

**REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE**  
**Unité – Dignité – Travail**  
\*\*\*\*\*



**Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération Internationale (MEPCI)**

**Projet de Gouvernance Locale et Résilience des Communautés en RCA**

**Procédure de gestion de la main-d'œuvre (PGMO)**

**Mars 2023**

## Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Liste des Tableaux .....  | 4  |
| Liste des Annexes .....   | 4  |
| SIGLES ET ABREVIATIONS .....  | 5  |
| CLARIFICATION DE CONCEPTS .....   | 7  |
| I. INTRODUCTION .....   | 9  |
| 2. BREVE DESCRIPTION DU PROJET .....  | 10 |
| 2.1 Objectif de Développement du projet.....  | 10 |
| 2.2. Composantes du Projet.....   | 10 |
| 2.3. Institutions directement impliquées dans le Projet .....   | 14 |
| 3. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE<br>DU PROJET.....                       | 16 |
| 3.1. Objectifs de la Procédure de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO).....                                  | 16 |
| 3.2 Utilisation de la main d'œuvre par le Projet.....   | 17 |
| 3.3. Les besoins en main-d'œuvre du projet .....  | 17 |
| 3.4. Cadre juridique applicable au Projet .....   | 17 |
| 3.5 Catégories des travailleurs .....   | 18 |
| 3.5.1 Les travailleurs directs .....  | 18 |
| 3.5.2 Les travailleurs contractuels.....  | 19 |
| 3.5.3 Les employés des fournisseurs .....   | 20 |
| 3.5.4 Les travailleurs communautaires .....   | 20 |
| 4. LES PRINCIPAUX RISQUES ET IMPACTS POTENTIELS LIES A LA MAIN<br>D'ŒUVRE ET LES MESURES DE GESTION ..... | 21 |
| 5. LÉGISLATION DU TRAVAIL APPLICABLE AU PROJET : CONDITIONS<br>GÉNÉRALES .....                            | 25 |
| 5.1. Cadre législatif centrafricain .....   | 25 |
| 5.1.1. Objectif du code de travail .....  | 25 |
| 5.1.2 Conditions des contrats de travail .....  | 25 |
| 5.1.3. Contenu du contrat de travail .....  | 25 |
| 5.1.4. Durées du contrat de travail .....   | 26 |
| 5.1.5. Exécution du contrat de travail .....  | 26 |
| 5.1.6. Non-discrimination et égalité des chances .....  | 29 |
| 5.1.7. Dispositions relatives au travail des enfants. ....  | 29 |
| 5.1.8. Dispositions relatives aux travaux forcés .....  | 30 |
| 5.1.9. Dispositions relatives aux salaires et indemnités.....   | 30 |
| 5.1.10. Durée du travail .....  | 31 |
| 5.1.11. Dispositions relatives au travail des personnes handicapées .....                                 | 32 |
| 5.1.12. Dispositions relatives à l'hygiène, sécurité et santé au travail.....                             | 32 |
| 5.1.13 Discrimination et inégalité des chances, violences basées sur le genre .....                       | 33 |
| 5.1.14 Travail des enfants .....  | 35 |
| 5.1.15 Travail forcé.....   | 35 |
| 5.2 Normes Environnementales et Sociales de la Banque Mondiale : NES n°2 .....                            | 36 |
| 5.2.1 Objectifs de la NES 2.....  | 36 |
| 5.3 Évaluation de la législation du travail centrafricain par rapport à la NES2 .....                     | 36 |
| 6. LEGISLATION DU TRAVAIL APPLICABLE AU PROJET : SANTE ET<br>SECURITE AU TRAVAIL .....                    | 37 |
| 7. PERSONNEL RESPONSABLE .....  | 40 |
| 7.1 Responsable de la mobilisation des ressources humaines .....  | 40 |
| 7.1.1. Responsabilité de mise en œuvre du PGMO .....  | 40 |
| 7.1.2. Recrutement et gestion des travailleurs du Projet.....   | 40 |

|   |    |
|---|----|
| 7.1.3. Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants .....   | 40 |
| 7.1.4. Santé et sécurité au travail .....   | 41 |
| 7.1.5. Gestion des plaintes des travailleurs.....   | 41 |
| 7.2. Suivi et supervision.....  | 41 |
| 8. POLITIQUE ET PROCEDURE.....  | 42 |
| 8.1. Non-discrimination et égalités de chances .....  | 42 |
| 8.2. Non tolérance des VBG, EAS/HS.....   | 42 |
| 8.3. Procédure à suivre .....   | 42 |
| Les prestations en nature comprennent les soins médicaux que requiert l'état de la victime à savoir (Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969)..... | 43 |
| 9. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE.....   | 44 |
| 9.1. Age de l'emploi.....   | 44 |
| 9.2. Travail forcé .....  | 44 |
| 10. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES SELON LE CODE DE TRAVAIL ..  | 45 |
| 10.1 Règlement du conflit individuel de travail : .....   | 45 |
| 10.2 Pré-conciliation entre les parties .....   | 45 |
| 10.3 Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail.....   | 45 |
| 10.4 Procédure devant les tribunaux.....  | 46 |
| 10.5. Règlement de conflit collectif.....   | 46 |
| 10.5.1 Phase de conciliation.....   | 46 |
| 10.5.2 Phase arbitrage .....  | 47 |
| 11. GESTION DES CONTRACTANTS.....   | 48 |
| 12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES .....   | 50 |
| 13. LES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES.....  | 51 |
| 14. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES.....  | 52 |
| 14.1. Introduction .....  | 52 |
| 14.2 Nature des plaintes dans le cadre du Projet. ....  | 52 |
| 14.3 Organisation.....  | 52 |
| 14.4 Au niveau communal : .....   | 52 |
| 14.5 Au niveau de Village/Communautaire : .....   | 53 |
| 14.6 Au niveau central.....   | 53 |
| 14.7 Fonctionnement.....  | 54 |
| 14.8 Clôture et archivage des plaintes .....  | 56 |
| 14.9 Description du schéma spécifique du cas de réception - traitement d'une plainte sensible.....  | 56 |
| 14.10. Processus général de traitement d'une plainte dans le circuit du MGP.....  | 61 |
| 14.10.1. Actions envisagées .....   | 61 |
| ANNEXES .....   | 49 |

## **Liste des Tableaux**

Tableau 1: Préviation d'emplois dans le cadre du projet 18

Tableau 2 : risques/impacts potentiels et les mesures d'atténuation 21

Tableau 04 : Procédures à suivre pour la gestion des principaux risques SST liés au travail 43

## **Liste des Annexes**

Annexe 1 : Code de conduite individuel 63

ANNEXE 2: FICHE D'ENREGISTREMENT ET TRAITEMENT DES PLAINTES 66

ANNEXE 3 : FICHE DE SUIVI DES PLAINTES 69

Annexe 4 : Grille de suivi de la documentation/statistiques des plaintes 70

ANNEXE 5 : Tableau de synthèse des activités pour la mobilisation des parties prenantes 71

Annexe 6: Budget Préviationnel 72

## **SIGLES ET ABREVIATIONS**

CES : Cadre Environnemental et Social

CCGP : Comité Communal de Gestion des Plaintes

CNSS : Caisse Nationale de la Sécurité Sociale

DDRR : Désarmement, Démobilisation, Réinsertion et Rapatriement

EAS : Exploitation et abus sexuels

EPI: Equipement de Protection Individuel

HIMO : Haute Intensité de la main d'œuvre

HS : Harcèlement sexuel

IDA : Association pour le Développement International

IPF : financement des projets d'investissement en français

MATDDL : Ministère de l'Administration du Territoire, de la Décentralisation et du Développement Local

MEPCI : Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération Internationale

MFB : Ministère des Finances et du Budget

MGP : Mécanisme de Gestion des Plaintes

NES 2 : Norme Environnementale et Sociale n°2

ODP : Objectif de Développement du Projet

PEES : Plan d'Engagement Environnemental et Social

PGMO : Plan de Gestion de la Main d'œuvre

PGS : Plan de Gestion de Sécurité

PMPP: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes

PPA : Plan en faveur des Populations Autochtones

PV: Procès Verbal

PVCD : Procès-Verbal de Conciliation Définitive

PVNC : Procès-Verbal de non-Conciliation

RCA: République Centrafricaine

SST: Santé, Sécurité au Travail

THIMO : Travaux à Haute Intensité de la main d'œuvre

UCP : Unité de Coordination du Projet

UEPNDDRR : Unité d'Exécution du Programme National de Désarmement, Démobilisation, Réinsertion et Rapatriement

UGP : Unité de Gestion de Projet

VCE : Violences Contre les Enfants

VBG : Violence basée sur le genre

## CLARIFICATION DE CONCEPTS

**Conflit collectif de travail** : c'est un différend qui oppose une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs.

**Conflit individuel de travail** : c'est un différend qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.

**Contrat de travail** : convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée.

**Contrat de travail à durée déterminée** : tout contrat qui prend fin à l'arrivée du terme fixé par les parties, par écrit, au moment de sa conclusion.

**Contrat de travail à durée indéterminée** : tout contrat dont le terme n'a pas été fixé par les parties, au moment de sa conclusion.

**Contrat de travail pour une tâche** : contrat par lequel le travailleur est engagé pour exécuter une tâche ou un ouvrage précis.

Contrat de travail à terme imprécis : Cf. art. 107 à 111

**Contrat de travail journalier, hebdomadaire ou à la quinzaine** : engagement contracté pour une journée, une semaine ou une quinzaine de jours de travail.

**Contrat de travail temporaire** : engagement conclu pour un délai bien déterminé.

**Convention collective** : accord écrit, relatif aux conditions de travail, conclu entre les représentants des syndicats ou groupement professionnel de travailleurs d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales des employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement d'autre part.

**Démission** : c'est l'acte, qui consiste pour le travailleur, à manifester clairement sa volonté de rompre son contrat de travail de sa propre initiative.

**Employeur** : toute personne physique ou morale, de droit public ou privé, qui utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs en vertu d'un contrat de travail.

**Enfant** : toute personne âgée de moins de 18 ans.

**Entreprise** : toute entité économique de forme juridique déterminée et constituée pour une production de biens destinés à la vente ou pour la fourniture des services rémunérés.

**Etablissement** : un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé (usine, local ou chantier) sous une autorité commune.

**Grève** : c'est l'arrêt de travail concerté et collectif décidé par tout ou partie des travailleurs en vue d'appuyer ou soutenir des revendications professionnelles.

**Main-d'œuvre** : ensemble des individus en âge de travailler exerçant ou déclarant chercher à exercer une activité rémunérée.

**Personne handicapée** : toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi.

**Personne morale** : ce terme est utilisé en opposition à une personne physique et désigne une entité (Cabinet d'étude, entreprise prestataire, société, groupe, ONG) régulièrement constituée suivant les normes en vigueur.

**Personne physique** : au sens du droit, c'est un être humain auquel on attribue la jouissance de certains droits.

**Résiliation du contrat de travail** : acte par lequel l'une des parties exerce son droit de mettre fin au contrat de travail.

**Suspension du contrat de travail** : interruption momentanée de l'exécution de tout ou partie des obligations contractuelles.

**Travail forcé** : c'est un 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.

**Travailleur ou Salarié** : toute personne physique, quel que soit son sexe, sa race, sa religion et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre en son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. Pour la détermination de la qualité du travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.

**Travailleur du projet** : a) Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs) ; b) les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels) ; c) les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ; et d) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

## **I. INTRODUCTION**

Le Gouvernement de la République Centrafricaine (RCA) prépare le projet de Gouvernance Locale et Résilience des Communautés. Ce Projet dont le montant s'élève à hauteur de 90 Millions de dollars US, sera financé par la Banque mondiale en vue de renforcer l'accès des communautés aux moyens de subsistance, dynamiser l'économie locale à travers la construction des infrastructures communautaires et le développement des activités génératrices de revenus et contribuer à réduire les tensions sociopolitiques et la violence.

Le Projet de Gouvernance Locale étant préparé en conformité avec le Cadre Environnemental (CES) et Social de la Banque Mondiale plusieurs instruments de gestion des risques sociaux ont été développés dont la présente Procédure de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO).

## **2. BREVE DESCRIPTION DU PROJET**

### **2.1 Objectif de Développement du projet**

L'objectif de développement du projet est i) de renforcer la capacité des administrations décentralisées et déconcentrées à gérer les ressources et à fournir des services et ii) d'améliorer l'accès aux infrastructures et services communautaires résilients au climat, iii) d'améliorer la réintégration socio-économique des combattants démobilisés.

### **2.2. Composantes du Projet**

**Composante 1** : Déconcentration du financement et renforcement des capacités locales de prestation de services (20 millions de dollars)

La composante se concentre sur la mise en place de l'architecture et des capacités institutionnelles nécessaires pour améliorer l'accès à la prestation de services au niveau local en améliorant la capacité des autorités locales à gérer les ressources et les services et le rôle du gouvernement central à les soutenir. Cette composante permettra de : (i) fournir une assistance technique permettant de développer l'architecture de gouvernance intergouvernementale et le cadre fiscal, y compris l'élaboration des règlements nécessaires à la mise en œuvre des lois sur la décentralisation et la déconcentration ; (ii) renforcer la capacité du gouvernement central à canaliser les ressources et à soutenir les autorités locales directement et par le biais des entités déconcentrées ; (iii) renforcer la capacité des gouvernements locaux à gérer les ressources et à fournir des services locaux ; (iv) renforcer la capacité des citoyens à participer à la gouvernance de leur municipalité, y compris la capacité à participer à des programmes de sensibilisation locaux avec les communautés et, le cas échéant, les ex-combattants, et la capacité de plaider au niveau du gouvernement central en travaillant avec les organisations et associations de la société civile ; et (v) renforcer la capacité à développer des plans de développement locaux participatifs et informés sur les risques climatiques qui informeront la sélection des infrastructures à développer par le biais des composantes 1 et 2. Elle est subdivisée en trois sous-composantes

**Sous-composante 1.1.** Opérationnalisation du cadre et des systèmes de gouvernance à plusieurs niveaux pour permettre le développement local

Cette sous-composante vise à apporter l'assistance technique au Ministère de l'Administration Territoriale, de la Décentralisation et du Développement Local (MATDDL) et au ministère des Finances et du Budget (MFB). Ce soutien concerne les domaines suivants : (a) Dispositions réglementaires et institutionnelles pour une gouvernance à plusieurs niveaux ; (b) Soutenir les systèmes financiers et réglementaires pour le transfert des paiements et des flux de trésorerie en dehors de Bangui ; (c) Création d'une école de gouvernance locale ou d'un programme de certification.

