

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA POPULATION
République Centrafricaine
Unité-Dignité-Travail



PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

**PROJET STRATEGIQUE DE PREPARATION ET REPOSE AU COVID-19 DE LA
REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE(RCA)**

République Centrafricaine, Novembre 2021

SOMMAIRE

SIGLES ET ABREVIATIONS	ii
I. CONTEXTE ET JUSTIFICATIF DU PROJET	3
II. OBJECTIF DU PROJET	3
Composante 1 : Préparation et riposte contre le COVID-19	3
Composante 2 : Mise en œuvre du Projet.....	3
Composante 3 : Intervention d'urgence contingente.....	3
III. OBJECTIF DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	4
1. Aperçu de l'utilisation du personnel dans le projet.....	5
2. Évaluation des principaux risques potentiels lies au travail.....	9
3. Aperçu de la législation du travail : termes et conditions	12
4. Bref aperçu de la législation du travail : sante et sécurité au travail.....	21
5. Personnel responsable	24
6. Politiques et procédures	25
7. Age pour l'emploi et le cas des travaux forces	27
8. Mecanisme de gestion des plaintes	30
9. Gestion des contractants et prestataires.....	33
10. Travailleurs communautaires	35
IV. ANNEXE :	37
Annexe 1: Code de bonne conduite	37
Annexe 2 : Tableau de synthese des risques et les mesures d'atténuation . Error! Bookmark not defined.	
Annexe 3 : Tableau de comparaison entre le cadre législatif centrafricain et la NES 2 .	33

SIGLES ET ABREVIATIONS

ASLO	:	Associations Locales (ASLO)
AT	:	Accident de Travail
BM	:	Banque mondiale
CES	:	Cadre Environnemental et Social
CNSS	:	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
COUSP	:	Centre d'Opérations d'Urgence de Santé Publique (COUSP)
COVID-19	:	Corona Virus Disease 2019 (Maladie à coronavirus de 2019)
CTN	:	Cellule technique Nationale
EAS	:	Exploitation et abus sexuels
HS	:	Harcèlement sexuel
IDA	:	Association Internationale de Développement
MGP	:	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MP	:	Maladies professionnelles
MSP	:	Le Ministère de la Santé et de la Population (MSP)
NES	:	Normes environnemental et social
NES	:	Norme Environnementale et Sociale
OIT	:	Organisation Internationale du Travail
ONG	:	Organisation Non Gouvernementale
PBF	:	Financement basé sur la performance
PGMO	:	procédures du Gestion de la Main d'Œuvre
Projet AGIR	:	Projet de Réforme de la Gestion des investissements et des dépenses publiques
Projet SENI	:	Projet d'appui et de renforcement de système de santé
RCA	:	République Centrafrique
SST	:	Santé et Sécurité au travail
UGP	:	Unité de Gestion du Projet
VBG	:	Violences basées sur le Genre
VCE	:	Violences contre les enfants

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATIF DU PROJET

La République Centrafricaine (RCA) a adopté un plan national de riposte à la suite de la pandémie déclarée le 30 janvier 2020 par l'Organisation Mondiale de Santé (OMS) comme une urgence de santé publique de portée internationale et a donné un nom à la maladie causée par ce nouveau coronavirus : Corona Virus Disease 2019 – COVID-19 en sigle.

Le COVID-19 a déjà fait, à l'échelle mondiale, plusieurs milliers de cas d'infection et de morts, depuis son apparition en décembre 2019.

A titre illustratif, d'après les sources du (SitRep n° 541) du Ministère de Santé et de la Population en RCA, en date du : 19 Octobre 2021, on a déjà enregistré 11508 cas cumulés confirmés (7186 cas symptomatiques et 4322 cas asymptomatiques) depuis le 14 mars 2020 dont 11125 patients guéris et 100 décès (52 en milieu hospitalier et 48 en milieu extra hospitalier).

Face à cette progression, le Gouvernement de la République Centrafricaine a sollicité et obtenu de la Banque Mondiale un financement sous forme de don de l'IDA (Association Internationale de Développement) pour ralentir sa progression en mettant en place un plan de riposte.

Afin de contenir la transmission et limiter la propagation du COVID-19 des interventions prioritaires sont envisagées en se basant sur le plan de riposte du secteur santé qui prône l'approche : dépister, isoler, traiter et faire le suivi.

II. OBJECTIF DU PROJET

Le Projet a pour objectifs de se préparer et de riposter contre la menace posée par le COVID-19 et de renforcer les dispositifs nationaux de préparation en matière de santé publique en République Centrafricaine.

Le projet est structuré autour de trois composantes principales :

Composante 1 : Préparation et riposte contre le COVID-19

Renforcement (a) de la préparation, des capacités et de la coordination face au COVID-19, y compris la diffusion des informations sur les risques et la mobilisation communautaire ; et (ii) la riposte contre cette maladie, y compris l'acquisition de matériel et de fournitures médicales.

Composante 2 : Mise en œuvre du Projet

Soutien au ministère de la Santé et de la Population, en particulier à l'Unité Technique PBF du Projet SENI et au Centre d'Intervention d'Urgence en Santé Publique, et au Ministère des Finances et du Budget, en particulier à l'Unité de Gestion du Projet AGIR, pour la gestion, la mise en œuvre et le suivi et évaluation du Projet, y compris le financement des Frais de Fonctionnement.

Composante 3 : Intervention d'urgence contingente

L'exécution selon les besoins, d'activités d'atténuation, de reconstruction et de redressement dans le cadre d'une réponse immédiate ou précoce à une crise ou une urgence admissible, notamment :

- (a) l'acquisition de Biens de Première Nécessité ;
- (b) la réalisation de travaux d'infrastructures urgents tels que la construction, la réhabilitation et la réparation ;
- (c) la mise en œuvre du renforcement des capacités ; et/ou
- (d) la réalisation de travaux d'analyse urgents tels que des études de faisabilité, l'identification des travaux prioritaires, des évaluations et l'élaboration de l'avant-projet détaillé des travaux.

La mise en œuvre du projet COVID-19 impliquera les agents publics de l'État en position de détachement ou de disponibilité, des agents contractuels directement recrutés (assujettis au Code du Travail), des agents d'entreprises contractantes partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines, des agents des entreprises contractantes en sous-traitance. La main d'œuvre locale issue directement des communautés est également envisagée. Au cas où des agents des entreprises contractantes en sous-traitance sont des travailleurs étrangers, l'employeur veille au respect des dispositions prévues à l'article 26 du code du travail Centrafricain (obligation de disposer de permis de travail). D'où l'intérêt de l'élaboration d'un plan de gestion de la main d'œuvre.

III. OBJECTIF DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

L'objectif du plan de gestion de la main d'œuvre est de disposer de procédures claires permettant d'identifier, de 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 et de gérer conformément aux dispositions du code de travail en vigueur en Centrafrique et aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale (NES) n 2 de la Banque Mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail. 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 en situation de handicap ; les personnes âgées ;
- 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 procédure 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 Centrafricain et aux exigences de la NES n°2 de la Banque Mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du projet.

Le document s'articule autour des points ci-après :

- Aperçu de l'utilisation du personnel dans le projet ;
- Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- Évaluation des principaux risques potentiels liés à la main d'œuvre ;
- Personnel responsable ;
- Politiques et procédures ;
- Age pour l'emploi (conditions d'âge) et Travaux forcés ;
- Mécanismes de gestion des plaintes griefs ;
- Travailleurs communautaires

1. Aperçu de l'utilisation du personnel dans le projet

Effectifs de travailleurs du projet :

Le nombre des travailleurs définitif dans le cadre de ce projet sera aux alentours de deux cents (200) personnes. Ce chiffre prend compte les travailleurs directs et contractuels estimés à partir des parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre du projet.

Calendrier des besoins en main-d'œuvre :

La durée totale de la mise en œuvre du projet est de deux (2) ans. Le projet prendra fin le 30 juin 2022.

Caractéristiques des travailleurs du projet :

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet COVID-19, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité Centrafricaine ou étrangère répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, **âgée d'au moins dix-huit ans**, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Toute fois le recrutement ou la promotion de la candidature féminine sera encouragé. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée selon les normes Centrafricaines.

Pour les cadres du projet, ils seront recrutés sur la base des exigences du poste tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion à l'appartenance ethnique et raciale, et au handicap, etc.

1.1. Catégories des travailleurs

Selon l'esprit de la NES n°2, on entend par « 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**).

Cette norme s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Le projet COVID-19 fait recours à des emplois qui seront engagés directement et à des emplois qui seront engagés dans les services et les travaux. Ces emplois sont regroupés dans les quatre (04) catégories décrites ci-dessous :

Les travailleurs directs

Ce sont des personnes physiques employées au sein de l'Unité de Coordination des Projets (UGP) du MSP 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'UGP est dirigée par un Coordonnateur Général et est 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) et des instruments de sauvegardes environnementales et sociales qui y sont mentionnés et (iv) la coordination avec les autres parties prenantes pour la mise en œuvre des activités du Projet COVID-19.

L'effectif du personnel de l'UCP est déterminé dans la PAD (environ 31). Le projet disposera de : 1 Coordonnateur Général,, 1 Coordonnateur Technique COVID – 19, 1 point Focal COVID, 1 Assistante administrative, 1 Responsable en Communication, 1 Auditeur Interne, 1 Expert en Suivi-Evaluation, , 2 Responsables Administratifs et Financiers, 4 Comptables, 4 Spécialiste en passation des marchés dont deux internationaux et deux nationaux, 1 Spécialiste en Sauvegarde Environnementale, 1 Spécialiste en Sauvegarde Sociale, 2 Spécialistes en genre et AES/HS) dont 1 International et 1 national, 5 Chauffeurs-coursiers, 3 garçons et 2 filles de salle. Il est certain que le projet pourra recruter d'autres Spécialistes/Experts ou personnels de surface en fonction des besoins.

