacité, ouvrable ou non, suivant celui de l'arrêt de travail consécutif à l'accident. L'indemnité est payée par l'établissement public pendant toute la période d'incapacité de travail précédant la guérison, la consolidation de la lésion ou le décès du travailleur. Le montant de l'indemnité journalière est égal aux deux tiers de la rémunération journalière moyenne de la victime. Ce montant est réduit de moitié pendant la durée de l'hospitalisation si le travailleur n'a pas de charge de famille. La rémunération journalière moyenne s'obtient en divisant par quatre-vingt-dix le total des rémunérations soumises à cotisation perçues par l'intéressé au cours des trois mois civils précédant celui au cours duquel l'accident est survenu. Au cas où la victime n'a pas travaillé pendant toute la durée des trois mois ou que le début du travail dans l'entreprise où l'accident est survenu remonte à moins de trois mois, la rémunération journalière moyenne est celle qu'elle aurait reçue si elle avait travaillé dans les mêmes conditions pendant la période de référence de trois mois. L'indemnité journalière est réglée aux mêmes intervalles réguliers que le salaire. Toutefois, ces intervalles ne peuvent être inférieurs à une semaine ni supérieurs à un mois.

Art. 73. En cas d'incapacité permanente dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public, la victime a droit à: 1. une rente d'incapacité permanente lorsque son incapacité est au moins égale à quinze pour cent; 2. une allocation d'incapacité versée en une seule fois lorsque le degré de l'incapacité est inférieur à quinze pour cent.

Art. 74. Le degré de l'incapacité permanente est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et/ou mentales de la victime ainsi que, selon ses aptitudes et qualifications professionnelles, sur la base d'un barème indicatif d'invalidité établi par arrêté interministériel des ministres ayant respectivement la sécurité sociale et la santé dans leurs attributions.

Art. 75. La rente d'incapacité permanente et totale est égale à quatre-vingt-cinq pour cent de la rémunération mensuelle moyenne de la victime. Le montant de la rente d'incapacité permanente partielle est, selon le degré d'incapacité, proportionnel à celui de la rente à laquelle la victime aurait eu droit en cas d'incapacité permanente totale. Le montant de l'allocation d'incapacité est égal à trois fois le montant annuel de la rente correspondant au degré de l'incapacité de la victime. La rémunération mensuelle moyenne servant de base au calcul de la rente est égale à trente fois la rémunération moyenne journalière. Pour les personnes visées à l'article 4 point 2, cette rémunération est au moins égale au salaire minimum interprofessionnel garanti.

Art. 76. Lorsque l'accident du travail est suivi du décès de la victime, les survivants tels que définis à l'article 98 de la présente loi, ont droit aux rentes de survivants.

Art. 77. Lorsque l'accident du travail entraîne le décès de la victime, une allocation des frais funéraires est versée à la personne qui a pris en charge les frais d'inhumation, dans la limite des frais exposés et sur production des pièces justificatives. Le montant de cette allocation ne peut dépasser quatre-vingt-dix fois la rémunération journalière minimum légale allouée au travailleur manœuvre.

Art. 78. Les rentes de survivants sont fixées en pourcentage de la rémunération servant au calcul de la rente permanente et sont allouées suivant la répartition fixée aux articles 99 et 100 de la présente loi.

Art. 79. Au cas où le bénéficiaire d'une rente d'incapacité permanente partielle est à nouveau victime d'un accident du travail, la nouvelle rente est fixée en tenant compte de l'ensemble des lésions subies et de la rémunération prise comme base de calcul de la rente précédente. Toutefois, si à l'époque du dernier accident, la rémunération moyenne de la victime est supérieure à celle qui a été prise comme base de calcul de la rente, la nouvelle rente est calculée sur la base de la rémunération la plus élevée. Au cas où le bénéficiaire d'une allocation d'incapacité est à nouveau victime d'un accident du travail et se trouve atteint d'une incapacité supérieure à quinze pour cent, la rente est calculée en tenant compte de l'ensemble des lésions subies et de la rémunération prise comme base de calcul pour l'allocation d'incapacité. Si à l'époque du dernier accident, la rémunération de la victime est supérieure à celle qui a été prise comme base de calcul de l'allocation, la rente est calculée d'après la rémunération la plus élevée. Dans ce cas, le montant est réduit pour chacune des trois premières années suivant la liquidation de la rente du tiers du montant de l'allocation d'incapacité alloué à l'intéressé.

Art. 80. Les rentes de l'incapacité sont toujours concédées à titre temporaire. Si après liquidation, une aggravation ou une atténuation de l'incapacité ou de l'invalidité est dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public, il est procédé, à l'initiative de ce dernier ou à la demande du titulaire, à une révision de la rente qui, selon le changement constaté, est majorée à partir de la date de l'aggravation ou réduite ou suspendue à partir du premier jour du mois civil suivant la notification de la décision.

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

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

1° indemnités : a) l'indemnité journalière versée à la victime pendant la période d'incapacité temporaire ; b) la rente ou l'allocation d'incapacité versée à la victime en cas d'incapacité permanente totale ou partielle; c) l'allocation de frais funéraires et les rentes de survivants versées en cas de décès de la victime.

2. La prise en charge ou le remboursement des frais nécessités par le traitement, la rééducation fonctionnelle, la réadaptation et la reconversion professionnelle.

Art. 19.- Le travailleur victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle alors qu'il été déplacé dans les conditions prévues par le code de travail a droit au transport aux frais de l'employeur jusqu'à son lieu de résidence lorsqu'il est dans l'impossibilité de continuer ses services sur place.

Art. 23.- En cas d'incapacité permanente totale, la victime a droit à une rente d'incapacité totale d'un montant mensuel égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de sa rémunération mensuelle moyenne ; cette rémunération est la moyenne arithmétique de salaire définie conformément aux dispositions de l'article 22 ci-dessus.

Les articles 24 à 31 indiquent les modalités de paiement des réparations ainsi que les droits des ayants droits.

Dans le cadre du PIFORES, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet.

Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles sont de deux sortes : prestations en nature et en espèces.