**Sous-composante 1.2.** Renforcer la capacité des autorités locales à remplir leurs fonctions

La sous-composante vise à améliorer la prestation de services locaux en augmentant l'efficacité des processus et en renforçant la capacité des entités locales à gérer davantage de ressources et à mobiliser des recettes propres, en fournissant des infrastructures locales aux autorités, et en

renforçant la planification locale inclusive et résiliente au climat. Elle concerne : (a) Ressources humaines pour le développement local. (b) Investissement dans des infrastructures résistantes au climat au niveau des municipalités et des sous-préfectures. En coordination avec la composante 2 qui investira dans les infrastructures au niveau communautaire, cette sous-composante appuiera la construction d'infrastructures municipales et sous-prélectorales, telles que des mairies et des bureaux, ou des équipements. Ces investissements seront conçus pour être résistants au climat. (c) Soutenir la création et le déploiement d'un modèle et d'une méthodologie propres au gouvernement pour les documents de planification municipale tels que les budgets, les plans d'investissement et les plans de développement local. Avec la collaboration du MATD, cette sous-composante examinera les pratiques existantes en RCA et dans la région en matière de documents de planification et appuiera le gouvernement dans l'établissement d'un standard adapté au pays. Le cas échéant, cette sous-composante soutiendra également le déploiement de cette norme pour la création de PDL dans les communes sélectionnées. Cela se fera en coordination et en synergie avec les investissements réalisés dans la composante 2.

### **Sous-composante 1.3 : Renforcement des capacités des citoyens et de l'interface citoyen-État pour le développement local**

Cette sous-composante cherche à équilibrer l'augmentation de la capacité de l'État avec une augmentation de la capacité des citoyens à participer au nouveau cadre de gouvernance décentralisée. Les principales actions de cette sous composante concerne : (a) renforcer les capacités des citoyens et l'interface citoyen-état au niveau municipal ; (b) créer des coalitions et sensibiliser à la décentralisation au niveau central ; (c) assistance technique en matière de gestion du changement et de gestion adaptative pour les ministères et agences centrales afin de soutenir la déconcentration des services. Ce soutien améliorera la capacité du secteur public à gérer le cadre fiscal intergouvernemental, à surveiller et à soutenir les autorités locales dans l'administration des revenus et l'évaluation des risques liés au changement climatique et aux catastrophes. Une assistance sera fournie au MFB, au MATDDL, au MEPC et à d'autres agences concernées afin de mettre en place une plate-forme intégrée et des réseaux sur la prestation de services locaux.

### **Composante 2 : Résilience des communautés (50 millions de dollars US)**

La composante soutient le développement piloté par la communauté en mettant l'accent sur la résilience socioéconomique et au changement climatique/aux catastrophes, la cohésion sociale, l'engagement des citoyens, l'inclusion sociale des groupes vulnérables, tels que les jeunes, les femmes, les personnes déplacées, les personnes vivant avec un handicap et les peuples autochtones (dans les zones où ils sont présents) ; et le soutien à la décentralisation et à l'engagement des citoyens. Plus précisément, la composante : (i) fournira un soutien à la construction et à la réhabilitation des infrastructures par les communautés en utilisant des approches participatives ; (ii) soutiendra les membres des communautés par le biais de travaux publics à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) qui se concentreront sur la réhabilitation des routes de desserte et des infrastructures à petite échelle ; et (iii) la résilience socio-économique des agriculteurs et des pasteurs pour promouvoir leur coexistence pacifique. Cette composante est subdivisée en trois sous-composantes.

#### **Sous-composante 2.1. Construction et réhabilitation d'infrastructures par les communautés (35 millions)**

Cette composante reliera les interventions socio-économiques au soutien de mécanismes de responsabilité renforcés entre l'État et les citoyens par le biais de :

a) Faciliter et améliorer les processus de participation communautaire; les infrastructures à petite échelle seront sélectionnées par les membres de la communauté eux-mêmes, en étroite collaboration avec les autorités locales, qui recevront une formation sur les approches participatives dans le cadre de la composante 1. Dans les communes où des plans de développement local sont déjà en place, ceux-ci serviront de base au dialogue. b) améliorer l'accès aux infrastructures sociales et économiques résilientes au climat. Cette sous-composante financera la construction et la réhabilitation d'infrastructures locales. Il peut s'agir d'infrastructures à petite échelle telles que des marchés, des installations pour les petits commerçants, des points d'eau, l'entretien ou la réhabilitation de routes de desserte et des plateformes pour le séchage des produits agricoles. Le projet fournira également un soutien pour les intrants agricoles. Dans les régions où les conflits sont permanents et où les services sociaux tels que la santé et l'éducation sont presque inexistantes, il sera possible de soutenir les investissements dans les infrastructures de services sociaux. Les infrastructures réhabilitées ou construites seront, dans la mesure du possible d'un point de vue technique et financier, accessibles aux personnes handicapées. Toutes les infrastructures nouvellement construites et réhabilitées dans le cadre de cette sous-composante comprendront des mesures d'adaptation et d'atténuation du climat (par exemple, des normes de construction résilientes au climat pour les bâtiments, la protection contre les inondations, des mesures d'efficacité des ressources et de l'énergie, et des sources d'énergie renouvelables grâce à l'installation de panneaux solaires.

c) Créer et renforcer les boucles de rétroaction entre la population et les autorités locales : Afin d'améliorer la transparence et la responsabilité, le projet travaillera avec les groupes de la société civile locale et les autorités locales (combinés par l'activité 1) pour établir des boucles de rétroaction sur les plans de développement locaux et les infrastructures locales créées et réhabilitées par le projet.

### **Sous-composante 2.2 Travaux publics à haute intensité de main-d'œuvre (TFPIM) (10 millions)**

Cette sous-composante vise à réaliser les travaux publics par le biais de HIMO (Travaux à haute intensité de main d'oeuvre). HIMO engagera les membres de la communauté dans la construction ou la réhabilitation des routes de desserte rurales et les investissements associés (tels que les petits ponts) ainsi que la participation à la construction de petites infrastructures dans le cadre de la composante 2.1 pour les tâches sous la supervision de travailleurs qualifiés. Dans les zones où il y a des ex-combattants, ceux-ci se verront offrir une partie des places.

La construction/réhabilitation semi-mécanisée des routes de desserte permettra d'équilibrer le double objectif de fournir des routes de desserte durables et de créer des opportunités d'emplois temporaires. La mise en œuvre implique que le travail HIMO augmente les bénéfices locaux des projets de construction en fournissant des emplois temporaires. En même temps, pour améliorer la qualité et la durabilité des routes de desserte construites/réhabilitées, la composante comprend un budget pour l'utilisation de certains équipements mécanisés et pour des études de faisabilité et de conception approfondies.

**Sous-composante 2.3.** Résilience socio-économique des agriculteurs et des éleveurs pour promouvoir leur coexistence pacifique au cours de la transhumance (5 millions)

Lorsque le projet est mis en œuvre dans des zones où la transhumance est présente, cette composante soutiendra les approches communautaires visant à réduire les tensions liées aux mouvements saisonniers des troupeaux. Considérant que les conflits surviennent principalement autour des couloirs, lorsque ceux-ci ne sont pas clairement délimités, et des points d'eau, le projet appuiera : (i) la délimitation des chemins pour animaux, et (ii) la construction/réhabilitation des points d'eau. Un soutien sera également apporté à la résolution des conflits en renforçant les efforts de médiation au niveau communautaire. Si des groupes de résolution des conflits existent déjà dans les communautés, ils seront soutenus, sinon les groupes communautaires mis en place dans le cadre du volet 2.1 recevront une formation à la résolution des conflits et à la médiation. Les agriculteurs et les éleveurs bénéficieront également des autres composantes du projet, et les éleveurs seront encouragés à participer aux activités du travail HIMO.

**Component 3.** Réintégration socio-économique des ex-combattants (10 millions de dollars US)

Cette composante fournira un soutien socio-économique aux ex-combattants pour leur réintégration dans les communautés par le biais du programme national de DDRR. Cette composante sera étroitement liée aux activités de la composante 2 et mettra l'intégration communautaire au centre du soutien aux ex-combattants. Jusqu'à 1 500 ex-combattants seront touchés par ce volet. Les activités seront axées à la fois sur les trois composantes suivantes : (i) la construction/réhabilitation de petites infrastructures choisies par le biais du processus participatif décrit ci-dessus ; (ii) la fourniture d'une éducation civique, d'une alphabétisation et d'un soutien psychosocial aux ex-combattants ; (iii) une formation professionnelle basée sur le choix des ex-combattants, suivie de la formation de groupes générateurs de revenus (AGR) ; (iv) la participation à un programme de travail rémunéré en espèces par le biais du travail HIMO ainsi que la participation à la planification et à la construction de petites infrastructures dans les communautés. Grâce à la fourniture de petites infrastructures aux communautés d'accueil, sélectionnées par le biais du processus participatif décrit ci-dessus, ainsi qu'à l'implication des ex-combattants dans des travaux d'infrastructure en échange d'argent qui bénéficieront à l'ensemble de la communauté, la volonté des communautés locales de réintégrer les ex-combattants augmentera. Les activités de réinsertion dans les centres de DDR comprendront un ensemble de formations de base qui seront dispensées dans les domaines de l'alphabétisation, du calcul, des compétences professionnelles, de l'apprentissage et des cours de remise à niveau, complétés par des compétences entrepreneuriales, sociales et de vie. Ces formations seront dispensées quelle que soit l'option de subsistance choisie par l'ex-combattant. L'ensemble des formations comprend : (i) une formation de base en alphabétisation et en calcul ; (ii) une formation pertinente et ciblée sur les compétences de la vie courante ; (iii) une formation à la paix, à la réconciliation et à la résolution des conflits ; (iv) une formation aux droits de l'homme, à l'éducation civique et à la citoyenneté ; (v) des formations de sensibilisation à la santé ; (vi) un soutien psychosocial et ; (vii) des conseils sur les moyens de subsistance pour créer une voie vers une formation professionnelle ou agricole.

**Composante 4 :** Gestion du projet (10 millions de dollars US)

Cette composante soutiendra des activités comprenant (i) la planification, la mise en œuvre et la supervision technique des activités du programme, (ii) la gestion efficace des risques sociaux et environnementaux, (iii) la gestion financière et la passation de marchés, et (iv) la mise en place d'un système robuste de MGP. Les agences gouvernementales concernées aux niveaux national, régional et local seront impliquées dans le processus de mise en œuvre avec un soutien adéquat au renforcement des capacités. Les activités pour les agences gouvernementales comprendront : (i) un soutien à la communication, (ii) des dispositifs de suivi et d'évaluation (S&E), (iii) une formation et un soutien à l'adaptation au climat et (iv) des mesures visant à renforcer la transparence et la responsabilité. Les mécanismes de suivi, tels que les outils numériques de suivi/supervision, y compris la télédétection et la Géo-capacitation Pour le Suivi-évaluation des projets (GEMS), seront pris en compte. Recherche et apprentissage : Un projet de cette ampleur et de cette complexité nécessite des ressources dédiées au suivi et à la recherche. La recherche appliquée est nécessaire pour aider les institutions de la RCA à informer le dialogue politique et la réforme sur la décentralisation. Cela comprendra des études d'économie politique au niveau central et local pour informer le processus de décentralisation. La poursuite et le suivi de l'étude sur le contrat social seront également financés dans le cadre de ce volet (certaines de ces études seront décrites plus explicitement dans la composante 1).

### **Composante 5 : Intervention d'urgence (0 million de dollars US)**

Une composante d'intervention d'urgence (CERC), initialement sans allocation budgétaire, permettra la réaffectation rapide des fonds du projet en cas de crise naturelle ou d'origine humaine et d'épidémies majeures ayant une incidence sur la santé publique pendant la mise en œuvre du projet, conformément à la politique de financement des projets d'investissement (IPF) de la Banque mondiale, paragraphes 12 (Projets dans des situations de besoin urgent d'assistance ou de contraintes de capacité). L'activation de la CERC est déclenchée par (a) une déclaration d'état d'urgence par le gouvernement et (b) une demande du gouvernement à la Banque mondiale pour l'activation de la CERC.

### **2.3. Institutions directement impliquées dans le Projet**

- Unité de Gestion du Projet (UGP) ;
- Les ministères concernés ( Le ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération (MEPCI), le ministère de l'Administration du Territoire, de la Décentralisation et du Développement Local (MTDL), le Ministère du Désarmement, de la Démobilisation, de la Réintégration, du Rapatriement et du Suivi de l'Accord Politique pour la Paix et la Réconciliation (DDRR), le ministère des Finances et du Budget (MFB), le Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MEDD) à travers la Coordination Nationale du Climat, les médias numériques et les réseaux sociaux, les Partenaires Techniques et Financiers et autres organisations intervenants également dans les secteurs d'intervention du Projet etc).

#### **Au régional :**

- Préfets;
- Sous-Préfets ;
- Directeurs régionaux ;
- Chefs de service Préfectoraux ;
- Représentant des Affaires Sociales ;
- Organisations des Femmes (OFCA, etc.)
- Représentant de la coordination des jeunes ;

-

**Au niveau communal :**

- Maire des communes concernées ;
- Conseillers municipaux ;
- Représentant des coutumiers des communes concernées ;
- Représentant de la jeunesse ;
- Représentant des confessions religieuses ;
- Organisation Communautaire de Base (OCB), Associations Locales et ONG ;
- Comités Villageois de Développement (CVD) ;
- Populations Autochtones (zone de Lobaye) ;
- Minorités comme les peuhls ;
- Les PME et entreprises locales.

### **3. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET**

#### **3.1. Objectifs de la Procédure de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)**

L'objectif de la PGMO est de disposer de procédures claires permettant d'identifier et clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet que les acteurs principaux doivent comprendre et, prendre en compte dans la mise en œuvre du projet. Il s'agit également de promouvoir la gestion desdits problèmes conformément aux dispositions de la Loi 09.004 du 29 janvier 2009, portant code de travail en vigueur en Centrafrique et aux exigences de la NES n°2 de la Banque Mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail.

Le document de PGMO fait partie de ceux requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale. La NES n°2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Le document de procédures 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 le travail décent, y compris le traitement équitable, la non- discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, de maintenir et d'améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- Protéger et de promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs en favorisant, notamment, des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'organisation internationale du travail (OIT) ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes et les personnes à mobilité réduite (en situation de handicap) ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet, des mécanismes de réception et de gestion des éventuelles plaintes et réclamations.

La Procédure de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) est un document qui fait partie de ceux requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale.

Le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre décrit la manière dont les différents types de travailleurs du Projet seront gérés. Elle est élaborée 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 Projet.

### **3.2 Utilisation de la main d'œuvre par le Projet**

L'utilisation de la main d'œuvre se fera en conformité avec la réglementation nationale et les directives de la NES n°2 de la Banque Mondiale.

Est considérée comme travailleur du Projet, toute personne physique ou morale de nationalité centrafricaine ou étrangère employée directement ou indirectement (sous-traitants) par le Projet. 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 prescrites en RCA. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet 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 Plan de gestion de la main d'œuvre. Toutefois, le recrutement ou la promotion de la candidature féminine sera encouragée. Le projet s'engage formellement à ne pas faire recours au travail forcé.

Rappelons que la NES 2 s'applique aux travailleurs du projet qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants. Les agents de l'État qui travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou du régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf si leur poste est transféré légalement et effectivement au Projet. La NES 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus à ses paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail).

### **3.3. Les besoins en main-d'œuvre du Projet**

Les travailleurs directs de l'UGP seront soumis aux contrats de consultant. Eu égard à l'application des NES pendant la mise en œuvre des activités du projet, l'UGP sera renforcée par d'autres spécialistes, ingénieurs et techniciens. Les Travaux qui demandent de la Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) utiliseront des personnels qualifiés et non qualifiés qui travailleront directement sur le Projet. Ces travaux concernent les constructions/réhabilitations des infrastructures économiques.

