Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
Unité – Dignité – Travail
==========

Ministère des Travaux Publics et de l'Entretien Routier (MTPER)

==========

Projet d'Urgence de Rétablissement des Infrastructures et de la Connectivité en Centrafrique

(PURIC-CAR)- P176450

PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Juin 2021

TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ACRONYMES 4
CLARIFICATION DE CONCEPTS F 4
RESUME EXECUTI 7
EXECUTIVE SUMMARY 10
I. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET 13
1.1.1 Objectif de Développement du Projet 13
1.1.2 Composantes du Projet 13
1.1.3 Objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre 15
II. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PURIC 16
2.1 Catégories des travailleurs 46
2.1.1 Les travailleurs directs 16
2.1.2 Les travailleurs contractuels 17
2.1.3 Les employés des fournisseurs 17
2.1.4 Les travailleurs communautaires 17
2.2 Calendrier des besoins en main-d'œuvre 18
III. CADRE LEGISLATIF CENTRAFRICAIN ET NES 2 DE LA BANQUE MONDIALE 19
3.1 Bref aperçu de la législation du travail en Centrafrique : modalités et conditions 42
3.1.1 Objectif du code de travail 42
3.1.2 Conditions des contrats de travail 42
3.1.3 Contenu du contrat de travail 42
3.1.4 Durées du contrat de travail 43
3.1.5 Exécution du contrat de travail 43
3.1.6 Résiliation du contrat 44
3.1.7 Dispositions relatives au travail des femmes 45
3.1.8 Dispositions relatives au travail des enfants 46
3.1.9 Dispositions relatives aux travaux forcés 46
3.1.10 Dispositions relatives aux salaires et indemnités 47
3.1.11 Durée du travail 47
3.1.12 Dispositions relatives au travail des personnes handicapées 48
3.1.13 Dispositions relatives aux repos hebdomadaires et congés 48
3.1.14 Dispositions relatives à l'hygiène, sécurité et santé au travail 48
3.2 Normes Environnementales et Sociales de la Banque Mondiale : NES n°2 49
3.2.1 Objectifs de la NES 2 49
3.2.2 Conditions de travail et gestion des relations de travail 50
IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL 50
4.1 Zone d'intervention du Projet 50
4.2. Les principaux risques liés à la main-d'œuvre 51
4.2.1 Conditions de travail et d'emploi 54
4.2.2 Discrimination et inégalité des chances, violences basées sur le genre 55
4.2.3 Organisation des travailleurs 57
4.2.4 Travail des enfants 57
4.2.5 Travail forcé 58
4.2.6 Santé et sécurité au travail (SST) 58

4.2.7 Nature des contrats 59
4.2.8 Insécurité liée aux groupes armés non étatiques 59
4.2.9. Formation des travailleurs 60
V. PERSONNEL RESPONSABLE 61
VI. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES 61
6.1 Règlement du conflit individuel de travail : 64
6.1.1 Pré-conciliation entre les parties 64
6.1.2 Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail 64
6.1.3 Procédure devant les tribunaux 64
6.2 Règlement de conflit collectif 65
6.2.1 Phase de conciliation 65
6.2.2 Phase d'arbitrage 65
VII. GESTION DES CONTRACTANTS 66
7.1. Travailleurs contractant 67
7.1.2. Les employés de fournisseurs principaux (paragraphe 39 to 42 de la NES 2) 68
Annexe 1 70
Annexe 2 73
Annexe 3 74

SIGLES ET ACRONYMES

AES	Abus et Exploitation Sexuel
AGETIP	Agence des Travaux d'Intérêts Publics
BM	Banque mondiale
BTP	Bâtiments et Travaux Publics
CEP	Coordination d'Exécution du Projet
HS	Harcèlement Sexuel
MGP	Mécanisme de Gestion de Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
ONM	Office National du Matériel
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PURIC	Projet d'Urgence de Rétablissement des Infrastructures de Connectivité en Centrafrique
PCR	Projet de Connectivité Rurale
PSS	Plan de santé et Sécurité
RCA	République Centrafricaine
SPM	Spécialiste en Passation des Marchés
SSE	Spécialiste en Sauvegarde Environnementale
SSS	Spécialiste en Sauvegarde Sociale
SST	Santé et sécurité au Travail
UNOPS	Office des Nations Unies pour les Services Unité de Gestion du Projet
UGP	Unité de Gestion du Projet

CLARIFICATION DE CONCEPTS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Démission : C'est l'acte de manifester clairement sa volonté de rompre son contrat de travail de sa propre initiative.

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

Enfant : Toute personne âgée de moins de 18 ans.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Travail forcé : C'est un travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré

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

Travailleur du projet : a) Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches

qui sont directement liées au projet (travailleurs directs) ; b) les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels) ; c) les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ; et d) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

RESUME EXECUTIF

Le Gouvernement de la République Centrafricaine (RCA) prépare le projet d'Urgence de Rétablissement des Infrastructures et de la Connectivité en RCA. Ce projet appelé (PURIC-CAR) qui a été initié par le Gouvernement Centrafricain, est un projet d'un montant de 64,4 millions de dollars US, dont l'IDA finance l'équivalent de 52,9 millions de dollars US et l'Agence Française de Développement (AFD) l'équivalent de 11,5 millions de dollars US pour aider le gouvernement, par l'intermédiaire du Ministère des Travaux Publics et de l'Entretien Routier (MTPER) à préserver les infrastructures de transport par un entretien adéquat, réduire les coûts de transport et améliorer la qualité du service et de la sécurité des déplacements. Ce projet vise à renforcer l'intégration régionale de la RCA et de développement reliant la RCA avec les pays voisins.

Objectif du PURIC

L'objectif de développement de ce projet est : d'améliorer la connectivité sur les corridors internationaux sélectionnés en RCA et d'améliorer la connectivité dans les zones rurales et urbaines ciblées.

Le projet interviendra sur l'ensemble du territoire national avec une forte concentration dans les préfectures de Vakaga, Bamingui Bangoran, Nana-Gribizi, Ouham, Ouham-Pende et Nana- Mambéré.

Composantes du PURIC

Le PURIC comporte cinq (05) composantes qui sont :

Le projet interviendra sur l'ensemble du territoire national avec une forte concentration dans les préfectures de Vakaga, Bamingui Bangoran, Nana-Gribizi, Ouham, Ouham-Pende et Nana- Mambéré.
Le PURIC comporte cinq (05) composantes qui sont :

La composante 1 se concentrera sur l'amélioration des routes dans deux zones d'intervention sélectionnées, situées dans le nord-ouest et le nord-est du pays (cf. section I.A). Cette composante utilisera la même méthodologie de travail que le Projet de Connectivité Rurale (PCR) , qui consiste en trois phases consécutives *(phase 1 : Travaux publics à haute intensité de main d'œuvre (LIPW) – Phase 2 : travaux mécanisés et Phase 3 : Activités d'entretien communautaire).* Les routes améliorées seront en mesure d'assurer des niveaux de service adéquats dans des conditions climatiques extrêmes, telles que des pluies de forte intensité et des inondations.