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

a) Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;

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

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

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

### **Élaboration d'un Plan d'Action pour la prévention, atténuation et réponse à l'EAS/HS pour le projet PIFORES**

En ce qui concerne les risques EAS/HS seront d'application les recommandations de la Note de bonnes pratiques pour lutter contre l'Exploitation et les atteintes Sexuelles, et le Harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil élaborée publiée en octobre 2018, et révisée en février 2020<sup>2</sup> et octobre 2023.

Un plan d'action sera élaboré et mis en œuvre avant le début de toute activité du projet dans les zones cibles. Ce plan d'action pourra considérer les éléments suivants sans s'y limiter :

- L'identification des risques EAS/HS et les mesures de prévention, atténuation et réponse y afférees.
- Formuler un cadre de responsabilité et de réponse dans le cadre des CGES du projet qui décrit de manière détaillée comment les allégations d'EAS/HS seront traitées et quelles mesures disciplinaires seront prises en cas de violation du code de bonne conduite (CoC) par les travailleurs. Le CoC est opposable aux staff et travailleur engagés avec le projet (personnel de l'UC-FIP, mission de contrôle, consultant(e), journalier, superviseur, les contractants ainsi que toute personne en relation direct ou indirect avec le projet, etc) ;

---

<sup>2</sup> <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

- Une stratégie de sensibilisation qui décrit la façon dont les travailleurs et la population locale seront sensibilisés aux risques d'EAS/HS, ainsi que les travailleurs en vertu du CoC ;
- Les modalités d'informations des employés et de la population locale sur la façon de signaler au mécanisme de gestion des plaintes les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles ainsi que de harcèlement sexuel et les infractions au code de conduite ;

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

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

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

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

## **8. AGE D'ADMISSION ET TRAVAIL FORCE**

### ***8.1 Age de l'emploi***

Le Code du travail fixe l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi à 16 ans. Cependant, sous certaines conditions prévues par la loi, l'inspecteur du travail peut accorder une dérogation à une personne de 15 ans, avec l'accord de l'autorité parentale ou tutélaire. Par ailleurs, depuis la promulgation de la loi n° 09/001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant en RDC. Cette loi

qui est particulière en ce qui concerne l'enfant au travail énonce des mesures de « garde-fou » aux fins d'éviter toute sorte de comportement ou de décisions qui porterait atteinte aux droits des enfants en matière de travail.

En effet, la loi sous-examen énonce à son article 50 que L'enfant ne peut être employé avant l'âge de seize ans révolus. L'enfant âgé de quinze ans ne peut être engagé ou maintenu en service, même comme apprenti, que moyennant dérogation expresse du juge pour enfants, après avis psycho-médical d'un expert et de l'inspecteur du travail. Le juge est saisi à la demande des parents ou de toute personne exerçant l'autorité parentale ou tutélaire sur l'enfant, par l'inspecteur du travail ou toute personne intéressée. L'article 54 poursuit en insistant sur le fait que L'enfant âgé de seize à moins de dix-huit ans ne peut être engagé ni maintenu en service que pour l'exécution des travaux légers et salubres<sup>3</sup>. Malgré l'autorisation donnée par le juge, l'enfant ne doit pas travailler plus de quatre heures par jour. Le travail de nuit d'un enfant, soit de dix-huit heures à six heures, est strictement interdit<sup>4</sup> et l'enfant a droit à un congé d'au moins un jour ouvrable par mois entier de service concurremment au congé annuel consacré par le Code du travail congolais.

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

1°) toute activité entreprise par un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge minimum légal pour l'activité ; cette dernière étant susceptible d'entraver l'éducation ou le développement de l'enfant ;

---

<sup>3</sup> Un arrêté du ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les travaux légers et salubres

<sup>4</sup> Article 53 Les pires formes de travail des enfants sont interdites. Sont considérées comme pires formes de travail des enfants : a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire ; b) le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans les conflits armés ; c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique, de spectacles pornographiques ; d) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic des stupéfiants ; e) les travaux qui, par leur nature et les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la croissance, à la sécurité, à l'épanouissement, à la dignité ou à la moralité de l'enfant.

Article 55 L'enfant ne doit pas travailler plus de quatre heures par jour. Le travail de nuit d'un enfant, soit de dix-huit heures à six heures, est interdit.

2°) toute activité entreprise par un enfant de moins de 18 ans, rémunérée ou non, qui est dangereuse ou inappropriée à l'âge de l'enfant ou qui nuit à sa scolarité, à son développement physique, social, mental, spirituel ou moral ; y compris l'exercice excessif des activités « non économiques ». La loi congolaise, interdit à toute personne âgée de moins de 16 ans d'effectuer des travaux dangereux dans des entreprises agricoles, industrielles ou non industrielles, publiques ou privées, ou dans l'une de ses branches.

De manière générale, le projet n'embauchera pas de personnes âgées **de moins de 16 ans**, étant donné que les activités du projet ne contiennent aucune activité compatible à l'emploi de mineurs. Retenons qu'un enfant ayant dépassé l'âge minimum (15 ans) et âgé de moins de 18 ans ne sera pas employé ou engagé dans le cadre du projet d'une manière susceptible d'être dangereuse, d'interférer avec l'éducation de l'enfant ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Ce qui est en conformité avec la loi congolaise et l'âge minimal de la NES2 du CES de la Banque mondiale.

Relevons dans les lignes qui suivent quelques risques encourus par les enfants travaillant dans le secteur de l'agriculture ainsi que de l'élevage. En effet, les risques les plus encourus par les enfants qui travaillent dans le secteur agricole et de l'élevage c'est de voir leur développement physique, mental, moral et social perturbé. Le fait de travailler en contact direct avec le bétail augmente le risque de contracter des maladies, de se faire mal avec les outils ou d'être mordu par un animal.

**Autres risques encourus** : les problèmes de santé causés par de longues heures de travail dans des conditions météorologiques extrêmes ; les problèmes d'assainissement et d'hygiène ; les blessures causées par des produits chimiques et, dans certains cas, le stress psychologique résultant de la peur de la punition, de la crainte des voleurs de bétail ou du sentiment de responsabilité pour le capital familial.

Certains enfants travaillant dans le secteur de l'élevage souffrent parfois de conditions de travail forcé ou d'asservissement, ou sont victimes de la traite.