### **3.4. Cadre juridique applicable au Projet**

- La Loi n°09.004 du 29 janvier 2009, portant Code du travail de la République Centrafricaine est la législation de référence : les dispositions de cette loi seront appliquées au Projet de Gouvernance Locale.
- La Norme Environnementale et Sociale (NES n°2) définit les exigences de la Banque Mondiale relatives au travail notamment favoriser les bonnes relations entre les travailleurs et la direction et offrir des conditions de travail sûres et saines, exempte de discrimination, de violence liée au genre, de travail forcé et l'embauche d'enfant ou de personne liée au trafic humain. Pour plus de détails sur les normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, veuillez suivre le lien : <https://www.banquemondiale.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-framework-resources>

L'Entreprise et son personnel doivent signer le Code de conduite (annexe 1).

### 3.5 Catégories des travailleurs

Le Projet fera recours à des emplois qui seront engagés directement et à des emplois qui seront engagés dans les services et les travaux dans le cadre de l'implémentation du projet. Ces emplois sont regroupés dans les quatre (04) catégories décrites ci-dessus :

#### 3.5.1 Les travailleurs directs

Ce sont des personnes physiques employées au sein de l'Unité de Gestion du Projet (UGP), créée pour assurer des fonctions clés telles que la coordination, la gestion fiduciaire, le suivi et l'évaluation, la gestion des sauvegardes environnementales et sociales et l'établissement de rapports. L'UCP sera dirigée par un Coordonnateur et sera responsable de la coordination quotidienne des activités du projet, y compris : (i) la gestion financière du Projet et les activités de passation de marchés ; (ii) le suivi et l'évaluation des activités du Projet et la préparation des rapports d'avancement du Projet et des rapports de suivi et d'évaluation ; (iii) le respect des exigences du Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) , du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP), du Mécanisme de Gestion de Plaintes (MGP) et des instruments de sauvegardes environnementales et sociales qui y sont mentionnés.

L'effectif du personnel de l'UCP pourrait avoisiner 17 personnes et sera précisé au début de la mise en œuvre du projet. Le projet disposera de : 1 Coordonnateur-trice et 1 Assistant(e) administrative, 1 Spécialiste en Gestion Financière, 1 Spécialiste en passation des marchés, 1 Expert(e) en Suivi-Evaluation, 1 Spécialiste en Sauvegarde Environnementale, 2 Spécialistes en Sauvegardes Sociales (dont 1 Spécialiste en VBG/AES/HS), 1 spécialiste en sécurité ,1 spécialiste en communication, 2 comptables, 1,1 Logisticien(ne), 1 chargé(e) de du MGP, 1 et d'autres spécialistes en cas de besoin, technicien(ne) de surface 4 Chauffeurs-coursier. Il est certain que le projet pourra recruter d'autres Chauffeurs ou personnel de surface en fonction des besoins.

L'exécution des travaux dans les différentes zones nécessitera l'intervention des entreprises de travaux qui auront besoin de personnel et qualifié et non qualifié à travers la méthode HIMO pour la mise en œuvre des activités THIMO et les constructions/réhabilitations des infrastructures économiques.

##### 3.5.1.1. Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre

Le personnel de l'UCP sera recruté depuis le démarrage du projet jusqu'à sa clôture. Au cours de la mise en œuvre du projet, à la lumière des besoins, l'UCP recourra par avis de recrutement d'experts ou personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés.

Le tableau 1 suivant présente une projection prévisionnelle de la période de recrutement

**Tableau 1: Prévision d'emplois dans le cadre du projet**

| Type d'emploi | Nombre | Période                  | Compétences requises  |
|---------------|--------|--------------------------|---|
| Coordonnateur | 01     | Avant la mise en vigueur | Gestionnaire de projet - Avec des expériences avérées en planification, budgétisation, animation des équipes pluridisciplinaires, suivi évaluation et capitalisation. |

|  |    |   |   |
|--|----|---|---|
| Assistant(e)<br>Administrative   | 01 | Avant la mise en<br>vigueur                       | Gestion des courriers/affaires<br>courantes   |
| Coordonneurs/trices<br>techniques  | 01 | Avant le démarrage                                | Renforcement des capacités dans le<br>domaine concerné, planification du<br>développement   |
| Spécialiste de gestion<br>financière   | 01 | Dès le début du<br>projet                         | Finance et comptabilité   |
| Spécialiste en<br>environnement et<br>spécialiste en sociale<br>(VBG/EAS/HS) | 02 | Avant la mise en<br>vigueur                       | Sociologue ou équivalent,<br>Connaissances en Genre et normes<br>environnementales et sociales<br>Environnementaliste ou équivalent,<br>connaissances des NES, etc. |
| Spécialiste en<br>communication  | 01 | Avant la mise en<br>vigueur                       | Communicateur/Rédacteur   |
| Comptable  | 02 | Avant démarrage                                   | Comptabilité  |
| Spécialiste du suivi et<br>de l'évaluation                                   | 01 | Dès le début du<br>projet                         | Statistique, économiste,<br>démographe  |
| Chargé du MGP  | 01 | Avant la mise en<br>vigueur                       | Mobilisation communautaire et<br>gestion des conflits   |
| Spécialiste en sécurité  | 01 | Avant et pendant la<br>mise en œuvre du<br>projet | Officier de Police Judiciaire (OPJ) .   |
| Logisticien(ne)  | 01 | Dès le début du<br>projet                         | Gestion des achats/ Logisticien   |
| Personnel d'appui  | 01 | Dès le début du<br>projet                         | Niveau du 1 <sup>er</sup> cycle   |
| Chauffeurs/ coursier   | 03 | Avant la mise en<br>vigueur                       | Chauffeur   |
| Total  | 17 |   |   |

### ***3.5.2 Les travailleurs contractuels***

Ce sont des personnes employées ou recrutées par des tiers (contacteurs, consultants, etc.) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

Il existe différents types de contractants notamment : les engagements fixes, les engagements temporaires, les contrats d'exécution de travaux, les contrats de service spécial, les contrats des Consultants/Experts, les contrats de conseiller temporaire (conseil juridique, etc.).

Le nombre des travailleurs contractuels du Projet qui seront employés est inconnu à ce jour. Il sera connu au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet. Cependant, vue l'envergure du

projet (zone couverte et les activités prévues), le nombre des travailleurs contractuels pourrait dépasser 100.

### ***3.5.3 Les employés des fournisseurs***

Ce sont des personnes employées ou recrutées par les « fournisseurs principaux » qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

Le nombre des travailleurs des fournisseurs qui seront employés est inconnu à ce jour et sera connu pendant la mise en œuvre des activités du projet. Cependant, vue l'envergure du projet (zone couverte et les activités prévues), le nombre des employés des fournisseurs pourrait avoisiner 50.

### ***3.5.4 Les travailleurs communautaires***

Les travailleurs communautaires sont les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet à travers le comité de gestion de projet et le comité de communication. Ces comités veilleront, avec l'appui de l'UCP, à recruter aussi les contractant-travailleurs, fournisseurs locaux et au respect des conditions d'embauche et de travail, comme de la sécurité des travaux. On ne peut estimer au stade actuel le nombre des travailleurs communautaires à mobiliser pour le projet. Cependant, vue l'envergure du projet (zone couverte et les activités prévues), le nombre des travailleurs communautaires pourrait dépasser 150.

Il y a lieu de rappeler que l'UCP a développé un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) séparé au présent PGMO. Le PMPP a défini les conditions de mobilisation ainsi que les modes communication et sera mis en œuvre par l'UCP. Les dispositions de la NES n°2 seront appliquées au Projet.

#### 4. LES PRINCIPAUX RISQUES ET IMPACTS POTENTIELS LIES A LA MAIN D'ŒUVRE ET LES MESURES DE GESTION

Les risques et impacts potentiels de la main d'œuvre et les mesures de gestion dans le cadre du Projet sont présentés dans le tableau ci-dessous.

**Tableau 2 : risques/impacts potentiels et les mesures d'atténuation**

| N° | Thème  | Principaux Risques au travail   | Composante et sous-composantes du Projet | Mesures de gestion  |
|----|--|---|--|---|
| 1  | Conditions de travail et d'emploi                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Non-respect des droits des travailleurs</li> <li>• Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, des jours chômés payés et non payés</li> <li>• Non-respect des procédures, délais de préavis de licenciement et des indemnités de départ</li> <li>• Manque de dotation des EPC et EPI</li> <li>- Non-déclaration des salariés et les accidents de travail à la CNSS</li> <li>• Manque de dialogue social</li> <li>- Age des employés</li> </ul> | Ensemble des composantes                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparation et mise en œuvre et suivi de la présente PGMO et de contrat de travail type conforme aux dispositions nationales et de la NES 2</li> <li>- Signature de contrat de travail par les employés</li> <li>Obligation des sous-contractants de respecter ce PGMO</li> <li>- Audit ou vérification des contracteurs et leurs sous-traitant de manière régulière (chaque année) ;</li> <li>- Suivi régulier des différents contrats</li> <li>- Entrevues avec leurs travailleurs afin de s'assurer que les contrats sont signés, les contributions CNSS sont versées, le temps supplémentaire est payé, etc.</li> <li>- Rendre opérationnel le MGP des travailleurs</li> </ul> |
| 2  | Discrimination et inégalité des chances, violences | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs (Peuples autochtones, jeunes, femmes, personnes avec handicaps)</li> <li>• Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures</li> </ul>  | Ensemble des composantes                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparation et mise en œuvre et suivi de la présente PGMO et de contrat de travail type conforme aux dispositions nationales et de la NES 2</li> <li>- Signature d'un code de conduite par les employés</li> <li>- Préparation d'un Plan ou protocole de gestion des violences basées sur le genre</li> </ul>  |

|   |                               |   |                          |   |
|---|-------------------------------|---|--------------------------|---|
|   |                               | <p>disciplinaires et de l'accès à l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discrimination à l'égard des personnes vulnérables</li> <li>• Discrimination et Violence Basée sur le Genre (VBG) l'abus et l'exploitation sexuelle (AES)/ harcèlement sexuel (HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE), harcèlement en milieu de travail</li> </ul>  |                          | <p>l'abus et l'exploitation sexuelle (AES)/ harcèlement sexuel (HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE)</p> <p>Rendre opérationnel le MGP des travailleurs</p>  |
| 3 | Organisation des travailleurs | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Non-respect du rôle des organisations professionnelles de travailleurs (Délégation du personnel (art.58----) et le Comité d'hygiène, santé et sécurité au travail (art.82....88)</li> <li>•</li> <li>• Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives</li> <li>• Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs</li> </ul> | Ensemble des composantes | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation et mise en œuvre et suivi de la présente PGMO et de contrat de travail type conforme aux dispositions nationales et de la NES 2</li> <li>• Information et consultation des syndicats concernés</li> </ul>                              |
| 4 | Travail des enfants           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Embauche d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit (18 ans)</li> <li>•</li> </ul>   | Sous-composantes         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation et mise en œuvre et suivi de la présente PGMO et de contrat de travail type conforme aux dispositions nationales et de la NES 2</li> <li>Obligation des sous-contractants de respecter les règles de protection des enfants</li> </ul> |
| 5 | Travail forcé                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré</li> </ul>  | Ensemble des composantes | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation et mise en œuvre et suivi de la présente PGMO et de contrat de travail type conforme aux dispositions nationales et de la NES 2</li> </ul>   |

|   |                                    |   |   |  |
|---|------------------------------------|---|---|--|
|   |                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emploi de victime de trafic humain</li> </ul>  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligation des sous-contractants de respecter les règles au sujet du travail forcé</li> </ul>   |
| 6 | Santé et sécurité au travail (SST) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposition des travailleurs sans protection à des substances dangereuses</li> <li>• Accidents, maladies (COVID-19), handicaps, décès et autres incidents de travail</li> <li>• Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail</li> <li>• Utilisation de la machinerie en mauvais état</li> <li>• Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables</li> <li>• Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués</li> <li>• Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène</li> <li>•</li> </ul> | Sous-composantes 1.1. et 2.3 principalement | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation et mise en œuvre et suivi de la présente PGMO et de contrat de travail type conforme aux dispositions nationales et de la NES 2Adoption par les sous-contractants d'un PGES ;</li> <li>• Port des équipements individuels de protection ;</li> <li>• Sensibilisation sur les IST/VIH/SIDA, COVID-19 ;</li> <li>• Adoption et mise en œuvre des mesures spécifiques de sécurité, santé au travail</li> </ul> |
| 7 | Nature des contrats                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers</li> <li>• Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels</li> <li>• Non-conformité à la Loi nationale et aux normes de l'Organisation Internationale du Travail.</li> </ul>   | Ensemble des composantes                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation et mise en œuvre et suivi de la présente PGMO et de contrat de travail type conforme aux dispositions nationales et de la NES 2Adoption par les sous-contractants des règles et normes de PGMO ;</li> <li>• Mise en place du MGP des travailleurs.</li> </ul>   |

|    |  |  |                          |   |
|----|--|--|--------------------------|---|
| 8  | MGP  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réception et enregistrement des plaintes</li> <li>• Tri et classification des plaintes</li> <li>• Accusé de réception</li> <li>• Vérification et action</li> <li>• Suivi et évaluation</li> <li>• Action judiciaire</li> <li>• Durée de traitement</li> <li>• Clôture et archivage</li> </ul> | Ensemble des composantes | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mis en place des comités au Niveau de : UCP ;</li> <li>• Villages/communautaires</li> <li>• Niveau communal</li> <li>• Niveau central</li> <li>•</li> </ul>  |
| 9  | Insécurité liée aux groupes armés non étatiques                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attaques, vols, violences physiques, etc. sur les chantiers</li> </ul>  | Ensemble des composantes | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation et mise en œuvre et suivi de la présente PGMO et de contrat de travail type conforme aux dispositions nationales et de la NES 2 ;</li> <li>• Adoption d'un plan de mesure d'urgence par les employeurs ;</li> <li>• Mise en œuvre du plan de gestion de la sécurité (PGS)</li> </ul> |
| 10 | Travaux de construction des routes et infrastructures socioéconomiques | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposition à la chaleur, aux émissions dans l'air, au bruit, aux vibrations, les accidents avec la machinerie lourde, etc.</li> </ul>   | Composante 2             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation et mise en œuvre et suivi de la présente PGMO et de contrat de travail type conforme aux dispositions nationales et de la NES 2 ;</li> <li>• Mise en œuvre des mesures d'atténuation contenu dans le PGES du Projet.</li> </ul>  |

## **5. LÉGISLATION DU TRAVAIL APPLICABLE AU PROJET : CONDITIONS GÉNÉRALES**

### **5.1. Cadre législatif centrafricain**

Les conditions de travail en RCA sont régies par la Loi n°09.004 portant Code du travail de la République Centrafricaine.

#### **5.1.1. Objectif du code de travail**

Article 1<sup>er</sup> : Le Code du Travail régit les rapports professionnels entre les travailleurs et les employeurs résultant des contrats de travail conclus pour être exécutés sur le territoire de la RCA.

Il détermine la procédure des règlements des conflits individuels et collectifs résultant de l'exécution du contrat de travail.

Il régit en outre, les personnels des Sociétés d'Etat, des Sociétés d'Economie mixte et des Offices Publics.