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 COVID -19 qui seront employés à ce jour est de 30 personnes. Il sera connu au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet.

Employés des fournisseurs principaux

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'UGP 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'UGP 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 COVID-19 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 les exigences légales et réglementaires en la matière 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 par la loi pour la mise en place d'un tel dispositif.

Les travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.

L'Unité de Coordination du Projet déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail. Le document stipulant ces conditions fera partie intégrante des annexes du présent document.

L'Unité de Coordination du Projet déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP prendra les mesures appropriées pour y remédier.

L'UCP déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et précisera également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. Le présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre sera au besoin actualisé par l'UCP au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque.

L'UCP évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

L'UCP déterminera les risques de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le projet prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Le système d'examen prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du REDISSE IV et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet. Les dispositions de la NES n°2 seront appliquées

Comme défini dans le document du projet, les acteurs de mise en œuvre du projet sont :

1. Comité de Pilotage National de la Lutte contre le COVID-19 : qui assure la coordination stratégique et l'orientation politique du Projet
2. L'Unité Technique PBF du Projet SENI : assure la gestion (à l'exception de la gestion financière, du décaissement et de la passation des marchés) et la mise en œuvre du Projet
3. Centre d'Opérations d'Urgence de Santé Publique (COUSP) : assure le suivi de la planification et des aspects techniques du Projet
4. Le Projet SENI – REDISSE IV : assure la gestion financière, le décaissement, la passation des marchés et le suivi et évaluation de la mise en œuvre du Projet

Le projet COVID-19 comprendra différentes catégories de travailleurs, Il s'agit notamment de personnes fournissant des services tels que l'approvisionnement, la livraison ; l'évacuation des déchets ; la gestion des pharmacies ; les services de sécurité ; et les travailleurs des transports publics. Une attention particulière devrait être accordée aux types de travailleurs énumérés ci-dessous :

- **Personnels de santé** : Les personnels de santé sont employés sur le projet comme travailleurs directs, ou contractuels (fournisseurs, prestataires et sous-traitants) ou fonctionnaires. Ils entreprennent un éventail d'activités : par exemple, évaluer, trier et traiter les patients et les travailleurs atteints de COVID-19 ; établir des procédures de notification en santé publique des cas suspects et confirmés ; fournir des informations précises sur la prévention et le contrôle des infections et la santé publique ou les renforcer, y compris pour les travailleurs concernés.
- **Travailleurs chargés de la gestion des déchets** : Les travailleurs chargés de la gestion des déchets sont également engagés dans le projet, en tant que fournisseurs ou sous-traitants ou prestataires.
- **Travailleurs migrants** : Des migrants (nationaux ou internationaux) se retrouvent dans les régions ciblées par le projet et pourront être recrutés ou employés en tant qu'agents communautaires. En ce qui concerne les risques potentiels de transmission de la COVID-19. Ces risques ne concernent pas seulement les travailleurs mobilisés à l'étranger ou rentrant de l'étranger, mais aussi les travailleurs en provenance d'autres

régions. Enfin, des migrants (nationaux ou étrangers) travailleront également dans ce projet.

- **Fonctionnaire:** Des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, La NES no 2 reconnaît qu'ils restent soumis aux conditions générales de leur contrat de travail ou emploi dans le secteur public. Néanmoins, leur santé et leur sécurité sont prises en compte et les mesures adoptées par le projet pour faire face aux problèmes de santé et de sécurité au travail, y compris celles spécifiquement liées au COVID-19, leur seront applicables. Sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet.

–

2. Évaluation des principaux risques potentiels liés au travail

2.1. Natures des activités et emplacements potentiels

Les activités prévues dans le cadre du projet COVID-19 :

- L'acquisition de Biens de Première Nécessité ;
- L'acquisition des équipements et matériels sanitaires ;
- La réalisation de travaux d'infrastructures urgents tels que la construction, la réhabilitation et la réparation ;
- La mise en œuvre du renforcement des capacités ; et/ou
- La réalisation de travaux d'analyse urgents tels que des études de faisabilité, l'identification des travaux prioritaires, des évaluations et l'élaboration de l'avant-projet détaillé des travaux.
- La sensibilisation communautaire sur les mesures barrières ;
- Achat des dispositifs de lutte contre la COVID – 19 ;
- Achat des équipements de gestion des déchets biomédicaux ;
- Achat des vaccins et leur déploiements dans les districts sanitaires.

Principaux risques liés à la main d'œuvre du Projet :

Les principaux risques liés à la main-d'œuvre pendant la phase de mise en œuvre du projet sont divers et variés. Ils peuvent se présenter comme suit :

- Risques psycho-sociaux :

Souffrance au travail, conflits sociaux, harcèlement moral, le stress chronique, qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation des activités du projet.

- Les heures supplémentaires illégales et intenable ;
- L'épuisement professionnel ;
- La stigmatisation et la transmission des infections à la famille et à la communauté.
- Risques d'insécurité ;
- Risque de transmission de maladies les MST et le VIH/SIDA ;
- Risque des accidents de travail et maladies professionnelles ;
- Risque des travaux forcés, y compris celui lié à l'exploitation des enfants;
- Risques de violences basées sur le genre (VBG), y compris le harcèlement sexuel (HS) ainsi que l'exploitation, et abus sexuel (EAS);

- Risque des discriminations basées sur le genre, la déficience ou handicap, l'exclusion des personnes vulnérables ;
- Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet ;
- risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran
- Risque d'infection au COVID-19

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du projet comporte des risques de propagation du COVID-19. En effet, les activités du projet pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact l'un de l'autre à moins 1,50 m, ou par voie respiratoire, à travers les gouttelettes produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité ou peuvent être inhalées dans les poumons.

De même, il est possible qu'une personne puisse attraper le COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le COVID, puis toucher sa propre bouche, son nez, ou éventuellement ses yeux.

Mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre :

Mesures d'atténuation des risques généraux :

- Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ;
- Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ;
- Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ;
- Former le personnel à la gestion du stress ;
- Faire appel à des spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ;
- Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches
- Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention COVID-19, des VBG, y compris l'EAS et le HS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; incluant aussi des informations sur là où une assistance pourrait être obtenue ;
- Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires, qui interdirait, parmi d'autres infractions, toute forme de VBG et de violences contre les enfants (VCE), y compris le HS et l'EAS ;
- Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui seraient déterminées d'avoir fait d'actes interdits ;
- Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ;
- Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ;
- La sensibilisation routière afin de minimiser les risques d'accidents de la route
- L'intégration et le suivi des dispositions de santé et sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;
- La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines, y compris les questions liées aux VBG ; y compris l'EAS et le HS ;
- Les tentatives de corruption devront être signalées ;

- Équipement de protection individuelle ;
- Élaborer des procédures pour un traitement rapide d'identification et d'isolement des personnes malades, le cas échéant ;
- Mettre en place un MGP pour les travailleurs.

Mesures d'atténuation relatives au COVID 19

Les risques spécifiques liés au COVID-19 concerneront les activités entreprises par les travailleurs, dans le contexte dans lequel le projet est exécuté. Les risques potentiels doivent être identifiés avec autant de détails que possible. Cette identification détaillée viendra appuyer la conception de mesures d'atténuation efficaces.

L'identification des risques associés à la mobilisation de la main-d'œuvre requise facilitera l'analyse des mesures d'atténuation appropriées pour faire face à ces risques, notamment :

- La réalisation de bilans de santé avant l'emploi
 - Le contrôle à l'entrée et à la sortie du site / du lieu de travail
 - L'examen des modalités d'hébergement pour voir si elles sont adéquates et conçues pour réduire les contacts avec la communauté
 - La révision de la durée des contrats pour réduire le nombre d'entrées / de sorties des travailleurs du site
 - La réorganisation des tâches ou la réduction du nombre de personnes sur le chantier pour assurer la distanciation sociale / physique, ou la rotation du personnel selon un programme sur 24 heures
 - La fourniture de formes appropriées d'équipement de protection individuelle
 - La mise en place d'alternatives au contact direct, comme les rendez-vous par télé-médecine et la diffusion en direct des instructions.
-
- Mise en place des mécanismes pour réduire l'impact de l'épidémie du COVID-19 sur l'entreprise, les travailleurs, les clients et le public, il est important pour tous les employeurs de planifier dès maintenant pour le COVID-19 ;
 - Les employeurs doivent informer et encourager les employés à s'auto-surveiller les signes et symptômes du COVID-19 s'ils soupçonnent une éventuelle exposition.
 - Les employeurs doivent élaborer des politiques et des procédures pour signaler lorsqu'ils sont malades ou subissent les symptômes du COVID-19 ;
 - les employeurs devront élaborer des politiques et des procédures pour isoler immédiatement les personnes qui ont signes et/ou symptômes du COVID-19, et former les travailleurs à les mettre en œuvre. Déplacer les personnes potentiellement infectieuses vers un lieu éloigné des autres travailleurs ;
 - Prendre des mesures pour limiter la propagation des sécrétions respiratoires chez une personne qui peut avoir le COVID-19. Fournir un masque facial, si cela est possible et disponible, et demander à la personne de le porter, si toléré ;
 - Si possible, isoler les personnes suspectées d'avoir le COVID-19 séparément de ceux qui ont des cas confirmés du virus pour empêcher toute transmission ultérieure ;

- En outre, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale.