Constatons avec amertume que le travail des enfants reste une préoccupation non négligeable. Il constitue une violation des droits de l'homme et une entrave au développement politique et social. Il est très répandu dans l'élevage. Pour s'attaquer à ses causes profondes, il faudra adopter des solutions intégrées pour lutter contre la pauvreté dans les communautés pastorales. Avec le soutien de la communauté internationale, les gouvernements et les autres parties prenantes nationales doivent travailler sur ces solutions pour garantir un avenir meilleur à tous les enfants. Dans ce contexte, les efforts doivent être intensifiés pour combler les grandes lacunes d'informations qui empêchent

actuellement d'élaborer des politiques et des programmes ciblés pour abolir le travail des enfants dans la filière de l'élevage et de l'agriculture.

De ce qui précède, il y a nécessité de proposer quelques pistes de solution afin que le pays ainsi que les partenaires au développement s'attaquent au travail des enfants dans les secteurs de l'agriculture et de l'élevage. Nous proposons ainsi une liste des recommandations non exhaustives palliant ainsi le travail des enfants dans les secteurs susmentionnés. Ces recommandations sont :

- L'intensification de la recherche sur les facteurs entraînant le travail des enfants et les moyens de le réduire ;
- Une réglementation nationale et des politiques visant à l'amélioration des moyens d'existence et des options éducatives des familles ;
- La participation des producteurs, des employeurs et des organisations de travailleurs ;
- Le dialogue direct et le soutien aux familles rurales vulnérables ;
- Les entreprises du secteur de l'élevage doivent exclure le travail des enfants de leurs chaînes d'approvisionnement et soutenir des solutions alternatives pour les enfants et leurs familles ;
- Les programmes de développement doivent améliorer l'accès à l'école et la fréquentation des établissements d'enseignement dans les zones rurales tout en assurant le suivi du travail des enfants ;
- Les stratégies de réduction de la pauvreté doivent inclure des programmes de sensibilisation sur le travail des enfants et offrir des filets de sécurité et d'autres mesures incitatives pour éliminer les pratiques relatives au travail des enfants.

L'UC-FPI sera chargée de mettre en place un mécanisme de vérification afin qu'il n'ait pas de travailleurs en dessous de l'âge accordé par le présent document. Pour accompagner les activités de suivi, un registre séparé de tous les travailleurs du projet dépassant l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint leurs 18 ans doit être établi et entretenu. Ce registre peut inclure des renseignements sur les écoles ou les programmes de formation professionnelle dans lesquels ils sont inscrits.

Si on constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant.

## **8.2 Travail forcé**

Le projet PIFORES n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne

s'est pas offert de plein gré. L'article 2 du Code du travail congolais interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Notons aussi qu'une pré-évaluation sera faite sur cet aspect auprès des fournisseurs principaux afin d'éviter toute tentative de travaux forcés.

## **9. TERMES ET CONDITIONS**

Cette section sera mise à jour et modifiée au besoin, après l'attribution des contrats des différents postes de l'UC -FPI. Il s'agit des salaires, du nombre d'heures de travail par jour, l'affiliation aux organismes de sécurité sociale, assurance maladie, etc.

Les termes et conditions applicables aux employés de l'UC-FPI sont définis dans les contrats qui prévoient les droits des employés conformément aux Codes du travail, qui est décrit dans la loi sur le Statut Général des fonctionnaires. Ces règles et règlements internes de travail s'appliqueront aux employés de l'UC-FPI qui sont affectés à un travail spécifique en relation avec le projet (travailleurs directs).

Les conditions d'emploi des travailleurs directs à temps partiel (s'il y'en aura) seront déterminées par leur contrat individuel.

En outre, les dispositions de la NES2 s'appliquent au personnel du partenaire local ou international et à la main-d'œuvre. On s'attend à ce que le Ministère dispose de politiques et de procédures liées au travail qui couvrent les conditions de travail et les conditions d'emploi, la non-discrimination et l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion, la gestion des griefs pour leur propre main-d'œuvre, la retraite, le code de conduite et la santé et la sécurité au travail.

## **10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES**

Dans ce chapitre, le mécanisme sera mis en place par l'UC-FPI. Cette dernière est composée pour entendre les préoccupations des parties touchées par le projet PFORES, enregistrer leurs plaintes et en faciliter le règlement, y compris des procédures spécifiques pour gérer les plaintes liées aux EAS/HS. Le MGP sera proportionné aux risques et aux effets néfastes potentiels du projet, et sera accessible et ouvert à tous les travailleurs. En plus, les travailleurs du projet qui croient être lésés par un projet financé par la Banque mondiale peuvent déposer des plaintes auprès du Service de règlement des plaintes (GRS) de la BM<sup>5</sup>.

### **10.1 Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs**

---

<sup>5</sup> <https://projects.banquemonde.org/fr/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. 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](http://www.inspectionpanel.org)

Le Mécanisme de gestion des plaintes proposé pour les travailleurs du PIFORES est basé sur les principes suivant et est constitué de l'approche et des étapes décrites plus bas. Les entrepreneurs et prestataires de services auront à jouer un rôle prépondérant dans la gestion des plaintes qui sont liées à la main-d'œuvre. Les principes et les étapes de traitement sont différents du mécanisme de gestion des plaintes (MGP) global du PIFORES. Les Entrepreneurs sont tenus de communiquer à l'UC-PIF en collaboration avec les autres agences toutes les plaintes reçues, incluant celles ayant trouvé une entente à l'amiable à la satisfaction du (de la) plaignant(e).

#### 10.1.1 Principes directeurs du MGPT

- Les plaintes liées à la main-d'œuvre seront gérées directement par les entrepreneurs et prestataires de services suivant le mécanisme décrit ci-dessous. Toutefois, les plaintes reçues seront communiquées régulièrement à l'UC-PIF en collaboration avec les autres agences qui est, l'entité responsable de s'assurer que les plaintes, verbales ou écrites, sont bien reçues, documentées et traitées.
- L'UC-PIF sera chargée de la surveillance et du suivi des résolutions trouvées entre l'Entrepreneur et le(la) plaignant(e) afin de s'assurer de leur conformité avec les exigences du présent mécanisme. Pour les plaintes qui n'auraient pas trouvé de solutions à l'amiable à travers l'entrepreneur, l'UC-PIF en collaboration avec les autres agences seront chargées de reconduire les investigations et le traitement en conformité avec le MGP global du PIFORES.
- Toute plainte enregistrée doit, si besoin est, faire l'objet d'une visite d'inspection par un spécialiste avisé au plus tard cinq (5) jours après la réception.
- 75% des plaintes doivent être traitées et clôturées dans les 30 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles.
- Toutes les plaintes doivent être enregistrées et les investigations y relatives documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'Entrepreneur et prestataire de services auront à soumettre à l'UC-PIF;
- Des plaintes anonymes sont reçues avec confidentialité pour protéger la plaignante.