#### **5.1.2 Conditions des contrats de travail**

Article 94 : Les contrats de travail sont passés librement et sous réserve des dispositions de l'article 95 du code. Ils sont conclus dans les formes et qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous moyens.

Article 95 : Les contrats sont passés librement. Cependant, le Ministre en charge du Travail peut, par arrêté pris après avis du conseil National Permanent du travail, à titre exceptionnel et pour des raisons d'ordre économique ou social et, notamment, dans l'intérêt de la santé publique, interdire ou limiter certaines embauches dans ces régions données.

#### **5.1.3. Contenu du contrat de travail**

Article 97 : Le contrat de travail doit comporter les huit (08) mentions obligatoires suivantes :

- la date et lieu d'établissement de contrat ;
- les noms, prénoms, profession et domicile de l'employeur ;
- les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, son métier ou sa profession ;
- la nature et la durée du travail ;
- le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire ;
- l'emploi que le travailleur est appelé à occuper dans l'entreprise ou ses établissements implantés en RCA ;
- la rupture du contrat

- le congé qui est fixé à deux (02) jours par mois de service effectif au lieu d'emploi sauf dispositions plus favorables prévues par les Conventions Collectives ou Accord d'Etablissement.
- la référence aux textes réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapports entre travailleurs et employeurs ;
- les conditions et la durée d'une période d'essai et les clauses particulières convenues éventuellement entre les parties ou, tout document en tenant lieu ;
- Le règlement de différend et de litige entre les différentes parties.

#### **5.1.4. Durées du contrat de travail**

Article 102 : Le contrat de travail peut être conclu pour :

- une durée déterminée ;
- une durée indéterminée.

Article 103 : le contrat à durée déterminée est un contrat qui prend fin à l'arrivée du terme fixé par les parties, par écrit, au moment de sa conclusion.

A l'exception des contrats des travailleurs journaliers, engagés à l'heure ou à journée, pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine, le contrat de travail à durée déterminée doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche.

Tout contrat de travail à durée déterminée écrit, ne comportant pas des termes précis, fixé dès sa conclusion ou encore conclu pour une durée supérieure à deux (02) ans, est réputé être à durée indéterminée.

Article 107 : Le contrat de travail à durée indéterminée est celui dont le terme n'a pas été fixé par les parties au moment de sa conclusion. En l'absence d'écrit, le contrat de travail à durée déterminée est réputé être conclu pour une période indéterminée et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le jour de l'embauche.

Article 175 : le tâcheron est un maître d'ouvrage ou un sous-entrepreneur qui, à titre occasionnel, recrute des ouvriers, leur fournit l'outillage et les matières pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services et qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit ou verbal pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

#### **5.1.5. Exécution du contrat de travail**

Article 122 : en l'absence de contrat écrit et pour le personnel recruté surplace, la période d'essai est fixée à :

- huit (8) jours pour le travailleur payé à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;
- un (1) mois pour le travailleur payé au mois ;
- deux (2) mois pour les agents de maîtrise et assimilés ;

- trois (3) mois pour les cadres.

S'agissant de durées maxima, la clause d'essai peut prévoir des durées inférieures.

En cas de contrat écrit, la période d'essai doit être expressément stipulée. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession. La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois pour la même période. Toutefois, pour les travailleurs recrutés hors du territoire Centrafricain ou en dehors de leur résidence habituelle, les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée maximale de l'essai.

Article 127 : Nonobstant toutes dispositions particulières prévues au contrat de travail, les parties sont assujetties aux obligations ci-après :

Pour l'employeur :

- offrir un emploi au travailleur et lui procurer l'équipement et les outils nécessaires à la bonne exécution de sa tâche ;
- assurer au travailleur une rémunération décente conformément aux dispositions du présent Code de travail et à celles des conventions collectives, accords d'établissement et textes règlementaires ;
- traiter avec dignité le travailleur ;
- prendre des mesures nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité, de santé au travail selon les normes en la matière ;
- délivrer au travailleur, dès la rupture du contrat de travail, un certificat de travail.

Pour le travailleur :

- exécuter personnellement et correctement la tâche qui lui est assignée ;
- observer les instructions de l'employeur relatives aux conditions de travail, aux règles d'hygiène et de sécurité ;
- faire usage de l'équipement et des outils mis à disposition en y prenant soin ;
- aviser immédiatement l'employeur de tout événement de nature à porter préjudice aux travailleurs ou aux intérêts de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 128 : Il n'est pas interdit à un travailleur qui a quitté l'entreprise de se faire embaucher dans une entreprise de la même profession. De même, est nulle et nul effet, toute clause d'un contrat de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat de travail.

### 5.3 Résiliation du contrat

Article 138 : La résiliation est l'acte par lequel l'une des parties exerce son droit de mettre fin au contrat de travail dans les cas prévus au présent Code.

La résiliation d'un contrat de travail, hormis les cas de dissolution de plein droit, doit être notifiée par écrit par la partie qui en prend l'initiative.

Article 139 : Le contrat de travail pendant la période d'essai peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans préavis, sauf convention contraire.

En cas de résiliation du contrat pendant la période d'essai, le voyage du travailleur recruté hors de son lieu de résidence habituelle et sa famille légalement à charge incombe à l'employeur.

Dans ce dernier cas, la rupture du contrat de travail ouvre droit à une indemnité de préavis correspondant à celle de sa catégorie.

Article 140 : le contrat à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une des parties que dans les cas prévus au présent Code ou en cas de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente. Toutefois, la partie qui demande la résiliation est tenue de compenser les mois restant à l'autre partie avant tout départ.

Article 141 : Le contrat à durée indéterminée peut cesser dans les cas suivants :

- licenciement ;
- démission ;
- résiliation de plein droit ;
- décès du travailleur.

Article 142 : Le licenciement est la résiliation du contrat qui résulte de l'initiative de l'employeur. Le licenciement peut être prononcé soit pour motif d'ordre économique soit pour un motif d'ordre personnel.

Le motif d'ordre économique peut être relatif à la réorganisation, la réduction ou la suppression d'activité de l'entreprise.

Le motif d'ordre personnel peut être relatif à l'inaptitude physique ou professionnelle du salarié ou à son comportement fautif.

Le licenciement collectif est la résiliation des contrats de travail de tout ou partie du personnel pour des motifs d'ordre économique prévus par le présent Code.

Article 148 : Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée à un préavis donné par la partie qui en prend l'initiative.

En l'absence de convention collective ou si la question du préavis n'est pas traitée dans la convention, la période de préavis se présente comme suit :

- huit (8) jours pour les travailleurs payés à l'heure, à la tâche, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;
- un (1) mois pour les travailleurs payés au mois ;
- deux mois pour les agents de maîtrise et assimilés ;
- trois (3) mois pour les cadres.

### **5.1.6. Non-discrimination et égalité des chances**

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe (NES2).

Article 253 : A l'occasion de son accouchement, toute femme enceinte a droit de suspendre son travail pendant une période de quatorze (14) semaines, consécutives dont huit (06) semaines antérieures et six (08) postérieures à la délivrance aux soins gratuits et à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat de travail ; elle conserve le droit aux prestations en nature.

Toute convention contraire est nulle de plein droit. Aucune erreur de la part du médecin ou de la sage-femme dans l'estimation de la date de l'accouchement ne peut empêcher une femme de recevoir l'indemnité à laquelle elle a droit à compter de la date du certificat médical jusqu'à celle à laquelle l'accouchement se produit.

Article 256 : Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la date de reprise, la mère a droit à des repos pour allaitement rémunérés comme temps de travail.

La durée totale de ce repos ne peut dépasser une (01) heure par journée de travail.

Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre les intéressées et leurs employeurs. A défaut d'accord, il est placé au milieu de chaque demi-journée de travail.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

Article 285 : Les mères de famille ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de quatorze (14) ans à charge.

### **5.1.7. Dispositions relatives au travail des enfants.**

Article 259 : Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis avant l'âge de quatorze (14) ans sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre en charge du travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, compte tenu des circonstances locales, et des tâches qui peuvent être demandées. Cependant, pour ce projet en commun accord avec la Banque Mondiale, l'âge minimum de l'emploi est de 18 ans.

Article 260 : l'Inspecteur du Travail et des lois sociales du ressort peut requérir l'examen des enfants par un Médecin du travail ou tout autre médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leur force. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

Lorsque le Médecin requis par l'Inspecteur du travail et des lois sociales atteste que le travail confié à l'enfant est reconnu au-dessus de ses forces, l'employeur est tenu de l'affecter à un emploi convenable. Dans le cas contraire, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement des indemnités dues lorsqu'il remplit les conditions et, le cas échéant des dommages-intérêts.

Article 263 : Les pires formes de travail des enfants<sup>1</sup> sont interdites sur toute l'étendue du territoire.

#### **5.1.8. Dispositions relatives aux travaux forcés**

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré

Article 7 : Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue sous toutes ses formes, notamment :

- en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ;
- en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé certaines opinions politiques, syndicales et religieuses ou manifesté leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique ;
- en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main d'œuvre à des fins de développement économique ;
- en tant que mesure de discipline de travail ;
- en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse ;
- en tant que sanction pour avoir participé à des grèves.

La Convention n° 29 (Travail forcé, 1930) et la Convention n° 105 (Abolition du travail forcé, 1957) a été ratifiée par la République centrafricaine le 9 juin 1964. Par conséquent, le projet n'aura pas recours au travail forcé.

#### **5.1.9. Dispositions relatives aux salaires et indemnités**

Article 221 : Le salaire est la contrepartie du travail fourni.

La rémunération comprend le salaire de base et tous autres avantages payés directement ou indirectement en espèce, ou en nature par l'employeur aux travailleurs.

---

<sup>1</sup> L'expression « pires formes de travail des enfants » désigne : - toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues tels que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dette et le servage ainsi que le travail forcé obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire, des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ; - l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production des matériels pornographiques ou de spectacles pornographiques ; - l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites pour la production et les trafics des stupéfiants ; - les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Articles 222 : A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge dans les conditions prévues de la détermination du salaire.

Article 225 : Il est attribué des primes d'éloignement ou d'expatriation aux travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi.

Les conditions d'attribution de ces primes peuvent faire l'objet des dispositions spéciales des conventions collectives ou des contrats individuels de travail.

Il en est de même de l'attribution des indemnités de déplacement temporaire.

Article 228 : la rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne en travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue.

Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties.

Article 229 : Les taux minima des salaires ainsi que les conditions de rémunération de travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel.

Article 231 : Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal nonobstant toute stipulation contraire. Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées est interdit.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions du chapitre premier du présent titre<sup>2</sup>.

La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu et pendant les heures de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boisson ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.

#### **5.1.10. Durée du travail**

Article 248 : Dans tous les établissements non agricoles publics ou privés, laïcs ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement ou de bienfaisance, la durée du travail des employés ou ouvriers travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante (40) heures par semaine.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée ci-dessus ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire.

Article 249 : Dans les établissements agricoles et assimilés, la durée de travail hebdomadaire est de quarante-huit (48) heures. Les heures effectuées au-delà de la quarante huitième (48<sup>e</sup>) heure de travail donnent lieu à une majoration des salaires.

Article 250 : Le travail effectué entre vingt-deux (22) heures et cinq (05) heures du matin est en toute saison considéré comme travail de nuit.

---

<sup>2</sup> Titre IV, Chapitre 1<sup>er</sup> : De la détermination du salaire (Loi n°09.004 portant Code du travail de la République Centrafricaine)

### **5.1.11. Dispositions relatives au travail des personnes handicapées**

Article 264 : Est considérée comme travailleur handicapé au sens du présent Code, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ces capacités physiques ou mentales. La qualité du travailleur handicapé est reconnue par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement des Travailleurs Professionnels, prévu à l'article 267<sup>3</sup> du présent Code.

#### 5.9 Dispositions relatives aux repos hebdomadaires et congés

Article 273 : le repos hebdomadaire est obligatoire.

Il doit avoir une durée maximum de vingt-quatre (24) heures consécutives.

Article 274 : il est interdit d'occuper plus de six (06) jours par semaine un même salarié.

Article 275 : Le repos hebdomadaire doit être donné le Dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.

Article 280 : Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, même s'ils ont la forme d'une coopérative et tout salarié des professions libérales, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, ont droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre.

Article 281 : Sauf disposition plus favorable des contrats individuels ou des conventions collectives, le travailleur, qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un (01) mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux (02) jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible ne puisse excéder trente (30) jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnellement à la durée de cette absence.

### **5.1.12. Dispositions relatives à l'hygiène, sécurité et santé au travail**

Article 298 : Tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes à ses travailleurs.

Article 305 : Toute entreprise ou tout établissement de quelque nature qu'il soit, public ou privé, laïc ou religieux, civil ou militaire, y compris ceux rattachés à l'exercice des professions libérales et ceux dépendant d'association ou de syndicats professionnels doit assurer un service médical et sanitaire au profit de ses travailleurs et de leurs familles.

---

<sup>3</sup> La Commission est compétente pour : - reconnaître la qualité de travailleur handicapé aux personnes répondant aux conditions définies à l'article 264 ; - se prononcer sur l'orientation du travailleur handicapé et les mesures propres à assurer son reclassement ; - désigner les établissements ou services concourant à l'accueil, à la rééducation et au reclassement professionnel des travailleurs handicapés ; - apprécier les évolutions constatées dans l'état du travailleur handicapé ; - se prononcer sur toutes les questions qui lui sont soumises concernant l'emploi et l'information des travailleurs handicapés.

Toutefois, chacune des entreprises ou chacun des établissements participants au fonctionnement des services précités reste tenu d'avoir une infirmerie avec salle d'isolement pour les cas d'urgence.

Article 313 : Les questions du VIH/SIDA doivent être considérées comme un problème lié au travail. Toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs ont l'obligation de :

- participer pleinement à l'élaboration et à la diffusion des normes, directives, politiques et cadres de référence éthiques en faveur des programmes de lutte contre le VIH/SIDA ;
- veiller à ce que les travailleurs infectés ou affectés soient protégés contre toutes formes de stigmatisation et de discrimination ;
- encourager et favoriser l'accès des travailleurs aux conseils et tests volontaires, aux traitements et aux programmes d'assistance psycho-sociale sur les lieux de travail.

Article 316 : Tout travailleur atteint du VIH/SIDA ou signalé comme tel doit bénéficier de l'égalité de chance et de traitement au même titre que les autres travailleurs.

Les mesures relatives à la COVID-19 sont traitées au point 4.2.3. Santé et Sécurité au travail.