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires.

Mesures prises par le gouvernement contre le COVID-19

Le Gouvernement a pris des mesures agressives pour prévenir et contenir l'épidémie avec un large soutien des partenaires techniques et financiers et en s'appuyant sur le projet principal. Le nombre de cas s'est progressivement précisé, plus particulièrement et initialement dans la région de Bangui. Plusieurs actions d'urgence ont été entreprises, comme l'application de dispositions réglementaires, la mise en place de mesures barrières, la mobilisation et l'allocation des ressources nécessaires à la riposte dans les différents secteurs, la mise en place de structures de dépistage, la mise en quarantaine et la prise en charge des cas, le renforcement des capacités, la formation et la sensibilisation des acteurs impliqués dans la riposte. La distanciation sociale, le port du masque et les bonnes pratiques d'hygiène ont été promus et maintenus, les communiqués de presse et les communiqués du Ministre de la Santé continuent d'être diffusés dans les médias, à la télévision et à la radio et par les voies de communication du Gouvernement

Un comité de coordination a également été mis en place, représenté par *le Comité Technique d'Appui au Programme Élargi de Vaccination (CTAPEV)*, présidé par le Directeur Général de la Population et des Soins de Santé Primaires du MSP. Avec l'assistance de GAVI, de l'OMS, de l'UNICEF, ce comité a élaboré le PNDV pour l'introduction des vaccins COVID19 en RCA, qui constitue le plan directeur de la RCA pour la préparation à la vaccination. La CTAPEV travaille en étroite collaboration avec les partenaires au développement pour opérationnaliser le PNDV. L'éligibilité de la RCA à la garantie de marché (AMC) de la facilité COVAX a été approuvée par le Conseil d'administration de GAVI le 14 décembre 2020. **Le plan national de vaccination du pays prévoit de vacciner 52 pour cent de la population totale (soit 2,8 millions de personnes). Vingt pour cent seront confiés à l'initiative COVAX et 32 pour cent restants au Gouvernement et aux autres donateurs.**

3. Aperçu de la législation du travail : termes et conditions

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République Centrafricaine et porte sur les termes et conditions de travail.

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux 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 du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes 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.

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

La République Centrafricaine a ratifié plusieurs conventions relatives aux conditions du travail et des textes relatifs aux relations de travail qui sont applicables dans le cadre du programme du projet COVID- 19 conformément aux exigences NES 2 de la Banque Mondiale :

- La Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 1951 ratifiées le 9 juin 1964
- La Convention n° 111 sur la discrimination dans l'emploi et la profession, 1958 ratifiées le 9 juin 1964.
- La Convention n° 138 de l'OIT (Age minimum, 1973) ratifiées le 28 juin 2000.
- La Convention n° 182 (Pires formes de travail des enfants, 1999.) ratifiées le 28 juin 2000.
- La Convention n° 29 (Travail forcé, 1930) ratifiées le 9 juin 1964
- La Convention n° 105 (Abolition du travail forcé, 1957) ratifiées le 9 juin 1964

La Loi n*2009-04 du 29 février 2009 portant Code du travail

Le présent 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 République Centrafricaine.

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.

Ce code préserve le respect des droits fondamentaux des travailleurs (Liberté syndicale, négociation collective, non-discrimination, abolition du travail forcé et du travail des enfants).

Des dispositions relatives au contrat de travail

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.

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 référence aux textes règlementaires 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.

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.

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.

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.

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.

Dispositions relatives à la rémunération (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.

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 titre¹.

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.

Dispositions relatives à la durée du travail

Article .247 : Est considéré comme durée du travail, le temps pendant lequel la loi autorise l'employeur à occuper le travailleur.

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^e) heure de travail donnent lieu à une majoration des salaires.

– Dispositions relatives au travail de nuit :

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. La durée minimale du repos de nuit des jeunes

travailleurs âgé de moins de dix-huit (18) ans ne peut être inférieure de douze (12) heures consécutives.

Dispositions relatives au travail des femmes

Article 252 : La femme ne peut être maintenue dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affectée à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement de l'indemnité de préavis et le cas échéant de l'indemnité de licenciement lorsqu'elle remplit les conditions et éventuellement des dommages-intérêts.

Article 255 : Toute femme enceinte a droit pendant la période de quatorze (14) semaines 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 258 : 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.

▪ 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.

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 sont interdites sur toute l'étendue du territoire.

▪ **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.

Le droit de jouissance de congé est acquis après une durée d'un (1) an de service effectif. Ce droit se prescrit par deux (2) ans. Toutefois, par contrat individuel ou convention collective, cette prescription peut être portée à trente (30) mois pour les travailleurs recrutés à plus de cinq cent (500) kilomètres du lieu d'emploi.

Article .283 : Sont assimilées à un (01) mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre (04) semaines ou vingt-quatre (24) jours de travail. Les périodes de congé payé, les repos compensateurs, les périodes de repos des femmes en couches et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un (01) an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérés comme périodes de travail effectif. Il en est de même des crédits d'heures d'absence accordés aux représentants du personnel.

Article .284 : La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'ancienneté selon les modalités qui sont déterminées par convention ou accord collectif de travail.

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.

Article .286 : Les dispositions qui précèdent ne portent ni atteinte aux stipulations des conventions, accords collectifs d'établissement ou des contrats individuels de travail, ni aux usagers qui assuraient des congés payés de plus longue durée. En cas de rupture ou du terme du contrat de travail avant que le travailleur ait acquis un droit normal au congé ou n'ait usé de ce

droit, une indemnité compensatrice calculée au prorata de la durée des services effectifs doit être accordée en lieu et place du congé. En dehors de ce cas, est nulle et de nul effet, toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé.

Article .287 : Le travailleur est libre du choix du lieu de jouissance de son congé.

- **Article .288** : L'employeur doit verser au travailleur, à l'occasion de son congé, une allocation, qui ne peut être inférieure à la rémunération, qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Cette rémunération comprend outre le salaire moyen, les indemnités, primes et commissions diverses dont bénéficiait le travailleur au cours des douze (12) mois précédents son congé. Sont exclus du calcul du congé, les gratifications à caractère exceptionnel, les indemnités constituant un remboursement des frais professionnels, les avantages en nature et légaux inhérents à l'obligation du logement. La durée du congé est augmentée des délais de route pour les travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi.

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.

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 conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et plus particulièrement la Convention n°29, 105 sur le travail forcé, Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- Loi n° 2014 – 038 sur la protection des données à caractère personnel.
- La Loi n°2019-008 relative à la lutte contre les Violences Basées sur le Genre.

Les mesures relatives à la COVID-19 sont traitées au point 4.. Santé et Sécurité au travail.

NB : COVID-19 : Disposition de la réalisation de la presse du 13 mars 2020, par laquelle le Gouvernement de la RCA a fixé des mesures barrières afin de protéger les populations y compris les travailleurs. Ces mesures sont en droites lignes avec celles recommandées par l'OMS et la Banque mondiale.

Dispositions relatives aux Organisations de travailleurs :

Article .12 : Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de s'organiser librement, de constituer des organisations de leur choix et d'adhérer à ces organisations, dans le respect de la Constitution, des lois et règlements en vigueur et des statuts pour la défense de leurs intérêts professionnels et corporatistes.

Article .13 : La liberté syndicale a pour corollaire la libre détermination des conditions de travail par voie de négociation collective et la liberté de recourir à des moyens de pression légaux, notamment la grève, dans les conditions fixées par le présent Code.

4. Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail

le projet COVID-19 se conformera **aux normes de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) relatives au Covid-19, aux Directives Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires Générales de la Banque Mondiale**, et aux lois internationales du travail.

4.1. 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.

4.1.1. 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 Covid-19.

4.1.2. Conditions de travail et gestion des relations de travail

L'UCP élaborera et mettra en œuvre des procédures internes de gestion des relations de travail applicables au Projet Covid-19. Ces procédures définiront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux exigences de la législation nationale et du présent PGMO. Les procédures traiteront de la manière dont le présent PGMO s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs et les travailleurs contractuels.

Dans le cadre des travaux de réhabilitation des routes et surtout autres infrastructures/ouvrages d'arcs y afférentes plusieurs entreprises locales souvent de petite et moyenne taille, ayant donc peu de moyens administratifs et de gestion, seront embauchés. Afin de faciliter l'application du PGMO des procédures type seront élaborés par l'UCP et ajustés au besoin pour chaque contrat. Souplesse et pragmatisme seront utilisés pour adapter les prescriptions de ce PGMO à chaque chantier.

Les travailleurs du projet recevront des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi. Les informations et la documentation énonceront leurs droits en vertu du droit national du travail et des exigences de la NES (qui incluront les conventions collectives), y compris leurs droits relatifs aux heures de travail, aux salaires, aux heures supplémentaires, à la rémunération et aux avantages. Ces informations seront fournies au début de la relation de travail et lorsque des changements importants se produisent.

De plus, la NES 2 du CES de la Banque Mondiale du 24 au 30 paragraphes énonce les mesures ci-dessous :

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA.

Les mesures SST qui s'appliquent au projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES. Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses
- c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin¹⁹ ; et

f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle²⁰.

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.

Lois internationales du travail et conventions.

Le Gouvernement Centrafricain a pris certaines mesures temporaires pour stopper ou ralentir l'augmentation des nombres de cas et les sujet contacts du COVID-19 dans le pays.