#### 10.1.2 Approche du MGPT

Les interactions entre les travailleurs eux-mêmes et les employeurs peuvent être source de conflits. Afin de minimiser ce genre de situations, l'entrepreneur établira, sous la supervision de l'UC-PIF et au besoin avec les autres agences, un mécanisme de gestion des plaintes qui est un dispositif devant permettre de régler aussi rapidement que possible les problèmes, difficultés ou incompréhensions

rencontrés au cours de l'exécution des travaux, en privilégiant des solutions à l'amiable. Il s'appliquera à tous les types de travailleurs du projet et constituera un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers qui auraient estimé avoir été lésés par les moyens et conditions de travail. Les plaintes seront traitées promptement selon un processus compréhensible et transparent, approprié sur le plan culturel, gratuit et sans représailles.

L'entrepreneur proposera au (à la) plaignant(e) une entente signée afin de formaliser un accord. Les plaintes peuvent prendre la forme de plaintes spécifiques à propos du salaire, des conditions de travail, des incidents ou accidents, de dommages ou préjudices réels, de requêtes de corrections, de préoccupations générales sur les travaux, d'incidents et impacts perçus ou réels. L'entrepreneur doit accorder la priorité à la négociation et à la conciliation à l'amiable. Les travailleurs seront informés par l'entrepreneur, la mission de contrôle, par l'UC-PIF en collaboration avec les autres agences de la procédure à suivre pour exprimer leur mécontentement et présenter leurs plaintes.

Bien que la gestion du mécanisme des plaintes des travailleurs se fait par l'entrepreneur, un travailleur peut choisir librement de s'adresser directement à la mission de contrôle, à l'UC-PIF seule ou en collaboration avec les autres agences. Ainsi, le registre des plaintes sera accessible auprès de l'entrepreneur, du spécialiste en sauvegardes sociales de l'UC-PIF, ou à ses bureaux et les autres agences (par téléphone ; dont un numéro de référence sera rendu public, le cahier d'enregistrement des plaintes). Si les négociations s'avèrent difficiles pour l'Entrepreneur, l'UC-PIF en collaboration avec les autres agences se chargera de conduire les négociations à travers son mécanisme élargi de gestion des plaintes présenté le MGP global du PIFORES. En dehors de ces mécanismes internes, les travailleurs pourront avoir recours aux mécanismes étatiques de règlement de litige (tribunal). Pour ce dernier cas, il sied de signaler que, le recours juridictionnel de traitement des plaintes pour les travailleurs pose énormément des difficultés en termes du temps (longue période de procès au tribunal) et de moyens (les procédures judiciaires ainsi que administratives sont onéreuse y compris les honoraires d'un avocat). Ces deux raisons montrent à suffisance que peu des travailleurs accèdent difficilement à ce mode de règlement de litige (recours juridictionnel)

### **10.1.3 Procédure, recours et traitement des plaintes**

Les différentes étapes de la procédure de résolution des plaintes des travailleurs sont présentées ci-après. Chaque réclamation ou plainte, qu'elle soit ou non fondée, devra passer à travers le processus de résolution. De manière générale, lorsqu'un travailleur arrive à se plaindre, cela signifie que le problème soulevé constitue un inconvénient, un risque ou un impact pertinent qui nécessite que l'Entrepreneur et l'UC-PIF et les autres agences, y apportent une solution. Que la plainte soit réelle ou qu'elle résulte d'une mauvaise interprétation, elle doit être enregistrée selon la procédure mise en place qui est basée sur les principes fondamentaux suivants :

- La procédure de résolution des plaintes doit être transparente et en harmonie avec la culture locale ;
- L'enregistrement des plaintes tiendra compte du faible niveau académique des travailleurs et privilégiera la langue locale selon qu'on se trouve dans une partie précise de la zone du projet (Lingala, Swahili, Kikongo et le Tshiluba) et leurs résolutions devront être communiquées aux plaignants verbalement et par écrit ;
- Les travailleurs doivent avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main d'œuvre spécialisée ou non) ;
- Les plaintes et réclamations, réelles ou irréelles, doivent être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes ;
- Les plaintes enregistrées doivent être communiquées à l'UC-PIF dans les meilleurs délais ;
- Les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le (la) plaignant(e) afin de mieux saisir la nature du problème.

Il sied de préciser que dans le cadre de la gestion des plaintes, le Logiciel de Gestion des Plaintes (LGP) qui sera mis en place par l'UC-PIF sera appliqué pour tout le projet y compris pour le MGP sensible aux/EAS/HS et concernera tous les travailleurs dudit Projet.

#### 10.1.4 **Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte**

L'Entrepreneur concerné par la plainte, sous la supervision de l'UC-PIF en collaboration avec les autres agences, aura à diriger et à coordonner le mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs. Une base de données sera créée pour enregistrer toutes les plaintes reçues dans le cadre des travaux. Un dossier sera créé pour chaque plainte qui comprendra, entre autres, les éléments suivants :

- Une fiche sur la plainte initiale comprenant la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- Un accusé de réception de la plainte est remis au plaignant à la suite de l'enregistrement ;
- Une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives) ;

- Une fiche de clôture du dossier, dont une copie sera remise à l'UC-PIF et au plaignant après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche. Toute plainte réelle ou fictive sera saisie dans le système et débouchera sur une inspection au maximum dans les cinq (5) jours suivants.