#### ***5.1.13 Discrimination et inégalité des chances, violences basées sur le genre***

Comme le précise le code du travail, l'emploi des travailleurs des projets sera basé sur les principes de non-discrimination et de l'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi. Les mesures suivantes seront suivies par le contractant et contrôlées par les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales ainsi que l'expert en suivi-évaluation du projet afin de garantir un traitement équitable de tous les employés :

- Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires, et ouvertes en ce qui concerne l'origine ethnique, la religion, la sexualité, le handicap ou le sexe. Le projet s'assurera de la prise en compte des (Peuples Autochtones, Jeunes, femmes, et des Personnes vivant avec handicaps)
- Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises par le biais des procédures de candidatures officielles;
- Des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste ;
- Tous les travailleurs auront des contrats écrits décrivant les conditions de travail et se verront expliquer leur contenu. Les travailleurs signeront le contrat de travail ;
- Les employés seront informés avant leur date de libération prévue de la cessation d'emploi à venir ;
- Les travailleurs sous contrat n'auront pas à payer de frais d'embauche ; si des frais d'embauche doivent être engagés, ils seront payés par l'employeur ;
- Selon l'origine de l'employeur et de l'employé, les conditions d'emploi seront communiquées en français, et si possible en Sango ;

- En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions et modalités d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation ;
- Il est à noter que les problèmes liés à la langue ne sont pas prévus, mais s'ils le sont, une interprétation sera fournie aux travailleurs si nécessaire ;
- Les travailleurs étrangers n'auront pas besoin de permis de travail pour travailler en RCA ; toutefois, l'article 100 de la Loi 09.004 du 29 janvier, portant Code du Travail de la République Centrafricaine dispose que : « les travailleurs non Centrafricains doivent être titulaires d'un contrat de travail ou d'une lettre d'embauche visé par le Ministre en charge de l'Emploi sur un formulaire établi à cet effet »;
- Tous les travailleurs seront âgés de 18 ans ou plus ;
- Le temps de travail normal ne doit pas dépasser 40 heures par semaine avec une semaine de travail de cinq jours, la durée du travail quotidien pour les travaux sera déterminée par le règlement intérieur de travail approuvé par l'employeur après consultation préalable des représentants des travailleurs, dans le respect de la durée hebdomadaire de travail établie ;
- Les contractants/fournisseurs seront responsables de ce qui suit :
  - respecter les exigences de la législation nationale et de cette procédure de gestion du travail ;
  - tenir à jour les dossiers relatifs au recrutement et au processus d'emploi des travailleurs sous contrat ;
  - communiquer clairement la description des tâches et les conditions d'emploi aux travailleurs sous contrat ;
  - disposer d'un système d'examen et de rapports réguliers sur le travail, la sécurité et la santé au travail, les performances en matière de santé.
- En cas de maladie d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logé avec lui au frais du contractant :
  - l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins appropriés ;
  - Il est tenu également d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade interné ;
- En cas d'accident grave survenu sur le chantier :
  - l'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose ;
  - si l'employeur ne dispose pas immédiatement des moyens appropriés, il en rend compte d'urgence aux autorités locales les plus proches qui doivent procéder à l'évacuation par les moyens à leur disposition à ses frais.

#### **5.1.14 Travail des enfants**

Dans la fonction publique : Selon la loi N 09-014 du 10 août 2009 portant statut général de la Fonction Publique Centrafricaine en son article 62 précise que nul ne peut être recruté à un emploi public s'il n'est âgé d'au moins 18 ans. L'UCP s'assurera que les employés du Projet sont bien âgés de 18 ans ou plus.

S'agissant des travailleurs du secteur privé, le Code du Travail retient l'âge de 14 ans sauf pour les travaux dangereux où l'âge requis est de 18 ans conformément aux deux conventions ratifiées le 28 juin 2000 :

- Convention n° 138 de l'OIT sur âge minimum, 1973 ;
- Convention n° 182 sur la Pires formes de travail des enfants, 1999.

Les règles de protection des mineurs seront intégrées au contrat type des constructeurs et fournisseurs, préparés par l'UCP ou les Agences d'exécution ou les entreprises. Ce dernier sera partagé aux organisations communautaires responsables des projets de réhabilitation des infrastructures.

Les entrepreneurs et les fournisseurs seront tenus de vérifier et d'identifier l'âge de tous les travailleurs. Les travailleurs devront ainsi fournir des documents officiels, qui pourraient comprendre un certificat de naissance, une carte d'identité nationale, un passeport ou un dossier médical ou scolaire. Si l'on découvre qu'un mineur n'ayant pas l'âge minimum requis (18 ans) pour travailler, exerce sur le projet, des mesures seront prises pour mettre immédiatement fin à l'emploi ou à l'engagement du mineur de manière responsable, en tenant compte de son intérêt supérieur.

#### **5.1.15 Travail forcé**

Les règles d'interdiction du travail forcé prévues au code du travail de la RCA seront intégrées au contrat type de gestion de la main d'œuvre des constructeurs et fournisseurs préparé par l'UCP et ses agences d'exécution. Les entrepreneurs et les fournisseurs seront tenus de faire diligence raisonnable pour assurer que leurs fournisseurs ou sous-contractants n'embauchent pas d'employés sous la contrainte.

##### **5.9.1 Santé et sécurité au travail (SST)**

Les risques et effets suivants pourraient provenir de la mise en œuvre du Projet, les accidents liés aux travaux, la propagation du COVID-19, les infections liées aux IST/VIH/SIDA, etc.

A cet effet, chaque agence d'exécution ou entreprise de travaux, adoptera et mettra en œuvre le Plan de Santé et Sécurité au Travail (PSST). L'entrepreneur fournira une formation immédiate et continue sur les procédures à toutes les catégories de travailleurs. L'entreprise est également tenue d'afficher dans son chantier des panneaux imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'EPI, de mettre en place un mécanisme de réclamation de base et réactif pour permettre aux travailleurs d'informer rapidement la direction des travaux des problèmes liés au travail, tels que le manque d'EPI et les heures supplémentaires déraisonnables, de veiller à ce que des stocks suffisants d'EPI (en particulier de masques, blouses, gants, savon pour les mains et désinfectant) soient disponibles.

Les spécialistes en sauvegardes du projet s'assureront du suivi de la préparation comme de la mise en œuvre de ce Plan de Santé et Sécurité au Travail de l'entreprise et les différents rapports périodiques de sauvegardes environnementales et sociales du projet devront faire ressortir clairement l'état de mise en œuvre de ce plan sur chaque chantier.

## **5.2 Normes Environnementales et Sociales de la Banque Mondiale : NES n°2**

Les exigences de la Banque Mondiale relatives au travail sont décrites dans la NES 2. L'Agence d'exécution doit favoriser de bonnes relations entre les travailleurs et la direction et offrir des conditions de travail sûres et saines, exempte de discrimination, de violence liée au genre, de travail forcé et l'embauche d'enfant ou de personne liée au trafic humain.

### **5.2.1 Objectifs de la NES 2**

Les objectifs de la NES 2 sont :

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

La NES 2 s'applique aux travailleurs de projets, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Lorsque des fonctionnaires du gouvernement travaillent dans le cadre du projet, à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux conditions de leur contrat ou arrangement d'emploi existant dans le secteur public, à moins qu'il n'y ait eu un transfert légal effectif de leur emploi ou de leur engagement dans le projet. La NES 2 ne s'appliquera donc pas aux fonctionnaires du gouvernement qui œuvreront dans le cadre du Projet.

## **5.3 Évaluation de la législation du travail centrafricain par rapport à la NES2**

L'analyse de la législation centrafricaine du travail montre que l'ensemble des exigences de la NES n° 2 de la Banque mondiale est couvert. Cette législation nationale a été renforcée par la ratification de plusieurs conventions de l'OIT dont la RCA est membre.

Certaines faiblesses ont, toutefois, été enregistrées autour du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs. Ainsi, il sera fait obligation au MEPCI d'adopter et de mettre en œuvre le mécanisme de gestion des plaintes qui est largement décrit dans le présent document.

## **6. LEGISLATION DU TRAVAIL APPLICABLE AU PROJET : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des agents de l'Etat comme des travailleurs du secteur privé. Cependant avec la pandémie de la COVID 19, la réglementation en vigueur concernant les gestes barrières à savoir (mesures de distanciation sociale, le port du masque, l'utilisation régulière du gel hydro alcoolique, dispositif de lavage des mains) devraient intégrés aux clauses de santé et sécurité au travail.

La RCA a ratifié plusieurs Conventions internationales portant sur la santé et sécurité au travail. Il s'agit de :

- La convention n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- la convention n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964 ;
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ratifiée le 10 novembre 1960 ;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ratifiée le 08 juin 1961 ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- Convention (n° 115) sur la sécurité et la santé des travailleurs ,1981 ratifié le 05 juin 2006 ;
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, âge minimum spécifié : 14 ans, ratifiée le 21 mars 2005 ;
- Le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique
- Les Conventions de l'OIT n°s : 2, 3, 4, 6, 13, 14, 17, 18, 19, 26, 29, 41, 52, 62, 67, 81, 87, 88, 94, 95, 98, 99, 100, 101, 104,105, 111, 116, 117, 118, 119, 120, 122, 131, 138, 142, 144, 150, 155, 158, 182 ;

La question de la santé, de l'hygiène et de la sécurité est traitée au titre 6 du Code de travail. Ces articles ci-après stipule sur :

Sur la Santé hygiène et sécurité au travail l'Article 298 de Loi n°09.004 du 29 janvier 2009, portant code du travail de la République Centrafricaine stipule que : Tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes à ses travailleurs. A cet effet, il est appuyé par le Comité d'Hygiène et de Sécurité prévu à l'article 82 du présent Code.

Sur la question de la santé et sécurité des agents, la loi 06.035 du 28 Décembre 2006 portant code de sécurité sociale en RCA mentionne en son article 5 « sont assujettis à la présente loi : « tous les travailleurs soumis aux dispositions du Code du Travail sans distinction de race, de nationalité, de sexe et de religion lorsqu'ils sont occupés sur le territoire national à temps plein ou partiel par un ou plusieurs employeurs nonobstant la nature, la forme, la validité du contrat, la nature et le montant de la rémunération ». Le code du travail quant à lui mentionne en son article 305 « Toute entreprise ou tout établissement de quelque nature qu'il soit, public ou privé, laïc ou religieux, civil ou militaire, y compris ceux rattachés à l'exercice des professions libérales et ceux dépendant d'associations ou de syndicats professionnels doit assurer un service médical et sanitaire au profit de ses travailleurs et de leurs familles ».

**Art.310 :** En cas de maladie d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logé avec lui aux frais de l'entreprise ou de l'établissement, ou de l'exploitation agricole ou forestière, l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins appropriés. L'employeur est également tenu d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade interné au sein d'une unité médicale d'entreprise ou d'inter entreprise. En cas de maladie d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logé avec lui au frais du contractant :

En cas d'accident grave survenu sur le chantier, l'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose. Si l'employeur ne dispose pas immédiatement des moyens appropriés, il en rend compte d'urgence aux autorités locales les plus proches qui doivent procéder à l'évacuation par les moyens à leur disposition à ses frais

**Art.311 :** L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés et les malades transportables non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

**Sur les questions de VIH/Sida sur le lieu de travail l'article 313 mentionne que les questions du VIH/SIDA doivent être considérées comme un problème lié au travail. Toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs ont l'obligation de :**

- participer pleinement à l'élaboration et à la diffusion des normes, directives, politiques et cadres de références éthiques en faveur des programmes de lutte contre le VIH/SIDA ;
- veiller à ce que les travailleurs infectés ou affectés soient protégés contre toutes formes de stigmatisation et de discrimination ;

Encourager et favoriser l'accès des travailleurs aux conseils et tests volontaires, aux traitements et aux programmes d'assistance psycho- sociale sur les lieux du travail.

**Art.314 :** Tout dépistage systématique, obligatoire ou sans le consentement éclairé du travailleur, en vue de l'obtention d'emploi ou de promotion est formellement prohibé.

**Art.315 :** Tout licenciement de travailleur fondé sur le statut de séropositivité réel ou supposé au VIH/SIDA est nul et de nul effet et ouvre droit à réparation.

**Art.316 :** Tout travailleur atteint du VIH/SIDA ou signalé comme tel doit bénéficier de l'égalité de chance et de traitement au même titre que les autres travailleurs.

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour fin mars 2016 face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

Par rapport à la NES 2, les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou élimination de conditions ou de substances dangereuses ;

- Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin, et les solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

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 cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques.

Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque Mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les TDR et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives ESHS et en aval, la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuses des Directives générales et particulières des Directives ESHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires.

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

## **7. PERSONNEL RESPONSABLE**

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

### **7.1 Responsable de la mobilisation des ressources humaines**

L'équipe de préparation du Projet va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet en lien avec le Ministère en charge du Plan et de l'Economie. Le recrutement pourra également être confié à un cabinet national ou international.

L'UCP est chargée du recrutement et de la gestion des prestataires/ sous-traitants. Elle a responsabilité de tous les autres aspects liés à la sécurité sociale (prestations familiales et retraite) et l'assurance maladie des employés.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

Des renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé sont réglés à l'amiable et en cas de non-conciliation il est fait recours à la voie contentieuse qui est traitée par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique.

L'UCP élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

#### ***7.1.1. Responsabilité de mise en œuvre du PGM***

La garantie de la mise en œuvre de ce PGM relève de la responsabilité du Coordonnateur du projet. Il est appuyé par le Responsable administratif et financier du projet et par les personnes en charge des aspects environnemental et social.

#### ***7.1.2. Recrutement et gestion des travailleurs du Projet***

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

- Coordonnateur du Projet,
- Responsable de passation de marché,
- Responsable Administratif et Financier (gestion des travailleurs).

#### ***7.1.3. Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants***

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

- Coordonnateur de Projet,

- Responsable passation de marché,
- Responsable Administratif et Financier (gestion des fournisseurs).

#### ***7.1.4. Santé et sécurité au travail***

Seront en charge de la Santé et sécurité au travail les Spécialistes environnemental et social de l'UCP qui pourront aussi superviser la mise en œuvre des aspects SST du projet, y compris les formations et les séances de sensibilisation pertinentes.

#### ***7.1.5. Gestion des plaintes des travailleurs***

Seront en charge de la Gestion des plaintes des travailleurs :

- Spécialiste en communication et genre (VBG)
- Spécialiste du suivi et de l'évaluation
- Le Spécialiste environnemental et social.

### **7.2. Suivi et supervision**

Les activités de suivi et évaluation (S&E) seront de la responsabilité de l'unité de coordination du projet (UCP), les ministères sectoriels impliqués, basé sur les informations fournies par le Comité National de Pilotage :

L'UCP produira un rapport quotidien qui sera consolidé dans un rapport mensuel aux fins du suivi du projet sur base des objectifs convenus et des progrès réalisés dans la mise en œuvre des activités critiques du projet. Ce rapport contiendra des tableaux de performance par rapport aux indicateurs du projet proposé.

De manière générale, l'entreprise s'assurera que le rapportage à l'UGP ainsi que le signalement et la remontée des informations (sensibles) sont faits de manière régulière selon le timing et dans les délais et canaux définis par le projet.

## **8. POLITIQUE ET PROCEDURE**

Pour les travailleurs directs du projet, les dispositions des paragraphes 9 à 30 de la NES 2 s'appliqueront : A. Conditions de travail et gestion de la relation employeur travailleur : Conditions de travail et d'emploi, Non-discrimination et égalité des chances, Organisations de travailleurs ; B. Protection de la main-d'œuvre : Travail des enfants et âge minimum Travail forcé ; C. Mécanisme de gestion des plaintes ; D. Santé et sécurité au travail.

### **8.1. Non-discrimination et égalités de chances**

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, notamment au sein de l'UGP et des entreprises des travaux.

### **8.2. Non tolérance des VBG, EAS/HS**

Il existe un risque réel d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (HS) ou de violence basée sur le genre en milieu de travail. La législation nationale ainsi que les NES de la Banque Mondiale ont des dispositions qui condamnent ces pratiques. Ainsi, pour ce projet, il est strictement interdit ces genres de pratiques à tous les travailleurs de quelque niveau que ce soit.