- la loi 06.032 (2006) portant protection de la femme contre les violences qui interdit le harcèlement sexuel ;
- la loi 06.005 (2006) portant protection des femmes et des enfants contre toute forme de violences sexuelles.

Ainsi que plusieurs conventions ratifiées par République Centrafricaine portant sur la santé et sécurité au travail. Il s'agit de :

- Convention n°155 relative à la santé et sécurité au travail signée par la RCA en 2006 ;
- Convention n° 29 (Travail forcé, 1930) et la Convention n° 105 (Abolition du travail forcé, 1957). Ces deux conventions furent ratifiées le 9 juin 1964 ;
- Convention n° 138 de l'OIT (Age minimum, 1973) et la Convention n° 182 (Pires formes de travail des enfants, 1999.) Ces deux conventions furent ratifiées le 28 juin 2000 ;
- Convention n° 100 de l'OIT (Egalité de rémunération, 1951) et la Convention n° 111 (Discrimination dans l'emploi et la profession, 1958). Ces deux conventions furent ratifiées le 9 juin 1964.

La République Centrafricaine a élaboré également plusieurs textes législatifs et réglementaires pour la protection de la santé et de la sécurité au travail dont des textes de portée générale relevant du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale.

Les principaux textes en matière de sécurité et santé au travail sont :

- Le code du travail : articles 45 ; 46 ; 47 relatifs aux caisses spéciales des secours mutuels et de retraites et article 82 qui parle du comité d'hygiène et de sécurité ;
- Loi n° 09-014 du 10 août 2009 portant statut général de la fonction publique centrafricaine ;
- Loi n°06.034 du 28 décembre 2008, portant création de la caisse nationale de sécurité sociale ;
- Loi n°06.035 du 28 décembre 2006, portant code de sécurité sociale.

Les fonctionnaires de l'État sont régis par la Loi N0 09-014 du 10 AOUT 2009 portant statut général de la fonction publique.

Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la LOI n^o 09.004 portant code du travail de la république centrafricaine applicable aux travailleurs salariés et assimilés en RCA. Ce 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 République centrafricaine. Il détermine la procédure des règlements des conflits individuels et collectifs résultant de l'exécution du contrat du travail Il régit en outre, les personnels des Sociétés d'État, des Sociétés d'Economie mixte et des Offices publics.

Lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

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.

Le projet suivra également les différentes législations et recommandations en vigueur de l'OMS et l'OIT concernant le COVID-19, telles que les suivantes :

[Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\) : https://www.ilo.org/](https://www.ilo.org/)

ILO Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161): <https://www.ilo.org>

ILO Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167): <https://www.ilo.org/>

WHO International Health Regulations, 2005: <https://www.who.int/>

WHO Emergency Response Framework, 2017(<https://www.who.int/hac/about/erf/fr/>)

La supervision de tous les éléments de différences qui existent entre les normes de la Banque Mondiale et la législation Centrafricaine de ce Plan de Gestion de la Main d'Œuvre sera intégrée au cadre de contrôle et évaluation du projet. Il convient de noter aussi que le plan sera mis à jour au besoin.

5. Personnel responsable

Le tableau ci-dessous synthétise les personnes identifiées au sein du projet qui seront responsables de la gestion des différentes questions relatives aux travailleurs du projet.

Tableau : Personnel responsable des questions liées au travail

Activités	Responsables
-----------	--------------

Engagement et gestion des travailleurs du projet	Coordonnateur
Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants	SPM/Coordonnateur
Santé et sécurité au travail	Spécialistes en Sauvegardes (SSE, SSS)
Formation des travailleurs, y compris la sensibilisation et la formation des travailleurs	Spécialistes en Sauvegardes et autres spécialistes techniques
Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail	Spécialistes en Sauvegardes
Traitement des réclamations des travailleurs	Spécialistes en Sauvegardes / Entreprises de travaux

L'UCP devra veiller à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, 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 sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.

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

6. Politiques et procédures

Cette section décrit brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle et la prévention en matière de violences basées sur le genre et les violences contre les enfants (VCE).

Rappelons que les fonctionnaires de l'État sont régis par la Loi n° 09-014 du 10 août 2009 portant statut général de la fonction publique.

Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la LOI n° 09.004 portant code du travail de la république centrafricaine.

La procédure de réparation en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle obéit à un certain nombre de règles qui allient :

- La déclaration ;
- La constatation médicale ;
- L'enquête ;

– Le contrôle de la Caisse.

Selon les dispositions de la loi n°06.035 du 28 décembre 2006, portant code de sécurité sociale en RCA fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle se présente comme suit :

L'employeur est tenu de déclarer dans un délai de huit (8) jours à La Caisse Nationale de Sécurité Sociale ou à l'une des directions régionales tout accident du travail ou toute maladie professionnelle constatée.

La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration du sixième mois suivant la date de l'accident du travail ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

Le certificat médical établi par le médecin traitant doit attester que la victime reçoit les soins réguliers d'un médecin ou a été dirigée vers une formation sanitaire publique, un établissement hospitalier dûment agréé ou un centre médical inter entreprise.

Ce certificat médical est établi en trois (3) exemplaires par le praticien qui en adresse la première copie à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, la deuxième à l'Inspection du Travail du lieu de l'accident et la troisième à la victime.

L'employeur est tenu, dès la survenance de l'accident, de faire assurer les premiers soins d'urgence, d'aviser le médecin le plus proche et enfin de diriger la victime sur le centre médical d'entreprise, à défaut sur la formation médicale publique ou l'établissement hospitalier privé le plus proche du lieu d'accident.

Lors de la guérison sans incapacité permanente ou s'il y a incapacité permanente au moment de la consolidation, un certificat médical indiquant les conséquences définitives si celles-ci n'avaient pas pu être antérieurement constatées, est établi par le médecin traitant.

Lorsque, d'après les certificats médicaux transmis en exécution des articles précédents, l'accident entraîne la mort ou une incapacité permanente ou partielle du travailleur, La Caisse Nationale de Sécurité Sociale soumet sans délai l'affaire à une enquête.

L'enquête est faite par les agents agréés de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, une copie du procès-verbal dressé à cet effet est envoyée à l'Inspection du Travail.

Les prestations en nature accordées aux victimes des risques professionnels comprennent les soins et les prestations, de réadaptation fonctionnelle, de rééducation professionnelle et de reclassement.

Ces prestations en nature englobent :

- a) Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- b) Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- c) Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- d) Fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin-conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;

- e) Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
- f) Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- g) Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

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

D'une manière générale, la prise en charge des frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime dont les conditions sont déterminées par arrêté du Ministre en charge de la Sécurité sociale sur proposition du Conseil d'Administration de La Caisse Nationale de Sécurité Sociale

A l'exception des premiers soins d'urgence qui sont à la charge de l'employeur dans les conditions fixées à l'article 61 du présent code, ces prestations sont fixées par La Caisse Nationale de Sécurité Sociale qui en verse directement le montant aux formations sanitaires publiques ou privées.

Concernant la prévention en matière de VBG, y compris l'EAS et le HS et étant donné les nombreux contacts avec la population et les communautés, toute personne travaillant pour le projet devra s'engager à respecter le Code de bonne conduite particulièrement en rapport avec l'EAS et le HS présent à l'Annexe I.

Dans le cadre de ce projet, les normes standards nationaux et internationaux concernant le respect, la confidentialité, et la sécurité du/de la survivant(e) doivent toujours être respectés lorsqu'un cas de VBG, y compris l'EAS et le HS, surviendrait.

La loi 06.032 (2006) protège la femme contre les violences (ex. harcèlement sexuel).

La loi n° 06.005 du 20 juin 2006 Bangayassi relative à la santé de la reproduction en son article 29 : Les actes ci-dessous cités, qui portent atteinte aux droits de la santé sexuelle et reproductive, sont réprimés conformément à la législation en vigueur :

- Toutes les formes de violence sexuelle dont les femmes et les enfants sont en général victimes ;
- Les mutilations génitales féminines et la pédophilie ;
- La transmission volontaire du VIH/SIDA ;
- L'exploitation sous toutes ses formes de la prostitution forcée des femmes et des enfants
- Le mariage forcé.

7. Age minimum pour l'emploi et travail forcé

Age :

Dans la fonction publique : Selon la loi N° 09-014 du 10 AOUT 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.

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.

Le Projet n'emploiera pas de personnes âgées de moins de 18 ans. L'UGP exigera que les entités contractantes vérifient l'identité et l'âge de tous les travailleurs, en utilisant des documents tels qu'un certificat de naissance, une carte d'identité nationale, un passeport ou un dossier médical ou scolaire. Si un enfant de moins de 18 ans est découvert en train de travailler sur le Projet, des mesures seront prises pour mettre immédiatement fin à l'emploi ou à l'engagement de l'enfant de manière responsable, en tenant compte de l'intérêt supérieur de l'enfant.

Néanmoins, la NES 2 permet des dérogations si les conditions suivantes sont satisfaites pour chacun des enfants concernés :

- L'enfant a plus de 14 ans
- L'enfant ne sera pas employé ou engagé sur le Projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui², compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social
- L'UCP effectue une évaluation appropriée des risques pour chaque enfant avant que celui-ci ne commence son travail
- L'UCP veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES 2.

En outre, le recrutement de chaque enfant devra satisfaire les exigences du Code de Travail de la RCA (2010), notamment :

- 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 leurs forces. 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

² Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

fait de l'employeur avec paiement des indemnités dues lorsqu'il remplit les conditions et, le cas échéant des dommages- intérêts.