#### 10.1.5 **Étape 2 : Traitement de la plainte**

Le spécialiste en sauvegardes sociales de l'Entrepreneur ou son représentant parmi les autres personnels clés de l'Entrepreneur procédera au traitement de la plainte à travers les activités suivantes :

- Rencontrer et discuter avec le(la) plaignant(e) ;
- Déterminer la légitimité de la plainte ;
- Informer l'UC-PIF de la plainte reçue ainsi que de sa légitimité ;
- Clôturer la plainte si elle n'est pas fondée par exemple. L'Entrepreneur fournira une réponse verbale et/ou écrite au (à la) plaignant(e). Le cas contraire ;
- Classifier la plainte en fonction de son ampleur : mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique et proposer une solution ;
- Clôturer la plainte si le/la (les) plaignant/e(s) est (sont) d'accord avec la solution proposée. Le cas contraire ;
- Le/la (les) plaignant/e(s) peuvent recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements.

#### 10.1.6 **Étape 3 : Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) global du PIFORES**

Si la plainte n'a pas pu être réglée à l'interne entre le/la (les) plaignant/e(s) et l'Entrepreneur, le traitement de la plainte sera pris en charge directement par UC-PIF en collaboration avec les autres agences à travers le mécanisme de gestion des plaintes du projet décrit dans le MGP du PIFORES.

#### 10.1.7 **Étape 4 : Recours à la justice**

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation à l'Entrepreneur ou au projet ne lui enlève pas le droit de recourir à la justice pour ses revendications. Ainsi, en cas de non satisfaction à l'issue du traitement de sa plainte, un travailleur peut saisir l'autorité étatique compétente, incluant,

entre autres, le Ministère du Travail et Prévoyance Sociale, les tribunaux compétents si nécessaire, auxquels il soumet ses réclamations.

Pour les travailleurs régis par le code du travail, le conflit du travail peut revêtir deux formes :

- **le conflit individuel** est celui qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur ;
- **le conflit collectif** : est réputé conflit collectif du travail, tout conflit survenu entre un ou plusieurs employeurs d'une part, et un certain nombre de membres de leur personnel d'autre part, portant sur les conditions de travail, lorsqu'il est de nature à compromettre la bonne marche de l'entreprise ou la paix sociale (Article 303 du Code de travail).

Les détails du mécanisme de règlement des griefs concernant les agents régis par le code du travail sont consignés dans les contrats de travail. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur portera à la connaissance du travailleur, ses droits et obligations mais également le mécanisme de règlement des différends.

En ce qui concerne le fonctionnaire de l'Etat, la loi n°16/03 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat et le « Code de conduite de l'Agent public de l'Etat » dans le cadre de la Réforme de l'administration publique et de la « Charte de la Fonction publique en Afrique » donnent les détails sur le règlement des griefs.

Notons que ces mécanismes existants dans la loi pour les fonctionnaires de l'Etat ne sont pas efficaces au niveau de la remontée des plaintes et ne répondent pas aux exigences d'un MGP de la Banque mondiale. C'est ainsi que les fonctionnaires de l'Etat travaillant directement dans le PIFORES feront recours au MGP global du Projet pour régler leur litige.

#### 10.1.8 Mécanisme de gestion des plaintes de l'UC-PIF

Il sera établi et mis en place un MGP spécifique aux travailleurs directs (personnel du Projet). Ce MGP sera conforme au MGP global du PIFORES. L'expert en développement social travaillera en étroite collaboration avec celui de VBG pour organiser un comité de gestion des plaintes qui sera composé de :

- Coordonnateur du Projet, président ;

- Chef Service Administratif et Financier, secrétaire ;
- Spécialiste en passation des marchés, membre ;
- Spécialiste en VBG, membre ;
- Spécialiste en développement social, membre ; et
- Spécialiste en engagement social et communautaire.

Pour éviter toute éventualité des conflits, les plaintes des travailleurs directs seront reçues à travers une boîte à suggestion. L'expert en développement social sera chargé d'ouvrir la boîte à suggestion chaque fin de la semaine pour un suivi régulier de réception des plaintes, il se rendra compte de nombre des plaintes déposées et transmettra au Comité de gestion des plaintes au niveau du Projet.

Par ailleurs, les plaintes sensibles (liée aux/EAS/HS, détournement d'activités du Projet, coup et blessures, etc.) seront traitées immédiatement par le comité et les plaintes non sensibles (ex : revendiquer les heures supplémentaires du travail, prise en charge des soins de santé, etc.) seront traitées chaque fin de mois. L'expert en développement social et celui de VBG sont chargés d'inscrire toutes les plaintes dans le Logiciel chargé de Gestion des Plaintes (LGP) à l'exception des plaintes relatives au EAS/ HS et d'en faire rapport à la fin du mois au comité. Pour ce qui est des plaintes sensibles aux EAS/HS, trois personnes auront accès dans la base des données du LGP, il s'agit de l'expert en VBG, du Coordonnateur du PIFORES et du chargé du Projet de la Banque mondiale. L'accès est très limité et la confidentialité et la sécurité du plaignant doivent être assurées.

### ***Numéro vert***

La ligne verte qui sera mise en place dans le cadre du PIFORES va permettre d'assurer un suivi et évaluation des sous projets avec une approche AAP (L'approche à base communautaire qui repose sur le principe que les bénéficiaires ont « le droit de participer aux prises de décisions qui affectent leur existence » ainsi que « le droit à l'information et à la transparence » et que les responsables/investisseurs/exécutants du projet sont tenus de respecter ces droits). Pour ce faire, la prestation de service avec un call center externe géré par des privés, qui reçoit les appels par mois ; lesquels appels (des plaintes VBG) sont catégorisés et canalisés vers des responsables susceptibles de donner une suite à la requête, l'expert VBG de l'UC-PIF, cas échéant. Des Procédures Opérationnelles Standards régissant le fonctionnement pour classer les plaintes en 4 niveaux (faible, moyen, élevé, sensible), un système de codification assurera l'anonymat et la collecte des données, et un arbre de communication sera susceptible de gérer le traitement de différents types de plaintes. Par exemple, si c'est une plainte sensible (qui concerne par exemple un agent de l'UC-PIF à l'égard d'un bénéficiaire, ou un agent à l'égard d'un autre agent du projet, etc.) elle arrive auprès du coordonnateur de l'UC-PIF. Dans la totale confidentialité traitera de la question avec la personne en charge des

questions de EAS/HS. Chaque semaine, le Call Center (dont l'équipe sera formé sur le EAS /HS, les principes directeurs et la confidentialité et le code de bonne conduite que chacun devra signer) produira un rapport à l'UC-PIF qui recevra des informations non seulement sur les interventions qu'il entreprend concernant les zones dans lesquelles le projet est mis en œuvre mais aussi sur les incidents concernant la sécurité et la protection des communautés, des partenaires des entreprises, des agences d'exécution, des ONG, etc. Les consultations communautaires permettront de choisir les modèles / outils de rapportage / signalement qui sont appropriés pour les femmes, les filles et les garçons.