Composante 2 : Amélioration des couloirs de transport d'urgence (coût estimé équivalent à 9,0 millions de dollars financé par l'IDA)

La composante 2 appuiera la finalisation des travaux et activités initiés dans le cadre du projet CEMAC-TTFP clôturé le long du corridor vital Bangui-Garoua Boulai (cf. section B). Elle vise à supprimer les barrières physiques sur le corridor routier reliant Bangui à la frontière camerounaise et à finaliser les infrastructures clés de facilitation du transport afin d'assurer une circulation sûre et efficace des biens et des personnes.

Composante 3 : Sécurité routière, gestion du patrimoine routier et résilience climatique (financement IDA de l'équivalent de 7,8 millions de dollars)

Outre les améliorations d'urgence prévues par le volet 1, qui visent à rétablir la connectivité de base dans les zones rurales, le projet proposé s'inscrit dans une approche progressive visant à fournir les éléments constitutifs d'une infrastructure routière résiliente, sûre et durable.

Composante 4 : Renforcement des capacités et gestion du projet (financement IDA de l'équivalent de 5,3 millions de dollars US)

Cette composante financera des activités de renforcement des capacités, de gestion de projet, de suivi et d'évaluation, et de renforcement institutionnel par la fourniture de biens, de formations et de services de conseil et autres.

Composante 5 : Intervention d'urgence

En cas de crise ou d'urgence éligible, le projet apportera une réponse immédiate et efficace à ladite crise éligible ou d'urgence. Cette composante aura une allocation initiale de zéro dollar. En cas d'activation de cette composante, elle sera entièrement financée par les fonds IDA. En cas de crise éligible ou d'urgence, cette composante offre la possibilité d'accéder à des ressources pour des dépenses éligibles permettant d'apporter une réponse immédiate et efficace. Il est proposé d'incorporer cette composante au projet étant donné que la RCA reste vulnérable aux chocs.

Bénéficiaires directs du projet

Les bénéficiaires directs du projet sont :

- 2,6 millions des populations des préfectures de l'Ouham, de l'Ouham-Pendé, de la Nana-Mambéré pour la zone Nord-Ouest et, la Nan-Gribizi, le Bamingui-Bangoran et la Vakago pour ce concerne la zone Nord-Est ;
- 5 550 personnes contractées par la méthode à Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) ;
- 400 personnes engagées par des contrats non HIMO ;
- Les agriculteurs des différentes zones d'intervention du PURIC y compris les usagers des dites voies.

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

L'objectif du PGMO 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 d'une part comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du projet.

Et d'autre part, ces acteurs doivent les gérer conformément aux dispositions du code de travail en vigueur en Centrafrique, et aux exigences de la NES n°2 de la Banque Mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail.

Tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout travailleur (direct, contractuel, communautaire ou indirect, lié aux fournisseurs) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

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

Utilisation de la main d'œuvre par le PURIC

L'utilisation de la main d'œuvre se fera en application de la NES n°2 de la Banque Mondiale. Est considérée comme travailleur du PURIC, 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. Toutefois, le recrutement ou la promotion de la candidature féminine sera encouragé. Le projet ne fera pas recours au travail forcé.

Les *Travailleurs contractuels* sont des personnes employées ou recrutées par des tiers (contracteurs, consultants, etc.) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation des travaux.

Les *employés des fournisseurs* sont des personnes employées ou recrutées par les « fournisseurs principaux » qui approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

Les *travailleurs communautaires* sont les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet via l'action HIMO ou des activités complémentaires des entreprises de travaux.
Les travailleurs communautaires recrutés ou employés pour les travaux HIMO sont les membres de la communauté recrutés par le tirage au sort dans chaque zone d'intervention.

La plupart des travailleurs directs de l'UCP sont soumis aux contrats de consultant. Eu égard à l'application des NES pendant la mise en œuvre des activités du projet, l'UCP sera renforcé par d'autres spécialistes, ingénieurs et techniciens.

Cadre juridique applicable au projet

- La Loi n°09.004 portant Code du travail de la République Centrafricaine est la législation de référence : les dispositions de cette loi seront appliquées au PURIC.
- La Norme Environnementale et Sociale (NES n°2) définit les exigences de la Banque Mondiale relatives au travail notamment favoriser les bonnes relations entre les travailleurs et la direction et offrir des conditions de travail sûres et saines, exempte de discrimination, de violence liée au genre, de travail forcé et l'embauche d'enfant ou de personne liée au trafic humain. Pour plus de détails sur les normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, veuillez suivre le lien : *https://www.banquemondiale.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-framework-resources*
  L'Entreprise et son personnel doivent signer le Code de conduite (annexe 1).

Le Mécanisme de Gestion des litiges

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.

Le conflit au travail concerne :

- Le **conflit individuel de travail** qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.
- Le **conflit collectif de travail** qui peut opposer une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs.

Le *règlement du conflit individuel* se fera par : (i) la pré-conciliation (règlement à l'amiable) ; (ii) la conciliation devant l'Inspecteur du travail et (ii) la procédure devant les tribunaux.

Le *règlement du conflit collectif* se fera en deux phases : (i) la conciliation devant l'Inspecteur du travail et (ii) l'arbitrage par le Conseil d'arbitrage composé d'un (01) Président (Magistrat de la Cour d'Appel) et quatre (04) membres (deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs n'ayant aucun intérêt dans le conflit et nommés parmi les assesseurs des tribunaux du travail par décision du Président de la Cour d'Appel du ressort).

EXECUTIVE SUMMARY

The Government of the Central African Republic (CAR) is preparing the Emergency Infrastructure and Connectivity Restoration project in the CAR. This project, called PURIC-CAR, was initiated by the Central African Government with financing of US $ 64.4 million, of which IDA finances the equivalent of US $ 52.9 million and the French development agency (AFD) the equivalent of US $ 11.5 million. The project will help the government of CAR, through the Ministry of Public Works and Road Maintenance (MTPER), to preserve transport infrastructure through adequate maintenance, reduce transport costs and improve the quality of service and travel safety. The project will strengthen the CAR's regional integration and development linking the CAR with neighboring countries.

Objective of PURIC

The development objective of this project is to improve connectivity on selected international corridors in CAR and to improve connectivity in targeted rural and urban areas.

The project will operate throughout the national territory with a strong concentration in the prefectures of Vakaga, Bamingui Bangoran, Nana-Gribizi, Ouham, Ouham-Pende and Nana-Mambéré.

Components of PURIC

PURIC has five components which are:

Component 1 will focus on improving roads in two selected intervention areas, located in the north-west and north-east of the country (cf. section I.A). This component will use the same working methodology as the Rural Connectivity Project (RCP), which consists of three consecutive phases. The improved roads will be able to ensure adequate levels of service under extreme weather conditions, such as heavy rains and flooding.