### **8.3. Procédure à suivre**

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

Le spécialiste environnemental et social élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des consultants, des employés des fournisseurs, des fonctionnaires et des agents de l'Etat. Ils s'occuperont de la protection contre le COVID-19 et les autres maladies transmissibles.

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

L'UCP appliquera la démarche suivante pour adresser les principaux risques liés au travail identifié au chapitre précédent.

Le tableau ci-dessous présente les procédures à suivre en cas de survenance d'un risque quelconque pendant la mise en œuvre du projet.

**Tableau 04 : Procédures à suivre pour la gestion des principaux risques SST liés au travail**

| Domaines concernés        | Procédures à appliquer  |
|---------------------------|---|
| Accidents de travail      | En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UCP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités compétentes.<br>L'UCP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives (une allocation des frais funéraires et autres) |
| Maladies professionnelles | Au cas où un travailleur est victime d'accidents du travail et des maladies professionnelles ou d'origine professionnelle, l'UCP doit rendre compte à la Banque Mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités compétentes.<br>Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet.                      |

Les agents détachés ou en mise en disponibilité pour travailler sur le projet 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 (Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969)

- Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- 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 comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
- Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent selon la Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969 :

- Les indemnités journalières ;
- Les allocations et rentes d'incapacité ;
- Les rentes de survivants.

## **9. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCÉ**

### **9.1. Age de l'emploi**

La présente section aborde l'âge minimum de travail et la procédure d'évaluation des risques liés au travail.

La loi 09.004 du 29 janvier 2009 portant Code du travail qui stipule en son article 259 que les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise même comme apprentis, avant l'âge de 14 ans sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent être demandées. En son article 260 l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, peut requérir l'examen des enfants par un médecin du Travail ou tout autre Médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés du ressort et de l'autorité parentale ou tutélaire ne doit être accordée en dessous de 15 ans.

Pour le besoin de ce projet, il ne sera pas n'embauché des personnes âgées de moins de 18 ans.

L'UCP sera chargée de mettre en place un mécanisme de vérification afin qu'il n'y ait pas de travailleurs en dessous de l'âge accordé par le présent document. 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.

### **9.2. Travail forcé**

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne 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. Le Code du travail centrafricain, les conventions de l'OIT et la NES n°2 traitent de ces questions.

L'UCP procèdera à une surveillance et suivi constants afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

Un registre sera ouvert pour enregistrer tous les comportements et les cas éventuels de travail forcé et l'UCP engagera des poursuites judiciaires nécessaires pour mettre fin et décourager un tel comportement.

## **10. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES SELON LE CODE DE TRAVAIL**

Dans cette section, il est décrit la procédure administrative et judiciaire prévue par le code de travail de la RCA. Le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) est décrit dans la section 14 de ce document.

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs.

*Le conflit au travail peut revêtir deux formes :*

- Le conflit individuel de travail 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 de travail est celui qui peut opposer une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu. Il peut s'agir des enseignants titulaires liés au statut de la fonction publique et les enseignants contractuels et vacataires ainsi que les Maîtres-parents. Il n'existe pas d'organisation syndicale représentant spécifiquement ces travailleurs en RCA.

La procédure de règlement des conflits de travail diffère selon le type de conflit (individuel ou collectif).

### **10.1 Règlement du conflit individuel de travail :**

La procédure de règlement des conflits individuels de travail se fera à travers les trois phases suivantes : pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

### **10.2 Pré-conciliation entre les parties**

Tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'inspecteur du travail et des lois sociales compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

### **10.3 Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail**

La conciliation est obligatoire devant l'Inspecteur du Travail et des lois sociales (article 346 du Code de travail de la RCA). La procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail et des lois sociales qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des lois sociales et des parties pour consacrer le règlement amiable.

La tentative de conciliation devant l'Inspecteur du Travail et des lois sociales ne peut excéder deux (02) mois à partir de la première séance de conciliation (article 340, al. 1). Cette tentative peut aboutir à une entente partielle ou à un échec. Dans l'un ou l'autre cas, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation signée de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord.

Le Procès-Verbal (PV) de conciliation partielle ou de non-conciliation, établi en quatre (04) exemplaires et signé par l'Inspecteur du Travail et des lois sociales et par les parties prenantes, est transmis sous huitaine au Président du Tribunal du Travail compétent.

Il sied de noter que, pour les cas de VBG, y compris l'EAS et le HS, une poursuite judiciaire sera entamée uniquement avec le consentement éclairé du/de la survivant(e).

#### **10.4 Procédure devant les tribunaux**

Le PV de conciliation partielle ou de non-conciliation revêtu de la signature et du sceau du Président du tribunal du Travail est placé au rang des minutes du Tribunal du Travail et vaut titre exutoire.

Le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Toutefois, le travailleur peut également, en cas de rupture du contrat de travail, saisir le Tribunal du lieu du recrutement ou celui du domicile de l'employeur, à condition que ceux-ci soient situés en territoire centrafricain.

La citation n'est faite à personne au domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par tous moyens officiels de communication.

Le Président du Tribunal du travail est habilité à prendre une ordonnance de référé si les circonstances du contentieux l'exigent. A cet effet, il fait application des dispositions des articles 444 et suivants du Code de procédure civile de la RCA.

#### **10.5. Règlement de conflit collectif**

##### ***10.5.1 Phase de conciliation***

En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'Inspecteur du travail et des lois sociales du ressort ou le Directeur du travail. Il importe de mentionner, quand le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections régionales du travail et des lois sociales, le différend est notifié au Directeur Général du Travail.

A l'issue de la tentative de conciliation, l'Inspecteur du travail et des lois sociales ou le Directeur du travail établit un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties qui contresignent le procès-verbal et en reçoivent ampliation.

L'accord de conciliation est exécutoire dans les conditions fixées par l'article 352 du code de travail de la RCA. Il est déposé au greffe du Tribunal du Travail du siège de l'Inspection Régionale du Travail du ressort ou en cas de différend d'étendue du territoire, à celui du Tribunal de Travail de Bangui.

En cas d'échec de la conciliation, l'Inspecteur du travail et des lois sociales ou le Directeur du travail communique sans délai un rapport sur l'état du différend accompagné de documents et renseignements recueillis par ses soins, au Président du Tribunal du Travail aux fins de la saisine de la Commission d'arbitrage. Une copie du rapport est remise immédiatement à chacune des parties et au Ministre en charge du travail.

### ***10.5.2 Phase arbitrage***

L'arbitrage des différends collectifs non réglés par la conciliation est assuré par un conseil d'arbitrage composé de : Président (un Magistrat de la Cour d'Appel désigné par le Président de la Cour d'Appel) ; Membres (deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs n'ayant aucun intérêt dans le conflit et nommés parmi les assesseurs des tribunaux du travail par décision du Président de la Cour d'Appel du ressort).

Dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception du rapport et du dossier établis par le conciliateur, le Conseil d'arbitrage convoque les parties par avis adressé au domicile élu par elles.

Le Conseil d'arbitrage doit rendre sa sentence dans les quinze (15) jours qui suivent la réception du dossier, sauf le cas d'impossibilité dont il doit justifier dans la sentence. Cette sentence doit être motivée et notifiée sans délai aux parties. Elle est déposée au greffe du Tribunal du Travail compétent.

A l'expiration d'un délai de quatre (04) jours francs à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées à l'article 352 du Code du travail de la RCA.

## 11. GESTION DES CONTRACTANTS

Le projet utilisera, pour la gestion des contractants la NES no 2 : Emploi et conditions de travail de la Banque Mondiale. L'UCP utilisera comme critères de sélection concernant la passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail plus précisément dans :

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES no 2 et sous la n° 31.1.
- Les dispositions contractuelles qui seront mises au point 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 sous la n°32.1.
- La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES n° 2 et sous la n°32.1.
- Mise en place d'un processus de protection lors de la passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats, pour les questions des risques de VBG, y compris l'EAS et le HS.

L'UCP gèrera et contrôlera les performances des entrepreneurs par rapport aux travailleurs sous contrat, en se concentrant sur le respect par les entrepreneurs de leurs accords contractuels (obligations, déclarations et garanties) et des procédures de gestion du travail. Cela peut inclure des audits périodiques, des inspections et/ou des contrôles ponctuels des lieux de projet et des sites de travail ainsi que des dossiers et rapports de gestion du travail établis par les contractants. Durant les audits, il sera procédé aussi à la vérification si les cotisations de la CNSS sont réellement versées, que les employés ont des contrats signés en bonne et due forme, que le temps supplémentaire est payé, que les congés sont respectés, etc. Les contractants seront tenus, avec l'aide de l'UGP ou des équipes de sauvegardes des agences d'exécution de développer et mettre en place un PGES chantier adapté et incluant les mesures et mécanismes de protection des travailleurs, de gestion des griefs etc. (voir le détail dans le Cadre de Gestion Environnementale et sociale).

Les dossiers et rapports de gestion du travail des contractants qui peuvent être examinés comprennent : (i) des échantillons représentatifs de contrats ou d'accords de travail entre des tiers et des travailleurs contractuels, (ii) des dossiers relatifs aux plaintes/réclamations reçues et à leur résolution, (iii) des rapports relatifs aux inspections de sécurité, y compris les décès et les incidents et la mise en œuvre de mesures correctives, (iv) des dossiers relatifs aux incidents de non-respect du droit national et (v) des dossiers de formation dispensée aux travailleurs contractuels pour expliquer les risques en matière de santé et de sécurité au travail et les mesures préventives.

Les travailleurs du projet et des partenaires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes

de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité. Les personnes vulnérables parmi le groupe des travailleurs seront formellement identifiées (femmes, personnes en situation de handicap, minorités/migrants, les enfants en âge de travailler selon les dispositions du présent PGMO, etc. L'évaluation des risques de vulnérabilités par rapport aux activités du projet sera formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance seront définies et exécutées de façon participative pour répondre aux risques de vulnérabilités prédéfinis.

## **12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

Les travailleurs communautaires sont les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet à travers le comité de gestion de projet et le comité de communication. Ces comités veilleront, avec l'appui de l'UCP, à recruter les contractant-travailleurs, fournisseurs locaux et au respect des conditions d'embauche et de travail, comme de la sécurité des travaux. On ne peut estimer au stade actuel le nombre des travailleurs communautaires à mobiliser pour le projet.

Il y a lieu de rappeler que l'UCP a développé un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) séparé au présent PGMO. Le PMPP a défini les conditions de mobilisation ainsi que les modes de communication et sera mis en œuvre par l'UGP. Les dispositions de la NES n°2 seront appliquées au Projet.

### **13. LES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES**

Les principaux fournisseurs du projet seront des entreprises/établissements qui fabriquent ou importent et exportent les biens nécessaires pour livrer aux bénéficiaires du projet.

Dans les cas où des fournisseurs locaux seraient engagés, l'UCP devra effectuer des procédures de diligence raisonnable pour identifier s'il existe des risques importants que les fournisseurs exploitent le travail des enfants ou le travail forcé ou exposent les travailleurs à de graves problèmes de sécurité.

Dans les cas où des fournisseurs étrangers seraient sélectionnés, l'UCP devra s'enquérir, lors de la procédure de passation de marché, si le fournisseur a été accusé ou sanctionné pour l'un de ces problèmes, ainsi que de ses exigences en matière de travail des enfants, de travail forcé et de sécurité.

Parce que la mise en œuvre du Projet 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, 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 Centrafrique 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 la création d'un comité d'hygiène et de sécurité dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu.

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

### **14.1. Introduction**

Le mécanisme de gestion des plaintes générales élaboré dans le cadre du Projet de Gouvernance Locale s'appuie fortement sur le mécanisme existant sur le terrain dans le cadre des projets (LONDO Plus, et autres projets financés par la banque mondiale). Ce mécanisme sera établi dès les premières étapes du projet et maintenu tout au long du cycle de vie du projet. Il vise à fournir un système d'enregistrement et de gestion des recours équitable et rapide pour toute plainte liée au projet. Ce système d'enregistrement et de gestion des plaintes incorporera un mécanisme pour recevoir les plaintes liées aux incidents VBG/EAS/HS, avec plusieurs canaux d'entrée et une approche sous-entendue par des principes éthiques (confidentialité, ne pas porter préjudice) et centrée sur les besoins des survivants (es).

L'un de ses principaux objectifs est d'éviter de recourir au système judiciaire et de rechercher une solution amiable dans autant de situations que possible, préservant ainsi l'intérêt des plaignants et de Promoteur de Projet et limitant les risques inévitablement associés à une action en justice. Ce principe de résolution à l'amiable ne s'appliquera néanmoins pas aux plaintes de VBG/EAS/HS qui seront gérées selon les procédures établies par le projet. Les survivants de la VBG conserveront leur droit d'accès au système judiciaire à tout moment du processus avec leur consentement éclairé.

Ce document du MGP est actif et dynamique tout au long de la mise en œuvre du projet.

### **14.2 Nature des plaintes dans le cadre du Projet.**

**Dans le cadre des activités du Projet, la nature des plaintes pouvant être traitées et sans s'y limiter sont les suivantes :**

- *Plaintes liées au recrutement du personnel*
- *Plaintes liées au recrutement des travailleurs temporaires (HIMO)*
- *Plaintes liées à la passation de marchés et de sélection des prestataires*
- *Plaintes liées à l'insuffisance de communication sur le projet*
- *Plaintes liées aux VBG/EAS/HS*
- *Accidents impliquant une tierce personne ;*
- *Etc.*

### **14.3 Organisation**

Dans le cadre du Projet, l'organisation des plaintes a connu une amélioration et est maintenant structurée à trois niveaux (Central, Communal et communautaire). En situation de tensions politiques ou d'insécurité, ces comités ne devront en aucun cas se réunir sans suivre la législation en vigueur en matière de regroupement des populations. Durant ces périodes, toutes les informations et rapports encours seront transférés à la coordination aux moyens des téléphones et emails en utilisant les appareils (téléphones et /ou ordinateurs individuels) pour éviter des risques.

### **14.4 Au niveau communal :**

Il sera mis en place des Comités Communaux de Gestion des Plaintes (CCGP) par arrêté communal dans chaque localité concernée par les activités du Projet. Le CCGP sera établi au niveau de la commune concernée par le projet.

Les CCGP auront pour missions de collecter et traiter toutes les plaintes relatives à la mise en œuvre du projet dans la localité.

Le CCGP est composé de :

- le maire de la Commune de localité concernée;
- le secrétaire général de la mairie ;
- un (01) représentant de l'affaire sociale de la localité concernée ;
- un (01) représentant des confessions religieuses de la localité concernée;
- un (01) représentant du Conseil de la jeunesse locale ;
- un (01) représentant des PA (au cas où il y a la présence des PA dans la zone)

**NB :** Tout autre personne ressource impliquée dans la mise en œuvre du projet peut être invitée dans les réunions du CMGP en fonction de la préoccupation concernée.

Les noms des membres du Comité et leurs contacts sont communiqués aux communautés et affichés de façon visible au niveau des bureaux de l'administration et/ou tout autre lieu public de la localité choisi par les communautés.