En dépit du manque d'une analyse de faisabilité pour la mise en place de la ligne verte qui concernera tous les sous projets, il serait souhaitable d'envisager mettre en place un pilote lors de la mise en œuvre du PIFORES.

Il faudra renforcer de façon inter-organisationnelle la redevabilité pour une meilleure prise en compte la protection de l'exploitation et abus sexuels ainsi le Harcèlement afin de comprendre ce qui marche mieux, ce qui est exploitable à plus grande échelle, en prenant en considération les particularités et les besoins spécifiques des différentes cibles et de chaque organisation. Cette disposition concerne l'UC-PIF, ONG, entreprise face à sa redevabilité auprès des travailleurs et de la communauté. Un code de bonne conduite mérite d'être élaboré à l'attention des équipes du projet.

## 10.2 Mécanisme de Gestion des Plaintes Sensible à L'EAS/HS

Dans ce chapitre, le mécanisme sera mis en place par l'UC-PIF. Ce dernier est composé pour entendre les préoccupations des parties touchées par le PIFORES, enregistrer leurs plaintes et en faciliter le règlement, y compris des procédures spécifiques pour gérer les plaintes liées aux EAS/HS. Le MGP sera proportionné aux risques et aux effets néfastes potentiels du projet, et sera accessible et ouvert à tous les travailleurs. En plus, les travailleurs du projet qui croient être lésés par un projet financé par la Banque mondiale peuvent déposer des plaintes auprès du Service de règlement des plaintes (GRS) de la BM<sup>6</sup>.

Lorsque cela est possible et adapté au projet, le MGP fera recours aux systèmes formels ou informels de gestion des plaintes existants, complétés au besoin par des dispositions spécifiques au projet PIFORES.

Pour les aspects liés aux EAS/HS, le projet sera mis en œuvre en conformité avec la stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre (SNVBG), la loi N°06/018 2006<sup>7</sup>, la Loi n° 09/001

---

<sup>6</sup> <https://projects.banquemonde.org/fr/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. 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](http://www.inspectionpanel.org)

<sup>7</sup> <http://www.droit-afrique.com/upload/doc/rdc/RDC-Code-1940-penal-modif-2006.pdf>

2009<sup>8</sup> du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant en RDC et les recommandations la Note de Bonnes Pratiques de la Banque Mondiale.

Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs comprendra :

1. Une procédure pour recevoir les plaintes, comme un formulaire de commentaires/plaintes, des boîtes à suggestions, des courriels, une ligne d'assistance téléphonique ;
2. Stipulera des délais pour répondre aux plaintes ;
3. Un registre pour consigner et suivre le règlement rapide des plaintes ;
4. Un responsable pour recevoir, consigner et suivre le règlement des plaintes.

Le spécialiste surveillera l'enregistrement et le règlement des plaintes par les travailleurs et en fera rapport à l'UC-PIF dans ses rapports d'étape mensuels. Le processus sera suivi par le point focal du MGP, le spécialiste des questions sociales qui sera responsable du MGP du projet.

Les plaintes liées à l'EAS/HS seront orientées vers une approche centrée sur la survivante suivant le principe de la sécurité et de la confidentialité. Par ce fait, seront enregistrées par des personnes / institutions identifiés comme digne de confiance lors des consultations avec les femmes pour être accessibles et sûres. Tous survivant(e)s, même avant une investigation sur la plainte, seront immédiatement référés aux services EAS/HS suivant le protocole de réponse qui fera partie du plan d'action. En effet, les procédures spécifiques pour le traitement des plaintes d'EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et la dignité des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.

Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs sera décrit dans le cadre des formations d'initiation du personnel, qui seront dispensées à tous les travailleurs du projet. Le mécanisme sera fondé sur les principes suivants :

- *Le processus sera transparent et permettra aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et de déposer des doléances, approche centrée sur la survivante principes de sécurité et confidentialité ;*
- *Différentes voies d'accès sont possibles pour déposer une plainte (courrier formel ; appel téléphonique ; envoi d'un SMS ; réseaux sociaux ; courrier électronique ; contact via site internet du projet ; via les boites à suggestions ; boites 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, confidentielles et sûres ;*

---

<sup>8</sup> <http://www.leganet.cd/Legislation/JO/2009/L.09.001.10.01.09.htm>

- *Il n'y aura aucune discrimination à l'égard de ceux qui expriment des doléances et toutes les plaintes seront traitées de façon confidentielle. La confidentialité et le respect du consentement de la plaignante seront particulièrement garantis pour les plaintes liées à la violence basée sur le genre en raison de leur nature sensible et des représailles potentielles infligées à la plaignante/survivante par l'agresseur ainsi que sa famille ou sa communauté ;*
- *Les plaintes anonymes seront traitées de la même façon que les autres plaintes, 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 qualité en temps opportun et de manière éthique ;*
- *La direction traitera les plaintes avec une attention soutenue et prendra les mesures appropriées en temps opportun. En fonction de l'étendue des zones d'intervention, il sera mis en place des comités par niveau (des districts et provinces). Les femmes seront membres des comités à chaque niveau et seront encouragées à occuper des postes de décision.*

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

Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail. Dans tous les cas le mécanisme de résolution à l'amiable sera à encourager ***sauf pour les plaintes liées à l'EAS/HS où résolution à l'amiable n'est pas recommandée***. Le recours à la justice n'est indiqué ou possible qu'en cas d'échec de la voie amiable. Mais, c'est souvent une voie qui n'est pas recommandée pour le projet car pouvant constituer une voie de blocage et de retard dans le déroulement planifié des activités. C'est ainsi qu'il sera recommandé de mettre en place un MGP fonctionnel sur base des modèles et expériences locales ou nationales existantes. En revanche, pour une plainte liée à l'EAS/HS le recours à la justice est possible si le plaignant souhaite poursuivre dans cette voie, en dernier recours.

Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail.

## **11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES no 2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante.

- Les dispositions contractuelles qui seront mises en place pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES no 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

L'Unité de Coordination du PIF et les autres agences utiliseront les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

Les documents obligatoires des soumissions des entreprises ou fournisseurs seront entre autre: le code de bonne conduite, le plan de gestion de travail, le règlement d'ordre intérieur de travailleur, le PGES-C et le principe liés à Hygiène santé et sécurité au travail

L'UC-PIF est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/Sous-traitants et autres fournisseurs des services. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants et autres fournisseurs des services qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du PIFORES, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

A l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale du travail en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

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

A cet effet, le projet mettra en place tout le mécanisme possible afin d'assurer qu'il n'y ait aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, le traitement, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les

conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation et à l'information, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou encore les mesures disciplinaires.

Des mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre (VBG), les exploitations et abus sexuels principalement contre les enfants, seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Ces mesures concernent les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

En cas de non-respect des procédures qui mettent un cadre de sécurisation des travailleurs par les fournisseurs, un avertissement sera donné aux fournisseurs des services sous peine de résiliation du contrat.

## **12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRE**

Le Projet PIFORES emploiera majoritairement les travailleurs communautaires aux termes de la NES2. Etant donné la nature du projet, la plupart des travailleurs sont susceptibles d'être des travailleurs communautaires impliqués dans la composante 2 (Développement de l'agroforesterie, des plantations forestières et de la foresterie communautaire pour la gestion durable des paysages et les initiatives communautaires de travaux de génie civil pour la prévention des incendies, les routes secondaires agricoles et la réhabilitation des petits ponts) et la composante 3 (Soutien au développement de la chaîne de valeur durable pour l'énergie et la cuisson efficace).

Cependant, même si PIFORES prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, il conviendra de noter que le projet appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES 2 d'une manière qui correspond et proportionnée :

- a) à la nature et l'envergure du projet ;
- b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et
- c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Il est donc non négligeable que les travailleurs communautaires engagés dans le cadre de ce projet donnent leur accord de plein gré et sans contrainte. La bonne pratique consiste à consigner l'accord

conclu avec les travailleurs communautaires PIFORES dans un document écrit, et à préciser les conditions dans lesquelles cette main d'œuvre sera mise à disposition. Il s'agit de noter en détail ce qui a été convenu, les conditions dans lesquelles cet accord a été conclu et le mode de représentation des travailleurs communautaires.

Comme indiqué dans le document de projet, les travailleurs communautaires sont les bénéficiaires des activités du projet. L'approche de mise en œuvre des activités combine les activités habilitantes et sectorielles. Ces activités habilitantes dont la structuration conduisent à la création des Comité Locaux de Développement (CLD) ou de leur redynamisation. Ces CLD qui sont les structures de gouvernances locales sont composés des membres constitués des personnes au sein de la communauté/terroir/village et qui sont directement des travailleurs communautaires. En termes de processus de recrutement, cette activité n'est pas effectuée, car les CLD sont de point d'entrée et chaque CLD touché dans la zone du projet est régi du processus de consultation en vue d'aboutir au CLIP des communautés permettant la mise en œuvre des activités.

Au sein de chaque CLD, des élections des assemblées générales sont effectuées en vue de mettre en place un comité de gestion au niveau CLD, et cette élection est faite par les communautés elles-mêmes. La participation aux activités est libre et participative.

C'est ainsi que si ces procédures sont respectées, les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre de PIFORES projet, dans de nombreux cas ; la nature et les modalités de traitement et de règlement de ces plaintes peuvent être différentes de celles des autres travailleurs du projet. Pour cette raison, le mécanisme de gestion des plaintes du projet devrait être adapté aux caractéristiques particulières des travailleurs communautaires du projet.

### **13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires sont décrits au paragraphe 31 de la NES2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante de la Banque mondiale. Le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES 2 sur l'emploi et les conditions de travail. Les principaux fournisseurs ne sont pas encore connus à cette date. Dans le cadre de la mise en œuvre, le PIFORES déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, le projet exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des codes du travail Congolais et de la NES 2 de la Banque Mondiale.

La mise en œuvre du PIFORES pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires. Pour cela, le projet doit veiller à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

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

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

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera nécessaire de demander aux entreprises prestataires de se conformer à l'article 167 du code de travail de la RDC qui stipule que :

Toute entreprise ou tout établissement de quelque nature que ce soit occupant des travailleurs a l'obligation de constituer un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux.

Dans l'hypothèse où des cas de travail des enfants ou de travail forcé seraient constatés, le projet exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

En plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, le projet exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. **Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.** La capacité du projet à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le projet remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisferont aux exigences pertinentes de la présente NES 2 et de la législation nationale en la matière.

Le projet mettra en place un système de suivi des mesures ci-dessus indiquées pour garantir de meilleures conditions de travail aux travailleurs des fournisseurs principaux et à ses éventuels prestataires. Un rapport de suivi trimestriel devra être élaboré à cet effet.

## ANNEXES

### Ces annexes doivent être adaptées au projet PIFORES

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

##### 1. Généralités

Le but du présent Code de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention d'EAS/HS consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

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

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

##### 2. Définitions

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

- Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.
- Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.
- 
- Violence sexuelle : toute forme de contact sexuel non consenti même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.

- **Exploitation sexuelle** : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique ;
- **Atteinte sexuelle** : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion ;
- **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
- **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquée à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.
- **Sollicitation mal intentionnée des enfants** : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une

relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

- Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur.
- Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas d'EAS/HS.
- Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.
- Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.
- Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice.
- Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.
- Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.
- Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

- **Employé** : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.
- **Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP)** : le processus établi par un projet , dans le cas d'espèce, projet PIFORES pour recevoir et traiter les plaintes.
- **Gestionnaire** : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.
- **Survivant/e (s)** : la ou les personnes négativement touchées par l'EAS /HS. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s ;
- **Chantier** : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.
- **Environnement du chantier** : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains

## **FORMULAIRE de CODE DE CONDUITE (ES) POUR LE PERSONNEL**

Note pour le Consultant:

Le contenu minimum du Code de Conduite tel que préparé par le Client ne devra pas être modifié substantiellement. Cependant, le Consultant peut ajouter des exigences si nécessaires, y compris pour prendre en compte des problèmes/risques spécifiques au Marché.