Component 2: Improvement of emergency transport corridors (estimated cost equivalent to USD 9.0 million financed by IDA)

Component 2 will support the finalization of works and activities initiated under the CEMAC-TTFP project closed along the vital Bangui-Garoua Boulai corridor (see section B). It aims to remove physical barriers on the road corridor connecting Bangui to the Cameroonian border and to finalize key transport facilitation infrastructure in order to ensure safe and efficient movement of goods and people. Component 2 is structured around four sub-components;

Component 3: Road safety, road asset management and climate resilience (IDA funding equivalent to $ 7.8 million)

In addition to the emergency improvements foreseen by component 1, which aim to restore basic connectivity in rural areas, the proposed project is part of a phased approach aimed at providing the building blocks of a resilient, safe and secure road infrastructure. sustainable. To this end, component 3 will support the following activities:

Component 4: Capacity building and project management (IDA funding equivalent to US $ 5.3 million)

This component will finance capacity building, project management, monitoring and evaluation, and institutional strengthening activities through the provision of goods, training and advisory and other services. The main activities offered are as follows:

Component 5: Emergency response

In the event of an eligible crisis or emergency, the project will provide an immediate and effective response to said eligible crisis or emergency. This component will have an initial allocation of zero

dollars. If this component is activated, it will be fully financed by IDA funds. In the event of an eligible crisis or emergency, this component offers the possibility of accessing resources for eligible expenditure allowing an immediate and effective response to be provided. It is proposed to incorporate this component into the project given that the CAR remains vulnerable to shocks.

Direct beneficiaries of the project

The direct beneficiaries of the project are:

- 2.6 million of the populations of the prefectures of Ouham, Ouham-Pendé, Nana-Mambéré for the North-West zone and, Nan-Gribizi, Bamingui-Bangoran and Vakago for this concerns the North-East zone;

- 5,550 people contracted using the high labour intensity method (HIMO);

- 400 people contracted under non-HIMO contracts;- Farmers from the various PURIC intervention zones, including users of these roads.

Objectives of Labour Management Procedures (LMP)

The objective of the LMP is to have clear procedures for identifying and clarifying the specific and potential workforce management problems that the main actors must understand and consider in the implementation of the project. These problems must be managed in accordance with the provisions of the labor code in the Central African Republic and the requirements of ESS 2 of the World Bank.

The LMP is required by the Environmental and Social Framework (ESF) of the World Bank. ESS 2 applies to project workers who are full-time, part-time, temporary, seasonal and migrant.

Use of labor by PURIC

The use of labor will be done in accordance with the World Bank's ESS 2. A PURIC worker is any natural or legal person of Central African or foreign nationality who meets the employment criteria. A "natural person" means any male or female person, at least eighteen years old, having good character and having the required skills. The recruitment or promotion of female candidates will be encouraged. The project will not use forced labor.

The direct workers of the project are: (i) employees of the Project Coordination Unit (PCU) of the Ministry of Public Works and Road Maintenance (MTPER) who work under the direction of the Coordinator.

The labor requirements of the project

Most of the direct workers of the PCU will be hired under consulting contracts. The PCU will be reinforced by other specialists, engineers and technicians.

Legal framework applicable to the project

- Law No. 09.004 establishing the Labor Code of the Central African Republic is the reference legislation: the provisions of this law will be applied to PURIC.
- Environmental and Social Standard 2 sets out the requirements of the World Bank regarding workers, in particular to promote good relations between workers and management and to provide safe and healthy working conditions free from discrimination and related violence, gender, forced labor and the hiring of children or persons linked to human trafficking. For more details on the World Bank's environmental and social standards, please follow the link: *https://www.banquemondiale.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-framework-resources*

The Grievance Redress Mechanism

A grievance mechanism will be provided for all direct workers and contracted workers (and, where relevant, their organizations) to raise workplace concerns.

Work conflicts concern:

• Individual labor disputes during employment or on the occasion of the termination of the employment contract between a worker and his employer.

• Collective labor disputes that may pit a collective of employees, whether or not organized in a professional group, against an employer or a group of employers.

Individual disputes will be resolved by: (i) pre-conciliation (amicable settlement); (ii) conciliation before the Labor Inspector and (ii) procedure before the courts.

The settlement of the collective disputes will be done in two phases: (i) conciliation before the Labor Inspector and (ii) arbitration by the Arbitration Council composed of one (01) President (Magistrate of the Court of Appeal) and four (04) members (two employer assessors and two worker assessors having no interest in the conflict and appointed from among the assessors of the labor courts by decision of the President of the Court of Appeal of the jurisdiction).

I. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET

1.1 Description du projet

1.1.1 Objectif de Développement du Projet

L'Objectif de Développement (ODP) du Projet d'Urgence de Rétablissement des Infrastructures et de la Connectivité en Centrafrique est d'améliorer la connectivité sur les corridors internationaux sélectionnés en RCA et d'améliorer la connectivité dans les zones rurales et urbaines ciblées.

1.1.2 Composantes du Projet

Les activités du Projet PURIC-CAR sont organisées autour de (05) cinq composantes. Le projet comprend est d'un montant de 75 millions de dollars des États-Unis et devrait faire l'objet de cofinancement de l'Agence Française de Développement.

Component 1 will focus on improving roads in two selected intervention areas, located in the north-west and north-east of the country (cf. section I.A). This component will use the same working methodology as the RCP project, which consists of three consecutive phases. The improved roads will be able to ensure adequate levels of service under extreme weather conditions, such as heavy rains and flooding.

Sous-composante 1.1 : Réfection des routes du Nord-0uest du PCR initial. Cette sous-composante vise à améliorer un réseau de routes rurales ciblées dans le bassin nord-ouest (environ 500 km) couvrant les préfectures d'Ouham et d'Ouham Pende à partir du projet initial de connectivité rurale. Les travaux sont conçus pour suivre une approche d'amélioration ponctuelle grâce à une méthode de travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) dans une première phase suivie d'une réhabilitation mécanisée puis d'une dernière phase de HIMO. Les routes ont été choisies pour assurer un impact maximal sur la production agricole. Les études techniques et les études d'impact environnemental et social en sont à l'étape finale. Les travaux devraient démarrer en début novembre 2021 et être exécutés par l'Office National du Matériel (ONM) et par des entreprises privées. La période de la saison des pluies sera utilisée pour l'approvisionnement et la finalisation d'un marché avec l'ONM ainsi que pour la préparation des équipes au déploiement sur le terrain.

Sous-composante 1.2 : Réhabilitation des routes dans le Nord Est du PCR initial. Initialement, cette sous-composante visait: (a) le renforcement de la section routière Kaga Bandoro-Ndele de 333 kilomètres de long; et (b) l'amélioration des 444 kilomètres de la section Ndele-Birao. L'Office des Nations Unies pour les services de projet (UNOPS) a signé une convention avec le Gouvernement de la RCA pour les travaux des routes Kaga Bandoro-Ndélé-Birao (km) et des Petites et Moyennes Entreprises (PME) routières utilisant à la fois des travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre (HIMO) et des travaux mécanisés.

L'UNOPS a achevé la mise à jour des études techniques de la section routière Kaga Bandoro-Mbres-Ndélé (333 km), (l'étude technique a été menée dans le cadre du PUCL (Emergency Rural Connectivity Project (P157923) fermé en 2019), et il est devenu clair que le budget actuel alloué aux travaux sera insuffisant pour couvrir l'ensemble des 777 kilomètres de routes (Kaga-Bandoro-Mbres-Ndélé-Birao-Am-Daffock), en raison de la dégradation avancée des routes , des ponts et des ponceaux prévus à réhabiliter, et une forte demande d'investissements routiers de la part de la population riveraine.