#### **14.5 Au niveau de Village/Communautaire :**

Il sera mis en place des Points Focaux (PF) par arrêté communal dans chaque village concerné par les activités du Projet.

Les PF auront pour missions de collecter toutes les plaintes relatives à la mise en œuvre du projet et transmis aux CCGP qui procéderont à la vérification. Ils auront aussi pour rôle de compiler les données issues de l'ensemble des CCGP de la commune. Les autres tâches spécifiques et la durée de la mission des PF seront définies dans l'arrêté communal de la mise en place de chacun des comités.

Le Comité local de Gestion de Plaintes au niveau du village est composé de :

- le chef de quartier/village ;
- une (01) matrone ou une femme de confiance pour le cas de VBG ;
- un (01) PF des groupes vulnérables (femmes, jeunes, personnes vivant avec handicaps, PA, etc.).

#### **14.6 Au niveau central**

Ce comité sera représenté par l'UCP. Les membres de ce comité sont :

- Coordonnateur du projet ;
- Spécialistes en sauvegardes (environnementale, sociale et VGB/EAS/HS, Sécurité) ;
- Spécialiste suivi-évaluation ;
- Un Représentant du Ministère des Travaux Publics et de l'Entretien Routier.

Les plaignants peuvent aussi adresser leurs requêtes directement au comité du niveau central si la décision prise au niveau du comité local et/ou du comité siégeant au niveau de la commune ne répond à l'assentiment du requérant.

#### **14.7 Fonctionnement**

Le MGP comprend les étapes suivantes :

##### ***Etape 1 : Enregistrement des plaintes***

Les plaintes seront formulées verbalement ou par écrit. Pour les plaintes VBG, il y aura un autre formulaire spécifique qui ne suivra pas les mêmes procédures que les autres plaintes. Toutes les plaintes VBG signalées aux points focaux au niveau communautaire seraient référées à la structure spécialisée (il s'agira d'une ONG spécialisée dans les VBG) qui enregistrerait la plainte, offrirait des services de VBG à la survivante. Le comité VBG qui sera au niveau régional vérifierait le lien de ce cas avec le projet et suggérerait des actions. Ces actions doivent être communiquées à la victime avant leur mise en œuvre. Les survivants peuvent arrêter le processus administratif et choisir la voie de la justice à tout moment. Les canaux de réception des plaintes seront diversifiés et adaptés au contexte socioculturel et sécuritaire des différentes zones d'intervention du projet :

- Boîtes à plaintes au niveau des mairies et de l'UGP ;
- Téléphone, courrier ;
- Saisie par voie orale ou par écrit auprès des comités au niveau des villages/commune et des points focaux désignés (hommes et femmes) ;
- Saisie par intermédiaire (parent, proche, autorités locales, ONG spécialisée en VBG, association de défense des droits humains, etc.).

Toute plainte qu'elle soit verbale ou écrite est inscrite immédiatement dans un registre disponible au niveau des différents comités. Mais les plaintes VBG ne vont pas figurer sur le même registre que les autres plaintes. L'ONG spécialisée en VBG recrutée se chargera de l'enregistrement des plaintes VBG. Les données confidentielles seront sauvegardées par l'ONG et le comité qui gère les plaintes ne s'occupera que de vérifier s'il existe un lien entre la plainte déposée et le projet en question. Un accusé de réception est remis au plaignant dès réception de sa plainte ou dans un délai de 48 heures après le dépôt de sa plainte.

##### ***Etape 2 : Tri et classification des plaintes***

A l'issue du dépôt de la plainte par le comité concerné en vue de déterminer le type de plainte enregistrée (sensible ou non sensible<sup>4</sup>) et la procédure d'examen adéquate, le tri permettra aux membres des différents comités, de savoir si l'examen de la plainte nécessite une investigation sur le terrain, l'intervention d'autres membres de l'équipe du projet ou de certaines personnes ressources. De même, le tri et traitement de la plainte permettront d'orienter la plainte le cas échéant à l'UGP, aux prestataires ou fournisseurs, ou du ressort ou d'autres acteurs en dehors du projet. Le (la) spécialiste des questions sociales et l'expert en VBG du projet et les autres membres de l'UGP concernés, seront régulièrement informés après cette phase de tri et de

---

<sup>4</sup> Dans la majorité des cas, les plaintes sensibles sont des plaintes liées aux VBG qui sont traitées par le Point Focal VBG dont les membres des communautés sont sensés les connaître.

classification, afin de recueillir leurs avis et suggestions, et un accusé de réception sera envoyé au requérant. En ce qui concerne les cas de VBG, seul le prestataire de service aura accès à des informations confidentielles et identifiables concernant le plaignant ou la plaignante. Seules les informations non identifiables seront partagées avec l'UGP et la Banque Mondiale comme le type de cas, le lien de l'auteur présumé par rapport au projet, l'âge et le sexe du/de la survivant/e.

Les plaintes non sensibles seront traitées aussi bien par les instances intermédiaires que par l'instance centrale. Quant aux plaintes sensibles, elles seront gérées au niveau central (coordination du projet). Ces dernières qui ne peuvent pas être enregistrées avec les autres plaintes, sont immédiatement transmises au niveau de la coordination du projet qui assure les investigations nécessaires au traitement des plaintes et peut faire recours à des personnes ressources en cas de besoin.

### ***Etape 3 Vérification et action***

A cette phase, seront collectées les informations et données de preuves concourant à l'établir la justesse et l'objectivité de la plainte et à retenir les solutions en réponse à la réclamation du requérant.

Si la plainte est fondée, une proposition est faite au requérant par le président du comité concerné (pour rappel, cette disposition n'est pas valable pour les plaintes VBG/EAS/HS). Si celui-ci n'y trouve pas d'objection, la solution est mise en œuvre dans le cas contraire, la plainte peut être transmise au niveau supérieur pour réexamen, et si aucune solution acceptée par le plaignant n'est trouvée à ce niveau, ce dernier peut engager la procédure judiciaire. Toutes les ressources doivent être mobilisées pour que le règlement des plaintes et réclamations se fasse à l'amiable.

Par ailleurs, le traitement des plaintes sensibles peut nécessiter le recours à des compétences qui ne sont pas disponibles au sein des organes du MGP, dans ce cas, les compétences des instances plus spécialisées seront sollicitées. Le MGP du projet comprendra des dispositions pour enregistrer de manière sûre et éthique, documenter les plaintes et traiter correctement les allégations pour l'exploitation et abus sexuels (EAS), le harcèlement sexuel (HS). Les rapports de gestion des plaintes détailleront les cas d'incidents de VBG/EAS et HS au moyen de mécanisme de rapport spécifique conformes aux meilleures pratiques en matière de collecte et de communication des informations et en engageant avec les principes parties prenantes.

### ***Etape 4 : Suivi et évaluation***

Une fois que les plaintes seront enregistrées dans une base des données, pour en faciliter le suivi, un rapport trimestriel sur l'état de traitement des plaintes sera produit par les agences d'exécution et l'UGP l'intégrera au rapport contractuel du projet. Seules les informations non identifiables sur les survivants (es) peuvent figurer dans le cas où la plainte est liée au projet en indiquant si le/la survivant/e a reçu des services et la durée de traitement de la plainte en question.

Par ailleurs, la satisfaction du plaignant par rapport au traitement qui a été fait de sa plainte doit être mesurée afin d'apporter au besoin les correctifs nécessaires pour la suite du projet. Un dossier individuel sera ouvert pour chaque requérant et comportera le formulaire de la plainte, le formulaire de clôture, les PV issus des sorties de vérification, les états de paiement (si le requérant a obtenu à terme une compensation financière), et toute pièce rentrant dans le cadre

de la gestion de la plainte. Les plaintes liées à la VBG seront conservées au niveau du prestataire de service VBG qui a enregistré la plainte, dans un espace verrouillable pour garantir la confidentialité.

#### ***Etape 5 : Délai de traitement***

Le délai maximum de traitement des plaintes ne doit pas excéder dix (10) jours. Ce délai comprend, le délai nécessaire pour l'envoi d'un accusé de réception au plaignant pour l'évaluation de la recevabilité et pour la proposition d'une solution au plaignant. Lorsque les solutions proposées ne conviennent pas au plaignant, ce dernier a le droit de saisir le niveau supérieur (communal ou central). Dès réception, le comité saisi en deuxième instance dispose d'un délai de huit (08) jours ouvrables pour faire un retour dans un délai maximum de cinq (05) jours.

Pour ce qui est des plaintes sensibles, elles nécessiteront parfois la mobilisation d'autres ressources (compétences externes) et un temps suffisant pour les investigations, ainsi, l'instance saisie en premier ressort doit immédiatement saisir l'UGP, afin de mettre en œuvre le délai maximum de traitement des plaintes n'excédant pas les huit (08) semaines à compter la date de réception.

Toutefois, l'article : 346 du Code de travail stipule que : « la conciliation est obligatoire devant l'inspection du travail et des lois sociales du ressort ».

#### ***Etape 6 : Règlement judiciaire***

Si toutes les tentatives de résolution à l'amiable ne trouvent pas l'assentiment du plaignant, ce dernier peut recourir au traitement judiciaire. Cependant, toutes les dispositions doivent être prises pour favoriser le règlement à l'amiable des plaintes à travers le mécanisme mis en place à cet effet (sauf les plaintes liées aux VBG/EAS/HS), **mais les plaignants sont libres d'entamer une procédure à l'inspection de travail et/ou judiciaire s'ils le souhaitent et à n'importe quel moment du processus de résolution amiable.**

#### **14.8 Clôture et archivage des plaintes**

Les plaintes résolues sont clôturées après la mise en œuvre de la solution approuvées par toutes les parties à travers un formulaire co-signé par le président du comité de gestion selon le niveau de résolution de la plainte (village, commune, UGP). Chaque formulaire de plainte clôturée est établi par les CCGP du ressort de la plainte en trois (03) exemplaires, une copie du formulaire signée est remise au plaignant, une autre archivée au niveau du comité ayant suivi le processus et la dernière copie transmise à l'UGP pour archivage. Le projet mettra en place un système d'archivage physique et électronique centralisé au niveau de l'UGP pour le classement des plaintes. Ce système donnera accès aux informations sur : (i) les plaintes reçues ; (ii) les solutions trouvées et ; (iii) les plaintes non résolues avec des motifs, nécessitant d'autres interventions.

#### **14.9 Description du schéma spécifique du cas de réception - traitement d'une plainte sensible**

Cette catégorie de plaintes regroupe toute plainte liée à la violation des droits de l'homme et à des abus de pouvoir graves dans la mise en œuvre du projet. Ce sont des plaintes jugées graves

et capables de porter atteinte à la personnalité ou à sa vie future suite aux préjudices subis. Cela peut aussi ternir l'image du projet en général et du bailleur des fonds en particulier.

Au regard de la nature de cette activité du projet, il est fort probable qu'il y ait risques de toutes natures liées à l'Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel. C'est pourquoi le présent MGP consacre cette section pour décrire un schéma spécifique pour ces types de plaintes.

*Il s'agit notamment des plaintes liées aux actes ci-après :*

- ✓ *Violences basées sur le genre (ou violence sexiste)*
- ✓ *Exploitation sexuelle;*
- ✓ *Atteinte sexuelle;*
- ✓ *Harcèlement sexuel;*
- ✓ *Violation des droits des enfants,*
- ✓ *Tout décès (de personnes) lié aux activités du projet ;*
- ✓ *Corruption des partenaires ou staff du projet ;*
- ✓ *Etc.*

En cas de plaintes sensibles dont la nature révèle ou s'assimile à un cas sus-décrit deux principes essentiels seront mis en avant (Confidentialité et Sécurité). Les plaintes anonymes sont recevables. Des formations spéciales doivent être dispensées aux personnes en charge de recevoir ces types de plaintes

- ➔ **Confidentialité** : Le Projet créera un environnement où les gens peuvent plus facilement soulever leurs inquiétudes, avoir confiance dans le mécanisme et être sûr qu'il n'y aura pas de représailles s'ils l'utilisent, il faut garantir des procédures confidentielles. La confidentialité permet donc d'assurer la sécurité et la protection de ceux qui déposent une plainte et des personnes concernées par celles-ci. Pour ce faire, le Projet doit prendre des dispositions pour limiter le nombre de personnes ayant accès aux informations sensibles.
- ➔ **Sécurité** : Le Projet s'assurera que les plaignants sont protégés et qu'ils peuvent présenter une plainte ou une inquiétude en toute sécurité, il faut soupeser soigneusement les risques potentiels pour les différents usagers et les intégrer depuis la conception à la mise en œuvre du MGP.

Les plaignants concernés dans cette catégorie des plaintes sont enregistrés dans une fiche et consignés dans un cahier registre. Au niveau de la fiche, le Point focal décline toute l'identité du plaignant, tandis que dans le registre, un code secret est attribué à ce plaignant pour raison de confidentialité.

Ces plaintes une fois enregistrées sont transférées immédiatement à la Banque Mondiale pour information et avis via le Projet.

Les plaintes vis-à-vis de la mise en œuvre du Projet pourraient porter sur des questions sensibles qui devront être traitées de façon confidentielle en respectant la volonté des éventuels plaignants. Ceci sera le cas pour des plaintes portant sur des questions de fraude ou corruption,

abus de pouvoir, abus des droits humains (questions de travail pour enfant « Child labour » par exemple). Mais surtout des plaintes hyper-sensibles portant sur des questions d'harcèlement sexuel, abus ou exploitation sexuels tels que définis ci-après.

### **Violences Basées sur le Genre (ou violence sexiste)**

« La violence sexiste est une expression générique qui s'entend comme tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne, est fondée sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes. Elle englobe des actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté, que ce soit dans la sphère publique ou dans la sphère privée. La violence sexiste touche de manière disproportionnée les femmes et les filles au cours de leur vie et prend de nombreuses formes y compris les sévices sexuels, physiques ou psychologiques. Elle se produit au sein du foyer, dans la rue, dans les établissements d'enseignement, au travail, dans les plantations agricoles et les camps de réfugiés aussi bien en temps de paix comme en période de conflit et de crise »<sup>5</sup>.

Six principaux types de VBG ont été créés pour permettre la collecte de données et l'analyse de statistiques sur la VBG : 1) Viol, 2) Agression sexuelle, 3) Agression physique, 4) Mariage forcé, 5) Déni de ressources, d'opportunités ou de services, 6) Violences psychologiques et/ou émotionnelles<sup>6</sup>.

### **Exploitation et atteintes sexuelles et harcèlement sexuel**

« L'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel sont des manifestations de violence sexiste.

- Exploitation sexuelle : tout abus ou toute tentative d'abus de position de vulnérabilité de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles y compris mais sans s'y limiter le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelles d'une autre personne.
- Atteintes sexuelles : intrusion physique effective ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.
- Harcèlement sexuel : toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation »<sup>7</sup>.

### **Violation des droits des enfants**

---

D'après le bureau du représentant spécial du Secrétaire Général pour les enfants et les conflits armés des Nations Unies en octobre 2009 (mis à jour en novembre 2013), Un enfant s'entend « de tout être humain âgé de moins de 18 ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable ».

D'après cette même source, les six violations graves commises sur la personne des enfants sont :

- Recrutement et utilisation d'enfants ;
- Meurtres et mutilations d'enfants;
- Violences sexuelles commises contre des enfants ;
- Attaques dirigées contre des écoles ou des hôpitaux ;
- Enlèvements d'enfants;
- Déni d'accès à l'aide humanitaire.