En somme, compte tenu de la dangerosité du projet l'âge requis pour travailler sur le projet COVID-19 est de 18 ans au moins conformément aux principes généraux contenus dans la loi citée plus haut.

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

Le travail forcé ou obligatoire est interdit en République Centrafricaine. La Convention n° 29 (Travail forcé, 1930) et la Convention n° 105 (Abolition du travail forcé, 1957) a été ratifiée par la République centrafricaine en 9 juin 1964. Par conséquent le projet COVID-19 n'aura pas recours au travail forcé. Pour se faire, le projet fera des sensibilisations publiques sur l'ensemble des exclusions (travail forcé, travail des enfants, exploitation sexuelle, etc.). Les parties prenantes y compris les populations seront informées de l'existence du MGP pour déposer les plaintes relatives à ces maux.

Conditions de travail et d'emploi (paragraphe 10-12 de la NES 2)

Les paragraphes 10 à 12 de la NES 2 couvrent : (i) les conditions contractuelles ; (ii) les salaires et les déductions ; (iii) les heures de travail ; (iv) les heures supplémentaires ; (v) les pauses ; et (vi) les congés. Le Code du travail de la RCA répond aux exigences de la NES 2 sur ces questions, sauf pour le Paragraphe 10. Par conséquent, l'UCP s'assurera qu'en sus des exigences nationales, les exigences découlant du Paragraphe 10 seront appliquées pour tous leurs travailleurs, ainsi que pour les travailleurs recrutés par les entités contractantes.

Le personnel permanent du Projet recruté par l'UCP sur financement du Projet aura des accords individuels (contrat de travail ou contrat de service) avec des taux de salaire mensuels fixes. Toutes les procédures de recrutement seront documentées et les dossiers conservés conformément aux exigences du Code du Travail. L'UCP contrôlera les mesures suivantes, 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'ethnicité, la religion, la sexualité, le handicap ou le sexe

Des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste

Tous les travailleurs auront un contrat écrit décrivant les conditions de travail et se verront expliquer son contenu. Les travailleurs signeront le contrat de travail.

Les travailleurs seront informés au moins deux mois avant leur date de sortie prévue de la résiliation à venir.

Selon l'origine de l'employeur et de l'employé, les conditions de travail seront communiquées dans une langue compréhensible par les deux parties.

En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions et des modalités d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation.

Les conditions de travail des travailleurs recrutés par les entités contractantes, y compris les travailleurs à temps partiel, seront déterminées par leurs contrats individuels. Les entités contractantes devront fournir aux travailleurs les informations suivantes :

Leurs conditions d'emploi, y compris les heures de travail, les salaires, les heures supplémentaires, la rémunération et les avantages sociaux, les vacances, les congés, etc.

Les périodes adéquates de repos hebdomadaire, les congés annuels et les congés de maladie, comme l'exige la législation nationale

Les mesures de prévention de la violence liée au genre et l'exploitation et les abus sexuels, conformément au Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale

L'interdiction d'utiliser ou de soutenir le travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire

Des contrats signés avec des termes clairs, conformément au code du travail.

Non-discrimination et égalité des chances (paragraphe 13-15 de la NES 2)

L'UCP exigera que l'emploi de tous les travailleurs du Projet soit basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne tous les aspects de la relation d'emploi, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi.

L'UCP s'appuiera sur les dispositions pertinentes du Code du travail de la RCA lorsque celles-ci correspondent aux exigences de la NES 2.

L'UCP satisfera aux exigences du paragraphe 13 de la NES 2 concernant le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation sur le lieu de travail, y compris l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS), en demandant à tous les travailleurs directs et contractuels de signer le Code de conduite qui fait partie des exigences ESSS du Projet pour les entités contractantes (Annexe 1 du PGMO) En outre, le Projet a préparé un Plan d'EAS/HS séparé.

8. Mécanisme de gestion des plaintes

Une plainte est une expression d'insatisfaction au sujet du niveau ou de la qualité du service rendu ou de l'aide fournie, qui se rapporte aux actions ou aux inactions de la part du personnel ou des fonctionnaires bénéficiaires du projet qui crée directement ou indirectement un désagrément à autrui.

Un Mécanisme de Gestion de Plaintes (MGP) sera établi sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des 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 ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

Les plaintes sont directement liées aux engagements pris par le projet, en ce qui concerne le type et les modalités de l'aide et du soutien promis. Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Une plainte officielle exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Le projet COVID-19 pourra utiliser le mécanisme de plainte (existant) décrit ci-dessous pour examiner et traiter les plaintes portées à l'attention du projet. Ce mécanisme sera utilisé tout au long de la mise en œuvre du projet, en mettant un accent particulier et de manière éthique sur le traitement sûr et confidentiel dans le processus de gestion des plaintes liées aux VBG, y compris l'EAS et le HS, de soumission jusqu'à la résolution de ces plaintes.

Huit (8) étapes à suivre dans le processus de soumission et de résolution des griefs sont proposées.

Étape 1-soumission de la plainte par la partie concernée du litige.

Tous les intervenants du projet seront en mesure de communiquer leurs plaintes.

Différentes voies d'accès sont possibles pour déposer une plainte : courrier formel ; appel téléphonique gratuit (1212) ; envoi d'un sms ; réseaux sociaux (WhatsApp, etc.) ; oralement, lettre, par l'intermédiaire de leaders communautaires traditionnels, courrier électronique ; contact via site internet du projet ; via les boîtes à suggestions. Le projet mettra en place des petites plaques indiquant les numéros verts (1212) de téléphones pour les plaintes et réclamations, et ceci d'une manière anonyme ou nominative.

Pour les plaintes liées aux VBG, y compris l'EAS et le HS en plus de l'occasion de la consultation avec un prestataire, les mêmes voies décrites ci-dessus seront utilisées ; le/la plaignant (e) pourra utiliser toute chaîne qui lui conviendra afin de déposer une plainte. Il n'y aura aucune discrimination à l'égard de ceux qui expriment des doléances, et toutes les doléances seront traitées de façon confidentielle. La confidentialité et le respect du consentement du/de la plaignant (e) seront garantis pour les plaintes liées aux VBG, y compris l'EAS et le HS en raison de leur nature sensible et des représailles potentielles infligées au/à la plaignant(e)/survivant(e) par l'agresseur ainsi que sa famille ou sa communauté. En d'autres termes les plaintes liées aux VBG seront traitées par des canaux confidentiels différents des plaintes générales.

Le processus sera sensible aux plaintes de VBG, y compris l'EAS et le HS avec un cadre de responsabilisation comprenant un protocole de réponse (établi par le spécialiste VBG du projet) pour garantir que les survivant(e)s sont référé(e)s à des services de prise en charge de qualité en temps opportun et de manière éthique.

Étape 2-reception et enregistrement des plaintes au niveau de l'équipe de sauvegarde

Quelle que soit la façon dont les griefs sont communiqués, l'équipe du projet doit s'assurer que toutes les plaintes sont bien consignées et entrées dans une base de données pour le suivi et le rapportage. Le(s) membre(s) de l'équipe de projet qui reçoivent la plainte, fournira une communication opportune au (x) plaignant (s) que sa plainte a été reçue avec délivrance d'accusé de réception de la plainte ou en communiquant le numéro d'enregistrement de plainte dans le registre aux plaignants en cas d'émission de la plainte par téléphone. Une accusation de réception de plaintes devrait se produire normalement dans les 3-5 jours suivant la réception. . Il est important de noter que les données associées aux plaintes de EAS, et HS doivent être gardées à part, dans un lieu sécurisé (au niveau des bureaux du projet ou alors chez une ONG habilitée) avec un accès très limité, de préférence avec un prestataire de services de prise en charge qui sera identifiée après la cartographie des acteurs

La Banque mondiale doit être informée de toute plainte liée à l'EAS et HS dans les 24 heures suivant la réception. Seules les informations non identifiables peuvent être partagées comme le type de violence, le sexe / l'âge du/de la survivant(e) (adulte ou mineur) et le lien avec le projet (s'il est connu).

Étape 3 -évaluation et référencement

L'équipe de sauvegarde et sociale de la CTN-FBR traitera les plaintes pour l'admissibilité, véracité des faits et si éligible, produira une réponse organisationnelle et ou référencement à l'entité ou personne indiquée pour la résolution de problèmes. Les plaintes liées aux VBG, y compris l'EAS et le HS, devraient être traitées dans un processus à part dans une structure prête et formée sur la vérification de ce genre des plaintes dans un maximum de 5 jours

Étape 4 -élaboré une réponse proposée dans un maximum de 3 jours

Après le traitement et/ou le référencement par les membres des sauvegardes, le Directeur du Cabinet du Ministre qui gère des différends choisit le mode de règlement. Généralement trois types principaux de réponse aux plaintes :

- Action directe pour la résolution de la plainte ;
- Poursuite de l'évaluation et engagement avec le/la plaignant(e) et d'autres parties prenantes pour déterminer conjointement la meilleure façon de résoudre la plainte ;
- Détermination de la véracité des faits pour le/la plaignant(e).

Étape 5 -Communiquer la réponse proposée au/à la plaignant(e) et rechercher un accord sur la réponse. (1 jour)

L'équipe de sauvegarde est chargée de communiquer la réponse proposée au/à la plaignant(e) en temps opportun, par écrit, téléphone, courriel électronique et en utilisant un langage facilement accessible au/à la plaignant(e). Comme déjà noté, pour les plaintes liées aux EAS, et HS, préférablement uniquement le prestataire de services connaîtra l'identité du/de la

survivant(e) ; cet acteur sera en mesure de communiquer le résultat de façon confidentielle au/à la survivant(e).