Sous-composante 1.3 : Réfection des routes du Nord-Est (nouvelles routes). Cette sous-composante réhabilitera, autant que faire se peut, environ 754 km de nouvelle longueur composée (i) des routes

de connectivité rurale vakaga d'environ 400 km à définir correctement après la faisabilité et les études techniques, (ii) le tronçon routier Birao-Am Daffock de 68 kilomètres de long, (iii) la longueur supplémentaire de 84 kilomètres de long depuis le contournement du parc Manovo, (iv) les 200 km de routes de raccordement pour les communautés voisines, et (v) l'investissement socio-économique le long des routes. L'Office des Nations Unies pour les services de projet (UNOPS) a signé une convention avec le Gouvernement de la RCA pour les travaux des routes Kaga Bandoro-Ndélé-Birao (777 km) et des petites structures routières utilisant à la fois des travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre (HIMO) et des travaux mécanisés. La section routière Ndele-Birao, même si les études n'ont pas encore été achevées, l'évaluation de l'équipe basée sur l'étude de la section Kaga-Bandoro-Mbrès-Ndélé et le rapport préliminaire de visite sur le terrain du consultant en charge des études, est que cette route coûtera beaucoup plus cher que l'estimation initiale car elle n'a pas bénéficié de travaux préliminaires comme la section Kaga-Bandoro-Mbres-Ndele, et la route n'a pas été maintenue depuis une décennie maintenant. De plus, le rapport préliminaire du consultant à la suite de sa première visite sur le terrain a montré l'existence nombreuse zones de marécages sur l'itinéraire qui mène à la construction de ponts et de dalots et pourrait augmenter considérablement le coût unitaire des travaux routiers. De plus, pour des raisons environnementales, l'itinéraire routier initial a dû être dévié pour éviter de passer par le parc national de Gounda-Saint Floris.

La composante 2 : Achèvement du reste des activités du PFTT-CEMAC sur le corridor Bangui-Garoua Boulai (financement de l'IDA de $US 14,50 millions). Malgré les grands efforts déployés pour achever les travaux, certaines activités restent inachevées et l'équipe propose de les transférer au nouveau projet comme suit: (i) les travaux de drainage de la route Baoro-Bouar (il reste environ 37 km de fossés à réaliser), (ii) les travaux de protection de tous les remblais de la route Baoro-Bouar (environ 15 000 mètres carrés), (iii) l'achèvement de la signalisation routière, iv) travaux d'entretien des 58 km autour de Bouar, (v) travaux de la plate-forme Douanière de Béloko, et (vi) travaux d'amélioration ponctuelle sur les 140 km restants ; (vi) achèvement des travaux de construction des infrastructures des pèse-essieux ; (vii) la consolidation de la gare routière de Bouar

La composante 3. Mise en œuvre, gestion et suivi des projets (financement de l'IDA de4.50millions). Les activités financées par ce volet sont les suivantes : (i) Renforcement des capacités pour l'UGP, y compris l'embauche de nouveaux employés, l'assistance technique, la formation et les coûts d'exploitation de l'UGP, le renforcement des capacités et les coûts d'exploitation du personnel décentralisé sur le terrain dans le Nord-Ouest et le Nord-Est; (ii) Conseillers en supervision; (iii) les coûts de surveillance et d'évaluation; (iv) le suivi de la qualité des travaux et la mise en œuvre des garanties; (v) Avance de préparation du projet (APP); et (vi) l'assistance technique pour la viabilité du financement de l'entretien et des réformes institutionnelles.

La composante 4: Réinstallation (financement de l'IDA de US$ 500thousands). Le projet financera une compensation pour la réinstallation des personnes affectées par les activités du projet. Les paiements liés à la réinstallation peuvent comprendre : i) une compensation en espèces pour les terres ; ii) allocations de déménagement; iii) les pertes de revenus temporaires directement associées à la réfection des routes rurales. Ce volet maximisera les chances de succès du projet dans l'environnement très fragile de la RCA.

La composante 5 : Intervention d'urgence (0 million de dollars AMÉRICAINS). Cette composante aura une allocation initiale de zéro dollar. Si cette composante est activée, elle sera entièrement financée par les fonds de l'IDA. Ce volet permet d'avoir accès à des ressources pour les dépenses admissibles en cas de crise ou d'urgence admissible, afin d'apporter une intervention immédiate et efficace. Ce volet est proposé pour l'intégration dans le projet étant donné que la RCA reste vulnérable aux chocs.

1.1.3 Objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre

L'objectif du document de procédures de Gestion de la Main d'Œuvre est de disposer de procédures claires permettant d'identifier, 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 NES 2 de la Banque Mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout travailleur (direct, contractuel, communautaire ou indirect, lié aux fournisseurs) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

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 ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet, des mécanismes de réception et de gestion des éventuelles plaintes et réclamations.

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

Le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre décrit la manière dont les différents types de travailleurs du PURIC (énoncés au point VI) seront gérés. Elle est élaborée conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du PURIC.

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

I. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du PURIC
II. Bref aperçu de la législation du travail en Centrafrique : modalités et conditions
III. Evaluation des principaux risques potentiels liés au travail
IV. Les normes environnementales et sociales de la Banque Mondiale
V. Personnel responsable
VI. Politiques et procédures
VII. Conditions d'utilisation des Œuvres
VIII. Mécanismes de réclamation
IX. Age pour l'emploi (conditions d'âge)
X. Gestion des contractants

XI. Travailleurs communautaires

XII. Travailleurs primaires (travail des enfants, travaux forcés ou exposés à graves problèmes de sécurité).

II. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PURIC

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.

Ainsi donc, dans le cadre de la mise en œuvre du **PURIC**, 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. Toutefois le recrutement ou la promotion de la candidature féminine sera encouragé. Il est à noter que dans le cadre du PURIC, le recours au travail forcé qui se définit comme étant un travail ou service exécuté par un individu sous la menace ou d'autres contraintes, est interdit.

2.1 Catégories des travailleurs

Le PURIC fera 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 :

2.1.1 Les travailleurs directs

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

L'effectif du personnel de l'UGP est déterminé dans la PAD (environ 17) et sera précisé au début de la mise en œuvre du projet. Le projet disposera de : 1 Coordonnateur et 1 Assistante administrative, 1 Expert Technique, 1 Spécialiste en Gestion Financière et 1 Assistant (Comptable), 1 Spécialiste en passation des marchés et 1 Assistante, 1 Expert en Suivi-Evaluation, 1 Spécialiste en Sauvegarde Environnementale, 2 Spécialistes en Sauvegardes Sociales (dont 1 Spécialiste en genre et AES/HS), 1 spécialiste en sécurité, 4 Chauffeurs-coursier, 4 garçons et 1 fille de salle. Il est certain que le projet pourra recruter d'autres Spécialistes/Experts ou personnels de surface en fonction des besoins.

2.1.2 Les travailleurs contractuels

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

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

Le nombre des travailleurs contractuels du PURIC qui seront employés est inconnu à ce jour. Il sera connu au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet. Cependant on peut déjà signaler que pour les agences d'exécution contractées par le projet on aura environ les effectifs suivants : UNOPS (33 travailleurs contractuels travailleurs) ; AGETIP (22 travailleurs contractuels)

2.1.3 Les employés des fournisseurs

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

Les nombre des travailleurs des fournisseurs qui seront employés est inconnu à ce jour et sera connu pendant la mise en œuvre des activités du projet.