Le Projet ayant des interventions dans des zones où règnent parfois l'insécurité due aux groupes armés non étatiques, il est tout à fait évident que des dispositions soient prises afin d'éviter, minimiser tout risque de tomber sur ces cas de violation. Si malgré tout cela arrivait, le présent MGP a prévu donc des schémas de réception et des traitements des plaintes de cette nature.

### ***Réception et traitement des plaintes liées aux Exploitations et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel***

- 1- Réception des plaintes sensibles : Tous les comités peuvent recevoir ces plaintes à travers les canaux mis en place (Téléphones, Boîtes, Courriers, Fiche, etc.). Mais une fois la nature de la plainte identifiée, celle-ci devrait immédiatement être retirée du lot pour subir un traitement confidentiel. Il est souhaitable que le Projet ait des PF dans les structures discrètes et accessibles à l'instar des centres hospitaliers, des confessions religieuses, des ONG locales, etc. Ces PF doivent faire l'objet de sensibilisation au niveau communautaire.
- 2- Enregistrements des plaintes sensibles/hypersensibles : Les plaintes de cette nature seront enregistrées dans le registre et codifiées pour plus de confidentialité et de sécurité du plaignant et/ou survivants. Ainsi leurs identités seront uniquement des codes donnés par le CCGP et/ou avec le concours du Projet. Ensuite, les mêmes données seront retranscrites dans une fiche, puis transmises immédiatement à la coordination du Projet via les moyens disponibles. Le Projet informera la Banque Mondiale sur les dispositions prises.
- 3- Traitement des plaintes sensibles/hypersensibles : Il s'agit d'une opération qui requiert le plus souvent le choix éclairé du survivant. Après vérification et examen de la situation en fonction de l'état, le survivant pourra immédiatement être référé dans une structure sanitaire et confié aussitôt à un service de conseils et d'appui psychologique. Par la suite, le Projet s'appuiera sur la législation en vigueur et du consentement éclairé du survivant pour continuer la procédure du traitement.

***NB : Le traitement des plaintes sensibles/hypersensibles se feront dans la confidentialité et le respect de la législation en vigueur avec consentement et choix éclairé des survivants et le respect de la dignité humaine.***

#### 14.10. Processus général de traitement d'une plainte dans le circuit du MGP

- **Compréhension** : Recevoir les plaintes (cahier de doléances, boîtes à suggestions, téléphone vert, fiches de plaintes). Ici, pour chaque plainte, compléter la fiche de plainte en **annexe 1**.
- **Tri et procédures** : Organiser les rencontres périodiques (hebdomadaire, bimensuelle) pour l'analyse des plaintes ou une rencontre sans délai en cas de plainte sensible/hypersensible. Le tri permet de voir si la plainte est liée au projet ou non. Ceci permet de préparer une réponse au plaignant pour le cas des plaintes non liées au projet et préparer les investigations pour les plaintes liées au projet.
- **Accusé de réception et suivi de près** : Répondre (aussitôt les plaintes reçues, collecter les informations auprès des parties prenantes et si possible témoins pour faciliter l'investigation).
- **Investigation/enquête et action** : Vérifier et documenter les faits à travers les missions spécifiques organisées à cet effet et/ou lors des missions de suivi, supervision, inopinées. Déclencher les actions pour les plaintes validées.
- **Pour les plaintes hypersensibles** : Informer immédiatement le Projet pour le déclenchement des mesures. De manière générale:
  - ✓ En cas de violence sexuelle, orienter les survivantes dans les structures sanitaires ou dans les dispositifs prévus par le projet dans les 48h pour profiter de la prise en charge via les mesures adéquates (prophylaxie post ex-positionnelle et autres)
  - ✓ Orienter dans un délai de 6 jours les survivantes ou les survivants vers les services sociaux de base approprié (psychosocial, justice, éducation, etc.)
- **Suivi et évaluation** : Faire le suivi (contrôle et appréciations des actions arrêtées / missions sur le terrain (dans les 7 jours qui suivent)
- **Feedback** : Répondre (rapport de mission partagée à toutes les parties prenantes 7 jours après la mission)

##### 14.10.1. Actions envisagées

Des actions seront mises en œuvre en vue d'assurer la fonctionnalité du MGP. Ces dernières sont récapitulées dans le tableau ci-après :

**Tableau 7** : Mise en œuvre du MGP

| <i>Actions</i>  | <i>Responsables</i>      | <i>Échéances</i>   |
|---|--------------------------|--|
| <i>Mise en place des comités locaux de gestion des plaintes (CCGP) en les adaptant aux mécanismes existants et fonctionnels et en les renforçant au besoin.</i> | <i>Coordonnateur UCP</i> | <i>Après la finalisation du document du MGP et avant le démarrage des activités du projet.</i> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <i>Formation des membres des comités sur le contenu du MGP et leurs rôles.</i>  | <i>Spécialiste en sauvegarde sociale et VBG</i> | <i>Dès la mise en place des comités</i> |
| <i>Informations/sensibilisation et communication sur les dispositions du mécanisme à l'endroit du personnel et communautés.</i> | <i>Spécialiste en sauvegarde sociale et VBG</i> | <i>Permanent</i>                        |
| <i>Acquisition et mise en œuvre du matériel et fournitures nécessaires au fonctionnement du MGP.</i>                            | <i>Coordonnateur UCP</i>                        | <i>Dès la mise en place des comités</i> |
| <i>Elaboration des outils de travail nécessaires.</i>   | <i>Spécialiste en sauvegarde sociale et VBG</i> | <i>Dès la mise en place des comités</i> |

Les indicateurs suivants seront utilisés pour suivre et évaluer l'efficacité des activités d'engagement des parties prenantes :

- Nombre de réunions de différentes sortes sur le MGP, son fonctionnement, les voies d'accès, de recours etc. (audiences publiques, ateliers, rencontres avec les dirigeants locaux, etc.), tenues avec chaque catégorie de parties prenantes et nombre de participants ;
- Nombre de parties prenantes incluses dans le registre dédié ;
- Nombre de suggestion et de recommandations reçues par l'UCP à l'aide de divers mécanismes de rédaction ;
- Nombre de publications couvrant le projet dans les médias ;
- Pourcentage de survivant (e) qui se présente dans les 72 heures suivant un incident de viol sont référée pour la prise en charge (PEC) médicale ;
- Pourcentage de survivant(e) qui sollicitent un appui judiciaire sont référées à ces services ;
- Nombre des plaintes d'EAS/HS qui sont reçues par le MGP ;
- Pourcentage de plaintes d'EAS/HS au MGP qui sont résolues dans le délai prévu ;
- Pourcentage de plaintes d'EAS/HS qui ne sont pas résolues dans le délai prévu ;
- Le délai moyen pour résoudre une plainte d'EAS/HS à travers le MGP ;
- Nombre de sensibilisation sur le VBG, les comportements interdits, et le MGP ;
- Nombre de populations ciblées/sensibilisées ventilées par sexe et par âge.

D'autres indicateurs pertinents peuvent être recueillis chaque année. Le MGP sera mis à jour annuellement au cours des premières phases de travaux et construction, et tous les deux ans pendant les opérations si nécessaires.

## ***Annexe 1 : Code de conduite individuel***

### **Mise en œuvre des normes ESHS et SST**

#### **Prévenir EAS/HS et la violence contre les enfants**

Je, soussigné(e) \_\_\_\_\_, reconnais qu'il est important de respecter les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences de santé et de sécurité au travail (SST) du projet et de prévenir EAS/HS et la violence contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes ESHS et SST ou la participation à des activités EAS/HS ou VCE, que ce soit sur le lieu de travail, aux alentours du lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constituent des fautes graves, et sont donc passibles de sanctions, des pénalités ou d'une éventuelle cessation d'emploi. Des poursuites par la police contre les auteurs d'EAS/HS ou de VCE peuvent être engagées si nécessaire.

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés à ESHS, SST, VIH / SIDA, EAS/HS et VCE comme demandé par mon employeur.
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet.
3. Prendre toutes les mesures pratiques pour mettre en œuvre le plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (PGES-E).
4. Mettre en œuvre le plan de gestion de la SST.
5. Adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et s'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
6. Consentir à la vérification des antécédents de la police.
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut.
8. Ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soient inappropriés, harcelants, abusifs, sexuellement provocants, avilissants ou culturellement inappropriés.
9. Ne pas se livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils de ce genre (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).
10. Ne pas se livrer à des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendant d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
11. Ne pas participer à un contact ou une activité sexuelle avec des enfants - y compris le toilettage ou le contact par le biais des médias numériques. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.

12. À moins d'avoir le plein consentement<sup>8</sup> de toutes les parties impliquées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation effective de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code.
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire du mécanisme de règlement des griefs ou de mon directeur toute EAS/HS ou VCE présumée ou réelle par un collègue, qu'il soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation de ce Code de Conduite.

En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans :

14. Dans la mesure du possible, je dois m'assurer qu'un autre adulte est présent lorsque je travaille à la proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille dans ma maison, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
16. N'utiliser aucun ordinateur, téléphone portable, caméra vidéo ou numérique ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantile (voir aussi "Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles" ci-dessous).
17. S'abstenir de punir physiquement ou de discipliner les enfants.
18. S'abstenir d'embaucher des enfants pour des travaux domestiques ou autres, en dessous de l'âge de 18 ans, sauf si la législation nationale spécifie un âge plus élevé, ou qui les exposent à un risque important de blessure.
19. Respecter toutes les lois locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum.
20. Être prudent lorsque je photographie ou filme des enfants (voir l'annexe 2 pour plus de détails).

### **Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles**

21. Avant de photographier ou filmer un enfant, évaluer et s'efforcer de suivre les traditions locales ou les restrictions concernant la reproduction d'images de personnes.
22. Avant de photographier ou filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur de l'enfant. En faisant cela, je dois expliquer comment la photo ou le film seront utilisés.
23. Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse et non de manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être considérées comme sexuellement suggestives.
24. Assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.
25. S'assurer que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

### **Sanctions**

---

<sup>8</sup> Le consentement est défini comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention libre et volontaire d'un individu, son acceptation ou son accord à faire quelque chose. Aucun consentement ne peut être trouvé lorsque cette acceptation ou cet accord est obtenu en utilisant des menaces, la force ou d'autres formes de coercition, d'enlèvement, de fraude, de tromperie ou de 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 dans lequel le Code de conduite est introduite à un âge inférieur. Une croyance erronée concernant l'âge de l'enfant et le consentement de l'enfant n'est pas un moyen de défense.

Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

1. Avertissement informel.
2. Avertissement formel.
3. Formation supplémentaire.
4. Perte d'un maximum d'une semaine de salaire.
5. Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire), pour une période minimum de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois.
6. Cessation d'emploi.
7. Faire rapport à la police si nécessaire.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité soient respectées. Que je vais adhérer au plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétés comme EAS/HS ou VCE. De telles actions constitueront une violation de ce code de conduite individuel. Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite individuel ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux questions ESHS, SST, EAS/HS et VCE. Je comprends que toute action incompatible avec ce code de conduite individuel ou toute omission d'agir conformément au présent code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires et affecter mon emploi actuel.

Signature : \_\_\_\_\_

Nom en caractères d'imprimerie : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

## **ANNEXE 2: FICHE D'ENREGISTREMENT ET TRAITEMENT DES PLAINTES**

### **Projet de Gouvernance Locale et Communautés Résilientes**

#### **1. Informations sur le CCGP**

Date : \_\_\_\_\_

Zone de sous-projet ou activité : .....

Personne ayant enregistré la Plainte : .....

Cordonnées : .....

Téléphone : .....

Zone/Quartier : .....

Commune/Province : .....

Dossier N° .....

#### **2. Informations relatives à la Plainte**

##### **2.1. Détails du Plaignant**

Nom du Plaignant : .....

Adresse : .....

Téléphone.....

Age.....

Sexe : .....

Catégorie de personnes (vulnérables) ..... Ou Travailleurs .....

Commune/Mairie /Quartier /: .....

##### **2.2. Description de la Plainte:**

*Date du dépôt de la Plainte :* .....

*Lieu d'occurrence de Plainte*.....

*Détails de la Plainte*

.....  
.....  
.....  
.....

\_\_\_\_\_  
*Nom, Prénom et Signature du Plaignant*

**3. Observations du comité de gestion des plaintes (CCGP) sur la plainte:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Fait à* ....., *le*.....

\_\_\_\_\_  
*Nom, Prénom et Signature du représentant du comité*

**4. Réponse du plaignant sur les observations du CCGP:**







**ANNEXE 5 : Tableau de synthèse des activités pour la mobilisation des parties prenantes**

| <i>Préfecture</i>     | <i>Localité</i> | <i>Date de la consultation</i> | <i>Acteurs rencontrés</i> | <i>Nombres des personnes rencontrées</i> | <i>Avis/préoccupations</i> | <i>Recommandations/Suggestions</i> |
|-----------------------|-----------------|--------------------------------|---------------------------|--|----------------------------|------------------------------------|
| <i>LOBAYE</i>         |                 |                                |                           |  |                            |                                    |
| <i>OMBELLA-M'POKO</i> |                 |                                |                           |  |                            |                                    |
| <i>OUHAM</i>          |                 |                                |                           |  |                            |                                    |
| <i>OUHAM-PENDE</i>    |                 |                                |                           |  |                            |                                    |
| <i>BANGUI</i>         |                 |                                |                           |  |                            |                                    |

*De plus lorsqu'il y a un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UCP 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. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UCP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES n° 2 de la Banque mondiale.*

**Annexe 6: Budget Prévisionnel**

| <i>Activités</i>  | <i>PU</i>        | <i>Quantité</i> | <i>Total (FCFA)</i> |
|---|------------------|-----------------|---------------------|
| <i>Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des travailleurs du projet et partenaires directes</i>  | <i>1 000 000</i> | <i>10</i>       | <i>10 000 000</i>   |
| <i>Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants</i> | <i>1 000 000</i> | <i>10</i>       | <i>10 00 000</i>    |
| <i>Elaboration et validation d'un Plan Santé et sécurité au travail (modèle type</i>  | <i>5 000 000</i> | <i>1</i>        | <i>5 000 000</i>    |
| <i>Sensibilisation et engagement des travailleurs et entreprises sur le code de bonne conduite</i>  | <i>2 000 000</i> | <i>10</i>       | <i>20 000 000</i>   |
| <i>Activités spécifiques de sensibilisation et/ou mise en œuvre du Plan Santé et Sécurité au Travail</i>  | <i>2 000 000</i> | <i>10</i>       | <i>20 000 000</i>   |
| <i>Formation/sensibilisation continue des travailleurs</i>  | <i>500 000</i>   | <i>10</i>       | <i>5 000 000</i>    |
| <i>Formation/sensibilisation continue au Traitement des réclamations des travailleurs y compris la dotation en outils</i>   | <i>3 000 000</i> | <i>10</i>       | <i>30 000 000</i>   |
| <i>Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail</i>  | <i>2 000 000</i> | <i>10</i>       | <i>20 000 000</i>   |
| <i>Total</i>  |                  |                 | <i>120 000 000</i>  |