Le Consultant devra apposer ses initiales et soumettre le formulaire de Code de Conduite faisant partie de sa Proposition.

Nous sommes Prestataire [insérer le nom du Consultant]. Nous avons signé un marché avec [insérer le nom du Client] pour [insérer la description des prestations]. Ces services seront exécutés à [insérer les lieux où les services sont exigés]. Notre contrat exige que nous mettions en œuvre des mesures pour prévenir les risques environnementaux et sociaux liés à ces services, y compris les risques d'Exploitation et d'Abus Sexuels et de Harcèlement Sexuel.

Le présent Code de Conduite fait partie de nos mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux Services. Il s'applique à tout notre personnel sur le Site ou autre lieux où les Services sont exécutés.

Ce Code de Conduite identifie le comportement que nous exigeons du Personnel.

Notre lieu de travail est un environnement où tous comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.

### ***CONDUITE EXIGEE***

Le Personnel doit:

1. s'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente;
2. se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel et toutes autres personnes ;
3. maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de:
  - a. s'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé;
  - b. porter les équipements requis de protection du personnel ; et
  - c. suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.

4. signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé;
5. traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
6. ne pas se livrer à des comportements de Harcèlement Sexuel (HS), ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel du consultant ou du client ;
7. ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne ;
8. ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ;
9. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans ;
10. suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et les risques liés aux Violences Basées sur le Genre (VBG), y compris l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS);
11. signaler de manière formelle les violations du présent Code de conduite ; et
12. ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de Conduite, que ce soit à nous ou au Maître d'Ouvrage, ou qui utilise le mécanisme de grief pour le personnel du Prestataire ou le mécanisme de recours en grief du projet.

### ***FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS***

Si une personne constate un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la préoccupe de toute autre manière, elle devrait en faire part dans les meilleurs délais. Cela peut être fait de l'une ou l'autre des façons suivantes:

1. Contacter [entrer le nom de l'expert social du Consultant ayant une expérience pertinente dans le traitement de la violence sexiste, ou si cette personne n'est pas requise en vertu du Marché, une autre

personne désignée par le Consultant pour traiter ces questions] par écrit à cette adresse [ ] ou par téléphone à [ ] ou en personne à [ ]; ou

2. Appeler [ ] la hotline du Prestataire (le cas échéant) et laisser un message.

L'identité de la personne restera confidentielle, à moins que le signalement d'allégations ne soit prescrit par la législation du pays.

En cas d'incidents d'EAS/HS comme forme spécifique des VBG, le signalement est obligatoire. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêtrons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournissons des références de prestataires de services susceptibles d'aider la personne qui a vécu l'incident allégué, le cas échéant.

Il n'y aura pas de représailles contre une personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation de ce Code de Conduite.

### ***CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE***

Toute violation de ce Code de conduite par le personnel du Consultant peut entraîner de graves conséquences, allant jusqu'au licenciement et le référé éventuel aux autorités judiciaires.

Le tableau ci-après fait correspondre les fautes qui peuvent être constatées au cours de la mise œuvre du projet aux sanctions préconisées

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	Mise à pied de 8 jours

que pour la préservation de l'environnement	
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	Blâme, avertissement, Mise à pied de 5 à 8 jours (Faire un choix de sanction à appliquer)
Recours aux services de prostituées	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat
Dans les lieux de travail, dans les alentours du	Licenciement immédiat dès la première

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	constatation de la faute <sup>9</sup>
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'État

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

POUR LE PERSONNEL du Consultant:

J'ai reçu un exemplaire de ce Code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions au sujet de ce Code de conduite, je peux contacter [insérer le nom de la personne-ressource du Consultant ayant une expérience pertinente] afin de demander une explication.

Nom du personnel du Consultant : [insérer le nom]

Signature :

Date: (jour, mois, année) :

Contre-signature du représentant autorisé du Prestataire :

Signature :

Date: (jour, mois, année) :

<sup>9</sup> La transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'État conformément établit la loi burundaise. Le Dans le cas de la RDC, le signalement est obligatoire que si le (la) survivant(e) est un(e) mineur, s'il s'agit d'un(e) personne adulte la transmission uniquement sera réalisée avec son consentement.

Pièce Jointe 1: Comportements constituant Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et comportements constituant Harcèlement Sexuel (HS)

## COMPORTEMENTS CONSTITUANT L'EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCÈLEMENT SEXUEL (HS)

La liste non exhaustive suivante vise à illustrer les types de comportements interdits :

(1) Les exemples d'exploitation et d'abus sexuels comprennent, sans s'y limiter:

- Le personnel indique à un membre de la communauté qu'il peut obtenir des emplois liés au chantier (p. ex. cuisine et nettoyage) en échange de rapports sexuels.
- Le personnel qui établit la connexion d'électricité aux ménages déclare qu'il peut connecter les ménages dirigés par des femmes au réseau en échange de rapports sexuels.
- Le personnel viole ou agresse sexuellement un membre de la communauté.
- Le personnel refuse à une personne l'accès au site à moins qu'elle lui accorde une faveur sexuelle.
- Le personnel indique à une personne qui demande un emploi en vertu du contrat qu'elle ne l'embauchera que si elle a des relations sexuelles avec lui.

(2) Exemples de harcèlement sexuel dans un contexte de travail

- Le personnel commente l'apparence d'un autre membre du personnel (de manière positive ou négative) et son attractivité sexuelle.
- Quand le personnel se plaint de commentaires fait par un autre membre du personnel sur son apparence, le second répond que le premier « l'a cherché » à cause de la façon dont il/elle s'habille.
- Attouchement inopportun sur le personnel ou du Client par un autre personnel ;

Le personnel déclare à un autre personnel qu'il/elle lui obtiendrait une augmentation de salaire, ou une promotion s'il/elle lui envoie des photographies de nus de lui ou d'elle-même.