2.1.4 Les travailleurs communautaires

Le PURIC prévoit l'utilisation de l'approche HIMO pour réaliser les projets de réhabilitation des infrastructures routières. Grâce à l'appui du l'UGP et des agences d'exécution les communautés pourront se mobiliser pour planifier et mettre en œuvre les projets dans leur milieu. Les travailleurs communautaires sont les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet via notamment la création des Comités de Gestion Communautaires. Ces structures veilleront avec l'appui de l'UGP à recruter les contractant-travailleurs, fournisseurs locaux et au respect des conditions d'embauche et de travail, comme de la sécurité des travaux. Le nombre de travailleurs communautaires n'est pas connu à ce jour. Il sera connu au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet.

Toutefois, sur l'axe Kanga Bandoro – Mbres – Baminigui – Ndele – Birao dans la zone Nord-Est où les travaux sont en cours, des données ont été collectées par le PCR/Unops sur le terrain en 2020 dans le cadre du développement de la stratégie HIMO. Le tableau ci-dessous présente la synthèse. Le nombre exact des travailleurs communautaire sera déterminé à l'issue des sélections.

	Nbre homme	Nbre homme en âge de travailler	Nbre femme	Nbre femme en âge de travailler	Nbre total population	Population totale en âge de travailler
TOTAL	45159	22715	48985	24639	94102	47333

2.2 Calendrier des besoins en main-d'œuvre

La phase de mise en œuvre du projet dure approximativement 5 ans à compter de sa date de mis en vigueur.

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

Tableau 1 : Prévision des recrutements

Période	Type d'emploi	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Avent la mise en vigueur	Coordonnateur	01	Gestion du projet	UGP Bangui
Avant la mise en vigueur	Assistance Administrative	01	Secrétariat du projet	UGP Bangui
Avant la mise en vigueur	Expert Technique	01	Contrôle et suivi des travaux	UGP Bangui
Avant la mise en vigueur	Spécialiste en Gestion financière	01	Assurer la gestion fiduciaire	UGP Bangui
Avant la mise en vigueur	Assistant (Comptable)	01	Assurer la comptabilité du projet	UGP Bangui
Avant la mise en vigueur	Spécialiste en Suivi-évaluation	01	Suivi et évaluation du projet	UGP Bangui
Avant la mise en vigueur	Spécialiste en Passation des marchés	01	Assurer régulièrement le plan du passation du marché	UGP Bangui
Avant la mise vigueur	Assistant Passation des marchés	01	Assurer régulièrement le plan du passation du marché	UGP Bangui
Avant la mise en vigueur	Spécialiste en sauvegarde environnementale	01	des aspects environnementaux du projet	
Avant la mise en vigueur	Spécialiste en sauvegarde sociale	01	S'occupera des aspects sociaux du projet	UGP Bangui
Avant la mise en vigueur	Spécialiste en Genre	01	Occupera des aspects liés aux VBG/AES/HS	UGP Bangui
Avant la mise en vigueur	Spécialiste en Sécurité	01	Assurer la Sécurité des travailleurs	UGP Bangui

Avant la mise en vigueur	Chauffeur	04	Coursier, missions du projet	UGP Bangui
Avant la mise en vigueur	Technicienne de surface l	01	Assurer les entretiens des bureaux du projet	UGP Bangui

III. CADRE LEGISLATIF CENTRAFRICAIN ET NES 2 DE LA BANQUE MONDIALE

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		
Conditions de travail et d'emploi		
Paragraphe 10 Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES. 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.		**Ces exigences n'ont pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
Paragraphe 11 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.	*Article 232* À l'exception des professions pour lesquelles les usages établis prévoient une périodicité de payement différente et qui sont déterminés par un Arrêté pris par le Ministre en Charge du Travail, après avis du Conseil National 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	Le Code du Travail satisfait la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	quinzaine ou au mois.	
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	*Article 241* 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	Le Code du Travail satisfait la NES 2
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.	**Repos hebdomadaires** *Article 273* Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il doit avoir une durée minimale 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. **Congé annuel** *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.	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	Article 281 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. **Congé maladie** *Article 134* 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. **Congé pour raison familiale** **Le concept de congé pour raison familiale n'existe pas dans le Code du travail**	
Paragraphe 12 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.	*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 (2) mois pour les agents de maîtrise et assimilés ;	Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	• trois (3) mois pour les cadres.	
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,	*Article 153* 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. 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. *Article 154* 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. Le mode de calcul de cette indemnité est identique à celui des indemnités de licenciement prévues par la réglementation en vigueur.	Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2
Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.		**Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
Non-discrimination et égalité des chances		
Paragraphe 13 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	*Article 10* 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. *Article 11* Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dis- positions du présent paragraphe.	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. *Article 17* 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. 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.	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2
Paragraphe 14 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.		**Ce concept n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
Paragraphe 15 L'Emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment	*Article 12* 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	Le Code du Travail couvre la discrimination à l'égard des femmes et les personnes

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
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.	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 *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 253* 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. 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. 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. 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. *Article 266*	handicapés, mais non les migrants Voir Section B pour les enfants.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	Toute discrimination à l'égard des candidats à un emploi ou des salariés fondée sur leur handicap physique ou mental est strictement interdite.	
Organisations de travailleurs		
Paragraphe 16 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 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. 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.	*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. *Article 17* 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. Toutefois, un étranger ne pourra adhérer à un syndicat que s'il réside depuis deux (2) ans au minimum sur le territoire de la	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	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. *Article 30* 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 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. *Article 31* 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.	
B. Protection de la main-d'œuvre		
Travail des enfants et âge minimum		
Paragraphe 17 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.	*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	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
	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 fait de l'employeur avec paiement des indemnités dues lorsqu'il remplit les conditions et, le cas échéant des dommages- intérêts.	
Paragraphe 18 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 : 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.
Paragraphe 19 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.		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		
Paragraphe 20 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.	*Article 7* Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue sous toutes ses formes, notamment : • en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ; • en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé certaines opinions politiques, syndicales et religieuses ou manifesté leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique; • en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main - d'œuvre à des fins de développement économique ; • en tant que mesure de discipline du travail ; • en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse ; • en tant que sanction pour avoir participé à des grèves. *Article 8* N'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire au sens du présent Code : • 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 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 • tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure :	Le code du travail satisfait les exigences de la NES 2

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	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		
Paragraphe 21 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 tous.		**Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
Paragraphe 22 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	**Le Code du Travail ne Protège de manière explicite que les représentants du personnel**	**Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
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.		
Paragraphe 23 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 collectives		**Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
D. Santé et sécurité au travail (SST)		
Paragraphe 24 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.	*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. À cet effet, il est appuyé par le Comité d'Hygiène et de Sécurité prévu à l'article 82 du présent Code. *Article 299* Des conseils régionaux de prévention des risques professionnels peuvent être institués par arrêté conjoint du	**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**

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique auprès des autorités administratives régionales. *Article 300* 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. 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. *Article 301* La mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec 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. *Article 302* 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. 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. *Art. 303* Lorsque les conditions du travail présentent un danger pour l'intégrité physique des travailleurs, l'Inspecteur du Travail et	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	des Lois sociales du ressort dresse immédiatement un procès-verbal d'infraction dans les formes prévues à l'article 301. *Art. 304* La prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles font l'objet d'une loi spéciale. 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 conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique après avis du Conseil National Permanent du Travail.	
Paragraphe 25 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.		**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**