Etape 6- Mettre en œuvre la réponse pour résoudre la plainte

La réponse devrait être fournie dans un délai d'un mois.

Etape 7 - Examiner la réponse en cas d'échec

Dans certains cas, ou la réponse n'est pas satisfaisante pour parvenir à résoudre les plaintes, dans de telles situations, l'équipe devrait réexaminer la réponse avec le/la plaignant(e) et examiner si une modification de la réponse pourrait répondre aux préoccupations du/de plaignant(e). Comme noté, la structure qui examinerait une plainte liée aux VBG, EAS, et HS, devrait être prête et formée pour ce faire.

Etape 8- fermer ou renvoyer la plainte

La dernière étape consiste à clore la plainte. Si la réponse a été satisfaisante, l'équipe de sauvegarde devrait documenter la résolution satisfaisante. La documentation écrite ou téléphonique du/de la plaignant(e) indiquant la satisfaction de la réponse doit être obtenue. En principe, préférablement uniquement le prestataire de services connaîtra l'identité du/de la survivant(e) d'EAS/HS et sera en mesure de solliciter une réponse de cette personne concernant la résolution de la plainte.

L'emploi par le/la plaignant(e) de ce mécanisme ne l'empêchera pas d'utiliser les moyens judiciaires de règlement relatifs au droit du travail. 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).

9. Gestion des contractants et prestataires

Le projet utilisera les dossiers types NES no 2 : Emploi et conditions de travail de la Banque Mondiale comme critères de sélections concernant passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats. Il s'agit précisément en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail de:

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES no 2 et sous la N^O 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^O 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 no 2 et sous la N^O 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.

A cela il faut ajouter les aspects plus spécifiques au COVID-19 concernant la passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats.

- La gestion des déchets biomédicaux, les certifications et l'expérience antérieure doit être inclus.
- Dans le cadre de la procédure d'appel d'offres, des exigences spécifiques pour certains types de fournisseurs et des critères de sélection précis.
- Une assurance maladie couvrant le traitement du COVID-19, l'indemnité de maladie pour les travailleurs qui contractent le virus ou qui doivent s'isoler à cause des contacts étroits qu'ils ont eus avec des travailleurs infectés et le paiement en cas de décès.
- Des procédures particulières relatives au lieu de travail et à l'exécution des travaux (p. ex. création d'une distance d'au moins 1 mètre entre les travailleurs en travaillant par étapes / échelonnant le travail, en limitant le nombre de travailleurs présents).
- Pour les prestataires de soins de santé : des stratégies de prévention et de contrôle des infections, l'évaluation et la gestion des risques d'exposition des agents de santé, l'élaboration d'un plan d'intervention d'urgence.
- La désignation d'un point focal COVID-19 chargé du suivi et de l'établissement de rapports concernant les problèmes liés au COVID-19, et d'assurer la liaison avec d'autres parties concernées.
- L'inclusion de dispositions contractuelles et de procédures de gestion et de suivi des performances des fournisseurs, à la lumière des changements conjoncturels provoqués par le COVID-19.

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

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.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées et les 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.

Gestion de l'entrepreneur et des contractants :

Les fournisseurs en biens et services sont ceux qui seront identifiés dans le document de projet à l'exception des consultants du projet à recruter. Ces derniers seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations seront régies par le code du travail et le code des impôts.

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs bénéficiaires du projet sont applicables. En outre, le projet fera des efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.

Le projet prendra des dispositions pour que les fournisseurs principaux (y compris leurs employés) et les travailleurs soient formés sur les questions de VBG, y compris l'EAS et le HS, incluant la prévention et réponse, ainsi que le code de bonne conduite et le MGP.

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des griefs mise en place dans le cadre du projet. En effet, au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des griefs, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes du projet.

10. Travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet COVID-19 il y aura des travailleurs communautaires recrutés sur la base d'un contrat à travers les Organisations Non Gouvernementales (ONG) ou les Associations Locales (ASLO) et utilisé comme agents de santé communautaires. Ces ONG signent le contrat avec l'UGP de même les travailleurs communautaires signent le contrat avec les ONG.

Ces travailleurs communautaires auront la charge de sensibiliser la communauté sur les mesures barrières, mobilisation sociale à travers la campagne d'information et sensibilisation rapprochée (porte par porte) et de proximité des communautés, la promotion, identification et orientation, des personnes présentant les symptômes de COVID-19 ou le syndrome grippal vers les structures préparées à cet effet.

Les mesures spécifiques de santé et de sécurité s'appliqueraient à eux afin de prévenir ou de minimiser l'exposition au COVID 19, ils recevront une formation immédiate continue sur l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) ; et des protections adéquates en matière de SST, les meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19. Une formation également sur certains concepts de base concernant les VBG, y compris l'EAS et le HS, incluant les informations sur la prévention et la réponse ainsi que le code de bonne conduite et le MGP, sera organisée.

Cette mobilisation des travailleurs communautaires doit être conforme aux paragraphes 35 à 37 de la NES n°2. L'Unité de Coordination du Projet dans le terme du contrat déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail.

L'Unité de Coordination du Projet informera dans toutes ces communications aux publique, l'exclusion du travail des enfants ou du travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Car l'âge minimum est fixé à 18 ans. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UCP prendra les mesures appropriées pour y remédier.

L'UCP déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et précisera également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent se plaindre dans le cadre du projet.

L'UCP évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

Santé et sécurité au travail (paragraphes 24-32 de la NES 2)

L'UCP exigera de toutes les entités contractantes qu'elles respectent les mesures de santé et de sécurité au travail incluses dans les exigences ESSS du Projet, qui sont dérivées des Directives générales environnementale, sanitaire et sécuritaire. Ces exigences vont au-delà de ce qui est inclus dans le Titre VI du Code du Travail, relatif à l'hygiène, la sécurité et la santé au travail.

Selon les exigences ESSS tous les travailleurs sous contrat et les sous-traitants devront recevoir une formation et des informations adéquates avant le début de nouvelles missions, concernant les risques professionnels et la protection de leur santé contre les facteurs ambiants dangereux qui peuvent être présents.

L'UCP établira et maintiendra également un système de suivi des performances en matière de sécurité et de santé au travail et de l'environnement de travail, y compris l'identification des dangers et des risques pour la sécurité et la santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour répondre aux dangers et aux risques identifiés, la fixation de priorités pour la prise de mesures et l'évaluation des résultats (paragraphe 30 de la NES 2).

IV. ANNEXES

Annexe 1: Code de bonne conduite

1. Règles de conduite en rapport avec les VBG

Les actes de VBG, y compris l'EAS et le HS constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner. Le processus judiciaire se poursuit uniquement avec le consentement éclairé du/de la survivant(e).

Ce Code a pour objectif de protéger les bénéficiaires de l'Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS) par son personnel en sensibilisant le personnel sur l'EAS et HS, en interdisant l'EAS, HS et en mettant en place un mécanisme pour traiter les plaintes concernant l'EAS et HS suspectée. Cette politique s'applique à tous les personnels du projet et au niveau des différents sites du projet à tout moment, y compris lors des interventions de secours d'urgence, et à tout autre endroit où les personnels du projet fournissent des services aux bénéficiaires.

Ces règles de conduite engagent le projet dans le traitement et la résolution des questions de VBG, y compris l'EAS et le HS, durant la conduite des travaux.

Toutes les formes de VBG, y compris l'EAS, le HS la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale :

A/ Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle, demande de faveurs sexuelles, ou tout autre comportement verbal et physique ou geste non-désirés de caractère sexuel, qui pourraient être raisonnablement perçus à offenser ou humilier une autre personne, quand ce comportement perturbe le travail, est traité comme une condition d'emploi, ou crée un environnement de travail intimidant, hostile, ou offensant

B/ Exploitation et abus sexuels : Tout abus ou 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 sexuelle d'une autre personne. Les abus sexuels s'entendent de « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires ». Femmes, filles, garçons et hommes peuvent être confrontés à l'exploitation et aux abus sexuels. Dans le cadre de projets financés par la Banque mondiale, des bénéficiaires du projet ou des membres des populations touchées par le projet peuvent être confrontés à l'exploitation et abus sexuels.

Le projet respectera la politique internationale contre le EAS et HS qui est la suivante:

- L'Exploitation sexuelle et Abus Sexuels et Harcèlement sexuel des bénéficiaires par les personnels constituent des actes d'inconduite flagrante et entraîneront des mesures disciplinaires, y compris la cessation immédiate de leur emploi.
- L'activité sexuelle avec un enfant (définie ici en tant que personne de moins de 18 ans) est interdite indépendamment de l'âge de la majorité ou de l'âge du consentement local.
- Les personnels du projet sont interdits d'avoir des relations sexuelles avec les bénéficiaires du programme. Ces relations sont souvent basées sur une dynamique de

pouvoir inégale et peuvent compromettre la crédibilité et l'intégrité du travail humanitaire. Toute relation sexuellement exploitante ou sexuellement abusive est interdite par le Code de conduite.