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
Paragraphe 26 Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.		**Les 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**
Paragraphe 27 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 lors- qu'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		**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**

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
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		
Paragraphe 28 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 poli- tiques 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.		**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**
Paragraphe 29 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.		**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**
Paragraphe 30 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		**Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés**

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
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.		**d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
E. Travailleurs contractuels		
Paragraphe 31 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		**Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
Paragraphe 32 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 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.		**Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
Paragraphe 33 Les travailleurs contractuels auront accès au		**Cette exigence n'a pas**

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
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.		**d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
F. Travailleurs communautaires		
Paragraphe 34 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 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.		**Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
Paragraphe 35 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		**Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
manière qui correspond et est proportionnée : a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires. 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.		
Paragraphe 36 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.		**Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
Paragraphe 37 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 pour y remédier.		**Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
Paragraphe 38 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.		**Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
G. Employés des fournisseurs principaux		
Paragraphe 39 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.		**Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
Paragraphe 40 Lorsqu'il existe un risque important de travail des		**Cette exigence n'a pas**

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
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, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.		**d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
Paragraphe 41 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.	**Aucune disposition réglementaire équivalente en place**	**Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**
Paragraphe 42 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.	**Aucune disposition réglementaire équivalente en place**	**Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point**

3.1 La législation du travail en Centrafrique : modalités et conditions

La RCA dispose des lois qui régissent les conditions des travailleurs : **La loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant code du travail suivant l'article 1 de ce code** : 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).

3.1.1 Objectif du code de travail

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

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

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

3.1.2 Conditions des contrats de travail

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

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

3.1.3 Contenu du contrat de travail

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

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

- la 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 particulière convenues éventuellement entre les parties ou, tout document en tenant lieu.

3.1.4 Durées du contrat de travail

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

- une durée déterminée ;
- une durée indéterminée.

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

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

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

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

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

3.1.5 Exécution du contrat de travail

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

- huit (8) jours pour le travailleur payé à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;
- un (1) mois pour le travailleur payé au mois ;
- deux (2) mois pour les agents de maîtrise et assimilés ;
- trois (3) mois pour les cadres.

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

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

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

Pour l'employeur :

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

Pour le travailleur :

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

3.1.6 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.

3.1.7 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 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.

3.1.8 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[1] sont interdites sur toute l'étendue du territoire.

3.1.9 Dispositions relatives aux travaux forcés

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

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

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

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

La Convention nº 29 (Travail forcé, 1930) et la Convention nº 105 (Abolition du travail forcé, 1957) a été ratifiée par la République centrafricaine le 9 juin 1964. Par conséquent, le projet PURIC n'aura pas recours au travail forcé.

3.1.10 Dispositions relatives aux salaires et indemnités

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

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

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 règlementation et sauf accord entre les parties.

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

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

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

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.

3.1.11 Durée du travail

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

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

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

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.

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.

3.1.12 Dispositions relatives au travail des personnes handicapées

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

3.1.13 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.

3.1.14 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

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

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 4.2.3. 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.

3.2 Normes Environnementales et Sociales de la Banque Mondiale : NES n°2

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

3.2.1 Objectifs de la NES 2

Les objectifs de la NES 2 sont :

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

- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

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

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

3.2.2 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 PURIC. 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.

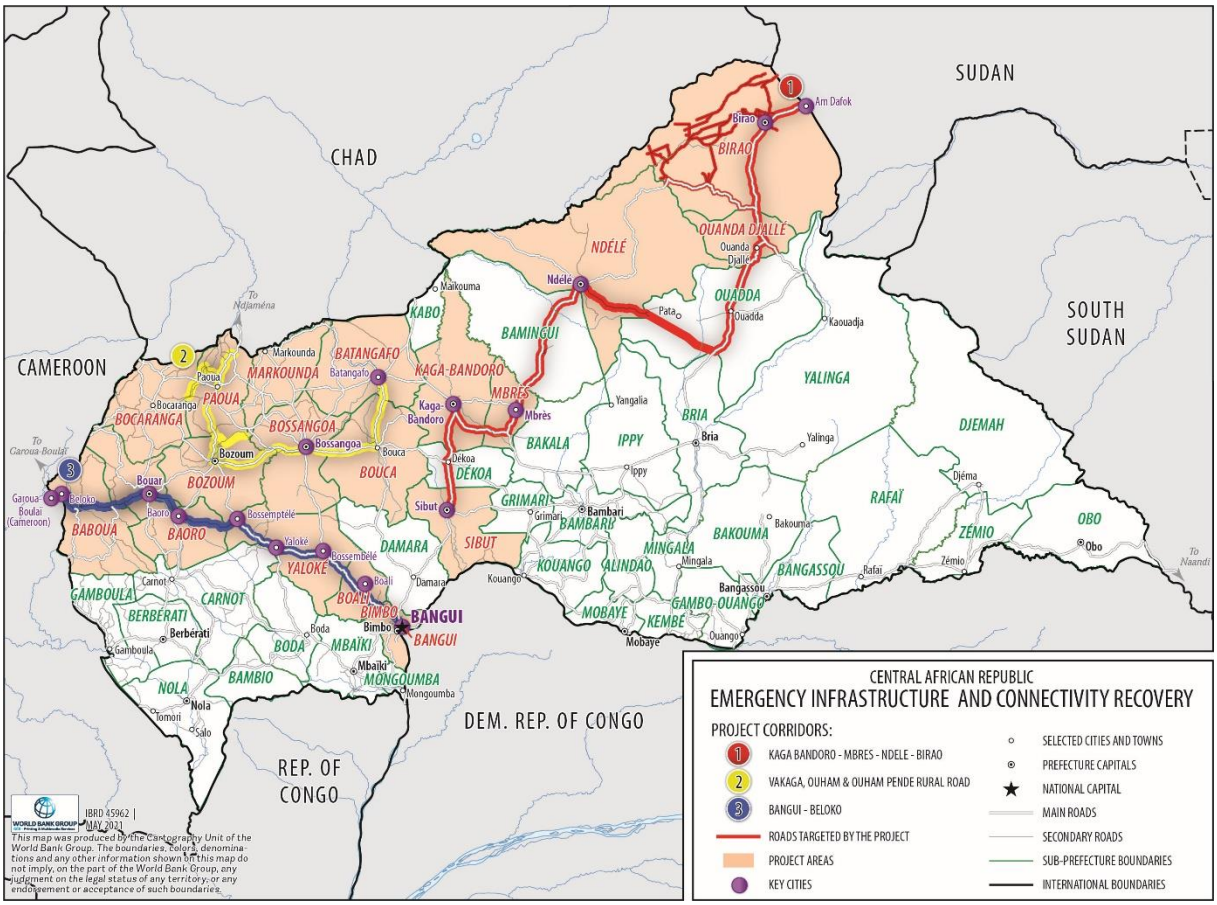
Les travailleurs du projet recevront des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi. Les informations et la documentation énonceront leurs droits en vertu du droit national du travail et des exigences de la NES (qui incluront les conventions collectives), 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.

IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

4.1 Zone d'intervention du Projet

La zone d'intervention du PURIC est présentée sur la carte ci-dessous :

Carte 1 : Zones d'intervention/ Axes routiers du PURIC



Source : MTPER

4.2 Les principaux risques liés à la main d'œuvre

Indépendamment des composantes, dans l'ensemble les potentiels risques pouvant affecter les travailleurs dans le cadre de ce projet sont généralement :

a) Risques pour la santé :

- Exposition des travailleurs à des substances dangereux ;
- Mal de dos en cas de mauvaise posture du conducteur d'engins et douleurs intense du corps dû au travail forcé ;
- Des cas de blessures peuvent survenir pour le cas des personnels des firmes qui sont contractés par le projet pour des travaux légers de réhabilitation ;
- Accident, maladies, handicap, décès et autres incident de travail ;
- Mauvaise manipulation des produits inflammables ;
- Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués ;
- Propagation du COVID-19 :
- Propagation de maladie liée au manque de respect d'hygiène.

b) Risque social par les comportements des travailleurs et employeurs :

- Exploitation et Abus Sexuel ;

- Harcèlement moral, et abus de pouvoirs ;
- Harcèlement sexuel et intimidation ;
- Violence basée sur le genre (VBG), notamment les harcèlements sexuels.
- Attaques des travailleurs sur le chemin de leur domicile, en raison des heures trop prolongées de travail.

Le projet mettra en place des mesures spécifiques pour minimiser ou prendre en charge ces risques à savoir :
- Ports obligatoires d'équipement de protection individuelle (EPI) aux heures de travail ;
- Sensibilisation les travailleurs sur le port des EPI ;
- Installation d'une infirmerie dans la base vie du chantier en cas d'urgence de premier secours ;
- Installation des extincteurs dans la base vie en cas d'incendie ;
- Sensibilisation des travailleurs sur la prévention des IST/VIH/SIDA et COVID-19 ;
- intégration dans tous les contrats des travailleurs une code de bonne conduite;
- Un mécanisme de gestion des plaintes liées accessible à tous et qui traite également les incidents liés aux travailleurs ;
- Veiller à ce que le travail se déroule à des heures raisonnablement normales
- Sensibilisation à la violence basée sur le genre auprès de tous les entrepreneurs et travailleurs.

Tableau 2 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PURIC

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante et sous-composantes du PURIC	Mesures de gestion
1	Conditions de travail et d'emploi	• Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, etc. • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale • Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ	Ensemble des composantes	Préparation et implantation et suivi de ce PGMO et de contrat de travail type conforme aux dispositions nationales et de la NES 2 Signature de contrat de travail par les employés Obligation des sous-contractants de respecter ce PGMO
2	Discrimination et inégalité des chances, violences	• Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures	Ensemble des composantes	- Préparation et implantation et suivi de ce PGMO -Signature d'un code de conduite par les employés Préparation d'un Plan de gestion des violences

		de disciplinaires et de l'accès à l'information •Discrimination à l'égard des personnes vulnérables(femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) • Discrimination et Violence Basée sur le Genre (VBG) l'abus et l'exploitation sexuel (AES)/ harcèlement sexuel (HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE),		basées sur le genre
3	Organisation des travailleurs	• Non-respect du rôle des organisations de travailleurs • Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives • Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes	Ensemble des composantes	Préparation et implantation et suivi de ce PGMO Information et consultation des syndicats concernés
4	Travail des enfants	• Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la règlementation nationale • Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants ayant dépassé l'âge minimum (14 ans) mais pas encore 18 ans : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social	Sous-composantes 1.1. et 2.3 principalement	Préparation et implantation et suivi de ce PGMO Obligation des sous-contractants de respecter les règles de protection des enfants
5	Travail forcé	• Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré • Emploi de victime de trafic humain	Ensemble des composantes	Préparation et implantation et suivi de ce PGMO Obligation des sous-contractants de respecter les règles au sujet du travail forcé
6	Santé et sécurité au	• Exposition des travailleurs à des substances dangereuses	Sous-composantes	Préparation et implantation et suivi de

	travail (SST)	• Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail • Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail • Utilisation de la machinerie en mauvais état • Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables • Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués • Propagation du COVID-19 • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène	1.1. et 2.3 principalement	ce PGMO Adoption par les sous-contractants du PGES
7	Nature des contrats	• Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers • Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels	Ensemble des composantes	Préparation et implantation et suivi de ce PGMO Adoption par les sous-contractants des règles et normes du PGMO
8	Insécurité liée aux groupes armés non étatiques	• Attaques, vols, violences physiques, etc. sur les chantiers affectant le personnel et les biens perpétrés par des groupes armés non étatiques	Ensemble des composantes	Adoption d'un plan de mesure d'urgence par les employeurs Mise en œuvre du plan de gestion de la sécurité (PGS) du PURIC

4.2.1 Conditions de travail et d'emploi

L'UCP élaborera et mettra en œuvre des procédures internes de gestion des relations de travail applicables au PURIC. 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 plusieurs entreprises locales souvent de petite et moyenne taille, ayant donc peu de moyens administratifs et de gestion, seront embauchées. Afin de faciliter l'application du PGMO, des procédures types seront élaborées par l'UCP et ajustées au besoin pour chaque contrat. Souplesse et pragmatisme seront utilisés pour adapter les prescriptions de ce PGMO à chaque chantier.

Tous les travailleurs du projet – direct, 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 2 (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.

4.2.2 Discrimination et inégalité des chances, violences basées sur le genre

La violence sexuelle basée sur le genre est répandue dans le monde entier. C'est une arme utilisée dans toutes les guerres et en période de troubles et de conflits. Elle est perpétrée dans tous les pays du monde en temps de paix, souvent à huis clos. Cependant, pendant longtemps, elle est restée méconnue et était considérée comme un problème marginal.

En conséquence, la violence sexuelle basée sur le genre est souvent considérée « simplement comme un problème de femmes » et comme un crime « de moindre gravité » ou un crime difficile « à identifier et à poursuivre ». Ainsi, les crimes et les violations à caractère sexuel basés sur le genre restent largement impunis. En outre, malgré l'existence de cadres juridiques internationaux et régionaux, ceux-ci ne sont pas mis en œuvre au niveau national ou le sont de manière insuffisante.

L'évaluation initiale du PURIC a indiqué que les risques d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (HS) ou de violence basée sur le genre associé aux activités du projet sont élevés, surtout dans le cadre des travaux exercés sur les chantiers routiers.

Ces risques ont été évalués et des mesures d'atténuation proposées ainsi qu'un plan d'action, élaboré et documenté séparément (Plan d'Action de réponse aux VBG/AES/HS). Cette problématique ne sera donc abordée ici.

Mode de traitement des cas spécifiques :

- Le projet va travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de VBG/EASHS enregistrées dans le cadre du projet seront directement transférées et traités par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le Projet (ex. Cellule d'écoute et de Conseils juridiques auprès du ministère de la Population, de la Protection Sociale, et de la Promotion de la Femme, Associations ou ONG, plateforme, police).
- Pour le cas de VBG, le mécanisme de traitement s'arrête à l'enregistrement de cas, et le projet n'entamera aucune investigation.