- L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services pour le sexe, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation, est interdit. Cela comprend l'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services pour le sexe, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou abusifs, comme condition de sélection en tant que bénéficiaire. Cela comprend également le sexe avec une travailleuse du sexe pour l'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services.
- Lorsqu'un personnel du projet a des préoccupations ou des soupçons d'exploitation sexuelle, abus sexuels ou harcèlement sexuel commis par un autre travailleur, qu'il soit ou non affilié au projet, il doit signaler ces préoccupations conformément aux procédures décrites dans le manuel de procédure des plaintes EAS et HS du projet ;
- Les personnels du projet sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS) et favorise la mise en œuvre de la Politique contre l'Exploitation et Abus Sexuels et Harcèlement Sexuel (HS). Les gestionnaires de tous les niveaux ont la responsabilité particulière de soutenir et de développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.

Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.

Les interactions sexuelles entre les employés du projet/de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG peuvent être engagées, le cas échéant. La poursuite judiciaire sera entamé uniquement avec le consentement éclairé du/de la survivant(e).

Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG.

Les chefs de service sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements du projet/de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

2. Suivi et mise en œuvre du code

La mise en œuvre du code de bonne conduite est de la responsabilité de l'équipe de sauvegarde. Le suivi de la mise en œuvre du code sera assuré par le comité de gestion des plaintes au niveau local.

Les membres de ce comité de gestion des plaintes seront identifiés et outillés pour assurer avec efficacité cette tâche. Une supervision sera assurée par l'Unité de Coordination du projet.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées aux VBG, y compris l'EAS et le HS. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe 2: Tableau de synthèse des risques et les mesures d'atténuation générale du Projet

N°	Principaux risques liés à la main d'œuvre du projet COVID 19	Mesures d'atténuation des risques
1	<p>Risque d'infection au COVID-19</p> <p>Risque de la stigmatisation et la transmission des infections à la famille et à la communauté</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention COVID-19, – Mise en place des mécanismes pour réduire l'impact de l'épidémie de COVID-19 sur l'entreprise, les travailleurs, les clients et le public, – Utilisation des équipements de protection individuelle – Élaborer des politiques et des procédures d'orientation pour un traitement rapide et isolement des personnes malades, le cas échéant – Les employeurs doivent informer et encourager les employés à s'auto-surveiller les signes et symptômes du COVID-19 s'ils soupçonner une éventuelle exposition. – Les employeurs doivent élaborer des politiques et des procédures pour que les travailleurs signaler lorsqu'ils sont malades ou subissent les symptômes du COVID-19. – Identification et isolement rapides des personnes potentiellement infectieuses est une étape essentielle dans la protection des travailleurs et des populations.
2	<p>Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, l'épuisement professionnel,</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Former le personnel à la gestion du stress ; – L'intégration et le suivi des dispositions de santé et sécurité au travail dans les contrats des prestataires ; – Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun
3	<p>Risques d'attaques par de groupes armés,</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ;
4	<p>Risque des accidents de travail et maladies professionnelles,</p> <p>Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Équipement de protection individuelle – Faire appel à de spécialistes en médecine du travail pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; – Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles – Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; – Mise en place d'un comité d'hygiène, santé et sécurité au travail
5	<p>Risques de survenue de VBG, y compris l'EAS et le HS</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Organiser des campagnes de sensibilisation des populations bénéficiaires sur la prévention et la

N°	Principaux risques liés à la main d'œuvre du projet COVID 19	Mesures d'atténuation des risques
	<p>Risque des discriminations basées sur le genre, la déficience ou handicap, l'exclusion des personnes vulnérables,</p>	<p>réponse aux VBG, y compris les services de prise en charge disponibles et l'accès au MGP.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir des sanctions à appliquer. - Les tentatives de corruption devront être signalées. - Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires, qui interdit toute forme de VBG, y compris l'EAS et le HS ; - Former le personnel et les travailleurs du projet sur la prévention et la réponse aux VBG, les services de prise en charge, le code de bonne conduite, et leur droit à saisir les structures compétentes en cas d'EAS ou de harcèlement moral et/ou sexuel et sur leur droit de retrait. - Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes sensible aux questions liées aux VBG et prêt pour traiter ces plaintes de façon éthique et confidentielle
6	<p>Risque de l'afflux de la main d'œuvre,</p> <p>Risque de transmission de maladies les MST et le VIH/SIDA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires, qui interdit toute forme de VBG, y compris l'EAS et le HS. - Former le personnel et les travailleurs du projet sur la prévention et la réponse aux MST, au VIH/SIDA, et aux VBG, les services de prise en charge, le code de bonne conduite, et leur droit à saisir les structures compétentes en cas d'EAS ou de harcèlement moral et/ou sexuel et sur leur droit de retrait. - Les tentatives de corruption devront être signalées.
7	<p>Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; - Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; -
8	<p>Risque de détresse psychologique, la fatigue, l'épuisement professionnel,</p> <p>Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun - Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches - Respect de calendrier des congés ou repos des personnels
9	<p>Difficulté ou impossibilité d'approvisionnement des intrants (suspensions des vols)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation de la voie routière si cela est possible
10	<p>Risque des travaux forcés, à l'exploitation des enfants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Application et respect du code de travail en vigueur

N°	Principaux risques liés à la main d'œuvre du projet COVID 19	Mesures d'atténuation des risques
		<ul style="list-style-type: none"> – Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires, qui interdit toute forme de VBG et VCE, y compris l'EAS et le HS. – Former le personnel et les travailleurs du projet sur la prévention et la réponse aux VBG et VCE, les services de prise en charge, le code de bonne conduite, et leur droit à saisir les structures compétentes en cas de VCE, d'EAS ou de harcèlement moral et/ou sexuel et sur leur droit de retrait. – Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes au niveau du projet sensible aux questions liées aux VCE et prêt pour traiter ces plaintes de façon éthique et confidentielle.
11	Risques d'exposition du personnel médical aux maladies	<ul style="list-style-type: none"> – Doter le personnel médical avec les EPI – Sensibiliser le personnel médical sur les différentes mesures de prévention de la maladie
12	Risques d'insécurité pour le personnel médical	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibiliser le personnel médical sur les différentes mesures

Annexe 3 : Tableau de Comparaison entre la NES 2 de la Banque mondiale et le Code du Travail de la Centrafrique

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur		
<i>Conditions de travail et d'emploi</i>		
<p><i>Paragraphe 10</i></p> <p>Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi.</p> <p>Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES.</p> <p>Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.</p>		<p>Ces exigences n'ont pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 11</i></p> <p>Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.</p>	<p><i>Article 232</i></p> <p>À l'exception des professions pour lesquelles les usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui sont déterminés par un Arrêté pris par le Ministre en Charge du Travail, après avis du Conseil National</p>	<p>Le Code du Travail satisfait la NES 2</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p>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 du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites</p> <p>Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes 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.</p>	<p>Permanent du Travail le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze (15) jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et trente (30) jours pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.</p> <p><i>Article 241</i></p> <p>En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements de cession consentie dans le cadre des dispositions prévues à l'article 226 et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenues sur les appointements ou salaire du travailleur que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant le Magistrat du lieu de la résidence ou de l'Inspecteur du travail et des Lois sociales du ressort pour le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur</p> <p>Repos hebdomadaires</p> <p><i>Article 273</i></p> <p>Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il doit avoir une durée minimale de vingt-quatre (24) heures consécutives.</p> <p><i>Article 274</i></p> <p>Il est interdit d'occuper plus de six (06) jours par semaine un même salarié.</p> <p><i>Article. 275</i></p> <p>Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.</p> <p>Congé annuel</p>	<p>Le Code du Travail satisfait la NES 2</p> <p>Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	<p><i>Article 280</i></p> <p>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.</p> <p><i>Article 281</i></p> <p>Sauf dispositions plus favorables 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.</p> <p>Congé maladie</p> <p><i>Article 134</i></p> <p>En cas de maladies ou d'accidents non professionnels des travailleurs dûment constatés par un médecin agréé, l'employeur est tenu de verser, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.</p> <p>Congé pour raison familiale</p> <p>Le concept de congé pour raison familiale n'existe pas dans le Code du travail</p>	
<i>Paragraphe 12</i>	<i>Article 148</i>	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p>Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.</p> <p>Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci,</p>	<p>Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée à un préavis donné par la partie qui en prend l'initiative.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 (2) mois pour les agents de maîtrise et assimilés ; • trois (3) mois pour les cadres. <p><i>Article 153</i></p> <p>Toute rupture du contrat de travail donne lieu au profit du travailleur au règlement des droits légaux. Le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service ou dans un délai maximum de cinq (05) jours.</p> <p>Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du Président du Tribunal du travail, l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de fraction saisissable des sommes dues.</p> <p><i>Article 154</i></p> <p>Une indemnité de services rendus est versée à tout travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite et /ou aux ayants droit du travailleur décédé.</p> <p>Le mode de calcul de cette indemnité est identique à celui des indemnités de licenciement prévues par la réglementation en vigueur.</p>	<p>Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2</p> <p>Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p>Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<i>Non-discrimination et égalité des chances</i>		
<p><i>Paragraphe 13</i></p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p><i>Article 10</i></p> <p>A conditions de travail égales, salaire égal. La loi assure à chacun l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail sans aucune discrimination.</p> <p><i>Article 11</i></p> <p>Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération doit être suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent. Celle-ci ne doit pas être inférieure aux seuils minima fixés par les barèmes et grilles salariales en vigueur. Les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.</p> <p><i>Article 17</i></p> <p>Tout travailleur, qu'il soit national ou étranger, résident légal, a le droit d'adhérer librement au syndicat de son choix dans le cadre de sa profession et des secteurs géographiques qu'il détermine.</p> <p>Toutefois, un étranger ne pourra adhérer à un syndicat que s'il réside depuis deux (2) ans au minimum sur le territoire</p>	<p>Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2</p> <p>Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.	de la République Centrafricaine et à condition que la législation du pays dont il est ressortissant reconnaisse les mêmes droits aux nationaux centrafricains installés dans ce pays.	
<p><i>Paragraphe 14</i></p> <p>Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.</p>		<p>Ce concept n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 15</i></p> <p>L'Emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu de la présente NES). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.</p>	<p><i>Article 12</i></p> <p>Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération doit être suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent. Celle-ci ne doit pas être inférieure aux seuils minima fixés par les barèmes et grilles salariales en vigueur. Les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes</p> <p><i>Article 252</i></p> <p>La femme ne peut être maintenue dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affectée à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement de l'indemnité de préavis et le cas échéant de l'indemnité de licenciement lorsqu'elle remplit les conditions et éventuellement des dommages-intérêts.</p>	<p>Le Code du Travail couvre la discrimination à l'égard des femmes et les personnes handicapés, mais non les migrants</p> <p>Voir Section B pour les enfants.</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	<p><i>Article 253</i></p> <p>Toute femme enceinte dont l'état actuel a été médicalement constaté ou dont la grossesse est apparente, peut quitter le travail sans préavis et sans avoir à payer de ce fait une indemnité de rupture de contrat.</p> <p>A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives, dont six (06) semaines antérieures et huit (08) semaines postérieures à la délivrance.</p> <p>Cette suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période l'employeur ne peut lui donner congé.</p> <p>En aucun cas la femme n'est autorisée à travailler durant la période des six (06) semaines antérieures ou huit (08) semaines postérieures à l'accouchement.</p> <p><i>Article 266</i></p> <p>Toute discrimination à l'égard des candidats à un emploi ou des salariés fondée sur leur handicap physique ou mental est strictement interdite.</p>	
Organisations de travailleurs		
<p><i>Paragraphe 16</i></p> <p>Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre</p>	<p><i>Article 12</i></p> <p>Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de s'organiser librement, de constituer des organisations de leur choix et d'adhérer à ces organisations, dans le respect de la Constitution, des lois et règlements en vigueur et des statuts pour la défense de</p>	<p>Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p>conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes.</p> <p>L'Emprunteur n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.</p>	<p>leurs intérêts professionnels et corporatistes.</p> <p><i>Article 13</i></p> <p>La liberté syndicale a pour corollaire la libre détermination des conditions de travail par voie de négociation collective et la liberté de recourir à des moyens de pression légaux, notamment la grève, dans les conditions fixées par le présent Code.</p> <p><i>Article 17</i></p> <p>Tout travailleur, qu'il soit national ou étranger, résident légal, a le droit d'adhérer librement au syndicat de son choix dans le cadre de sa profession et des secteurs géographiques qu'il détermine.</p> <p>Toutefois, un étranger ne pourra adhérer à un syndicat que s'il réside depuis deux (2) ans au minimum sur le territoire de la République Centrafricaine et à condition que la législation du pays dont il est ressortissant reconnaisse les mêmes droits aux nationaux centrafricains installés dans ce pays.</p> <p><i>Article 30</i></p> <p>Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions, en ce qui concerne</p>	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	<p>notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, des mesures de discipline et de congédiement. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.</p> <p><i>Article 31</i></p> <p>Toute mesure prise par l'employeur et jugée contraire aux dispositions de l'article 30 est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages - intérêts.</p>	
B. Protection de la main-d'œuvre		
<i>Travail des enfants et âge minimum</i>		
<p><i>Paragraphe 17</i></p> <p>Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.</p>	<p><i>Article 259</i></p> <p>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.</p> <p><i>Article 260</i></p> <p>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 leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.</p> <p>Lorsque le Médecin requis par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales atteste que le travail confié à l'enfant est</p>	<p>Ces articles du Code du Travail ne seront pas déclenchés, car le Projet ne financera pas l'emploi de travailleurs de moins de 18 ans.</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	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.	
<p><i>Paragraphe 18</i></p> <p>Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 ci-dessous ; b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et c) L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES. 	Voir ci-dessus	Ces articles du Code du Travail ne seront pas déclenchés, car le Projet ne financera pas l'emploi de travailleurs de moins de 18 ans.
<p><i>Paragraphe 19</i></p> <p>Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.</p>		Ces articles du Code du Travail ne seront pas déclenchés, car le Projet ne financera pas l'emploi de travailleurs de moins de 18 ans.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
Travail Forcé		
<p><i>Paragraphe 20</i></p> <p>Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.</p>	<p><i>Article 7</i></p> <p>Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue sous toutes ses formes, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 du travail ; • en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse ; • en tant que sanction pour avoir participé à des grèves. <p><i>Article 8</i></p> <p>N'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire au sens du présent Code :</p> <ul style="list-style-type: none"> • tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ; • tout travail ou service découlant des obligations civiques normales des citoyens Centrafricains définies par la loi ; • tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que le travail soit 	<p>Le code du travail satisfait les exigences de la NES 2</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	<p>exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et ledit individu ne soit ni concédé ni mis à la disposition des particuliers ou personnes morales privées</p> <ul style="list-style-type: none"> • tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure : guerres, sinistres ou menaces de sinistres, incendies, inondations, famine, tremblement de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ; • tout travail ou service exécuté en application d'un Décret de réquisition ; • tout travail ou service d'intérêt général effectué avec le consentement des intéressés. 	
C. Mécanisme de gestion des plaintes		
<p><i>Paragraphe 21</i></p> <p>Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
tous.		
<p><i>Paragraphe 22</i></p> <p>Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.</p>	<p>Le Code du Travail ne Protège de manière explicite que les représentants du personnel</p>	<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 23</i></p> <p>Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
collectives		
D. Santé et sécurité au travail (SST)		
<p><i>Paragraphe 24</i></p> <p>Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA. Les mesures SST qui s'appliquent au projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES.</p>	<p><i>Article 298</i></p> <p>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.</p> <p>À cet effet, il est appuyé par le Comité d'Hygiène et de Sécurité prévu à l'article 82 du présent Code.</p> <p><i>Article 299</i></p> <p>Des conseils régionaux de prévention des risques professionnels peuvent être institués par arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique auprès des autorités administratives régionales.</p> <p><i>Article 300</i></p> <p>Des arrêtés conjoints du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique, pris après avis du Conseil Supérieur de Prévention des Risques Professionnels, fixent les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux du travail.</p> <p>Ils précisent dans quelles conditions l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail doit recourir à la procédure de mise en demeure.</p> <p><i>Article 301</i></p> <p>La mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec</p>	<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	<p>accusé de réception. Elle doit être datée et signée. Elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe le délai d'exécution. Ce délai doit être compris entre quatre (04) jours et un (01) mois, sauf cas d'extrême urgence.</p> <p><i>Article 302</i></p> <p>Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour l'hygiène, la sécurité et la santé des travailleurs et non définies par les arrêtés prévus à l'article 301, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail y remédie en adressant une mise en demeure à l'employeur.</p> <p>Les délais d'exécution impartis par la mise en demeure sont fixés par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail.</p> <p><i>Art. 303</i></p> <p>Lorsque les conditions du travail présentent un danger pour l'intégrité physique des travailleurs, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort dresse immédiatement un procès-verbal d'infraction dans les formes prévues à l'article 301.</p> <p><i>Art. 304</i></p> <p>La prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles font l'objet d'une loi spéciale.</p> <p>Les entreprises doivent mettre en place un service médical et sanitaire inter-entreprise ou créer des dispensaires ou infirmeries communes à un groupe d'entreprises ou d'établissements suivant les modalités à fixer par arrêté</p>	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique après avis du Conseil National Permanent du Travail.	
<p><i>Paragraphe 25</i></p> <p>Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 26</i></p> <p>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</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p>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.</p>		<p>d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 27</i></p> <p>Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des 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 ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p>projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations</p>		
<p><i>Paragraphe 28</i></p> <p>Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 29</i></p> <p>Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p><i>Paragraphe 30</i></p> <p>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.</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p>E. Travailleurs contractuels</p>		
<p><i>Paragraphe 31</i></p> <p>L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 32</i></p> <p>L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Emprunteur exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.		
<p><i>Paragraphe 33</i></p> <p>Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
F. Travailleurs communautaires		
<p><i>Paragraphe 34</i></p> <p>Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main- d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p>tenu de la nature et des objectifs de tels projets, il ne sera peut- être pas opportun d'appliquer toutes les dispositions de la NES 2. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.</p>		
<p><i>Paragraphe 35</i></p> <p>Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui correspond et est proportionnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires. <p>Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués par rapport au travail communautaire et seront appliqués conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus. La manière dont ces dispositions s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p><i>Paragraphe 36</i></p> <p>Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, l'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 37</i></p> <p>L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main- d'œuvre communautaire en recherchant les risques visés aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
pour y remédier.		
<p><i>Paragraphe 38</i></p> <p>Le système d'examen établi conformément aux dispositions du paragraphe 30 prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p>G. Employés des fournisseurs principaux</p>		
<p><i>Paragraphe 39</i></p> <p>Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 40</i></p> <p>Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés,</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p>l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.</p>		
<p><i>Paragraphe 41</i></p> <p>Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur 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.</p>	<p>Aucune disposition réglementaire équivalente en place</p>	<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 42</i></p> <p>La capacité de l'Emprunteur à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la présente NES.</p>	<p>Aucune disposition réglementaire équivalente en place</p>	<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>