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

- Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires, et ouvertes en ce qui concerne l'origine ethnique, la religion, la sexualité, le handicap ou le sexe ;
- Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises par le biais des procédures de candidatures officielles ;

- Des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste ;
- Tous les travailleurs auront des contrats écrits décrivant les conditions de travail et se verront expliquer leur contenu. Les travailleurs signeront le contrat de travail ;
- Les employés seront informés au moins deux mois avant leur date de libération prévue de la cessation d'emploi à venir ;
- Les travailleurs sous contrat n'auront pas à payer de frais d'embauche ; si des frais d'embauche doivent être engagés, ils seront payés par l'employeur ;
- Selon l'origine de l'employeur et de l'employé, les conditions d'emploi seront communiquées en français, et si possible en Sango ;
- En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions et modalités d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation ;
- Il est à noter que les problèmes liés à la langue ne sont pas prévus, mais s'ils le sont, une interprétation sera fournie aux travailleurs si nécessaire ;
- Les travailleurs étrangers n'auront pas besoin de permis de travail pour travailler en RCA ;
- Tous les travailleurs seront âgés de 18 ans ou plus ;
- Le temps de travail normal ne doit pas dépasser 40 heures par semaine avec une semaine de travail de cinq jours, la durée du travail quotidien pour les travaux sera déterminée par le règlement intérieur de travail approuvé par l'employeur après consultation préalable des représentants des travailleurs, dans le respect de la durée hebdomadaire de travail établie ;
- Les contractants/fournisseurs seront responsables de ce qui suit :
    - respecter les exigences de la législation nationale et de cette procédure de gestion du travail ;
    - tenir à jour les dossiers relatifs au recrutement et au processus d'emploi des travailleurs sous contrat ;
    - communiquer clairement la description des tâches et les conditions d'emploi aux travailleurs sous contrat ;
    - disposer d'un système d'examen et de rapports réguliers sur le travail, la sécurité et la santé au travail, les performances en matière de santé.
- En cas de maladie d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logé avec lui au frais du contractant :
    - l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins appropriés ;
    - Il est tenu également d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade interné ;
- En cas d'accident grave survenu sur le chantier :
    - l'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose ;
    - si l'employeur ne dispose pas immédiatement des moyens appropriés, il en rend compte d'urgence aux autorités locales les plus proches qui doivent procéder à l'évacuation par les moyens à leur disposition à ses frais.

La réhabilitation/ construction des routes entraînera certainement l'afflux de travailleurs dans les milieux ce qui créera une pression sur le système de santé en raison de la hausse probable (si les dispositions ne sont prises) des accidents de travail, de la propagation de maladies transmissibles sexuellement, etc. Les infrastructures et services peuvent ne pas être dans la capacité de répondre à cette demande ce qui met en danger les travailleurs. De plus, cette demande accrue pourrait provoquer des conflits entre les travailleurs et la communauté qui verrait son accès à aux ressources

de santé réduit en raison du chantier. Pour minimiser ces risques plusieurs mesures seront prises. Dans la mesure du possible, les travaux seront effectués par des travailleurs locaux embauchés par les entreprises locales qui auront été sélectionnées par l'UCP ou encore par la communauté. De plus, l'amélioration des compétences des travailleurs et leur formation (premiers soins), ainsi que la coordination avec les autorités de santé et l'amélioration de leurs compétences, minimiseront cet impact.

De plus, les risques associés à l'afflux de main-d'œuvre, seront gérées par le biais d'exigences contractuelles, d'un code de conduite et d'une formation et sensibilisation permanente. Ces procédures sont guidées par le code d'éthique et de déontologie de l'OMS[4], qui est matériellement conforme à la NES 2.

Dans le cas de chantiers pouvant s'étendre sur plusieurs semaines, des mesures supplémentaires pourront être considérés comme d'offrir aux travailleurs la possibilité de passer leur temps libre loin de la communauté d'accueil, si possible avec une petite indemnité de transport, permettant idéalement aux travailleurs de revenir régulièrement pour de brèves visites à leur famille.

Avec l'aide de la UCP, les contractants/les fournisseurs seront tenus de réviser u d'adopter et de mettre en œuvre un plan type de gestion de la main-d'œuvre, écrit par l'UCP dans le cadre du dossier d'appel d'offres et du contrat/des fournisseurs avant d'employer de la main-d'œuvre pour les travaux.

4.2.3 Organisation des travailleurs

Le cas échéant tout accord pertinent passé avec une organisation des travailleurs accréditée auprès du MTPER sera respecté dans le cadre de la mise en œuvre du PURIC. 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 par l'UCP.

4.2.4 Travail des enfants

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

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

- Convention nº 138 de l'OIT sur âge minimum, 1973 ;
- Convention nº 182 sur la Pires formes de travail des enfants, 1999.

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

Les entrepreneurs et les fournisseurs seront tenus de vérifier et d'identifier l'âge de tous les travailleurs. Les travailleurs devront ainsi fournir des documents officiels, qui pourraient comprendre un certificat de naissance, une carte d'identité nationale, un passeport ou un dossier médical ou

[4] Le code d'éthique et de déontologie complet de l'OMS peut être retrouver à travers ce lien : http://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_full_version.pdf ou Code d'éthique et de déontologie abrégé de l'OMS : https://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_abridged_fr.pdf

scolaire. Si l'on découvre qu'un mineur n'ayant pas l'âge minimum requis (18 ans) pour travailler, exerce sur le projet, des mesures seront prises pour mettre immédiatement fin à l'emploi ou à l'engagement du mineur de manière responsable, en tenant compte de son intérêt supérieur.

4.2.5 Travail forcé

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

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

L'UCP, et les agences d'exécution (entres autres UNOPS et AGETIP) exigeront de toutes les entreprises 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, et les agences d'exécution (entres autres UNOPS et AGETIP) établiront et maintiendront 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).

De façon spécifique, des risques d'accident/incident de travail et de maladies professionnelles ont été identifiés dans le cadre des activités du projet. Il s'agit notamment des risques associés à la réhabilitation/construction des infrastructures routières. Les chantiers seront, dans la très grande majorité des cas, de grande envergure et comportent donc des risques élevés ou moyens.

Compte tenu de l'envergure des travaux routiers, prévu dans le cadre du PURIC et de la capacité de gestion probablement limitée des contractants qui seront recrutés pour les travaux il est recommandé que la UCP via les agences d'exécution (Unops et AGETIP) prépare un Plan de Santé et Sécurité (PSS) type qui sera revu avec les contractants avant d'être intégré dans leurs obligations contractuelles et soumis à l'approbation du Maître d'ouvrage.

Ce plan comprendra les mesures de santé et sécurité au travail (SST) adaptés au projet et comprenant notamment : 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 besoin1 ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle. Le PSS sera mis en œuvre les dites entreprises.

Les risques de la propagation de la pandémie de la COVID-19 pourraient affecter fortement la santé des travailleurs et éventuellement les emplois.

La contamination aux infections associées aux IST/VIH et à la COVID-19 peut résulter du non-respect des mesures préventives et barrières d'une part et d'un respect insuffisant des normes de santé et de sécurité au travail pouvant entraîner des maladies et des décès chez les travailleurs. Afin de minimiser ou d'éviter ce risque pour les travailleurs, le Plan de Santé et Sécurité (PSS) type contiendra des procédures qui (i) répondent aux problèmes spécifiques de santé et de sécurité posés par COVID-19, et qui suivent les directives de la santé publique de la RCA (ii) protègent les droits des travailleurs tels que définis dans la NES 2.

Chaque entreprise attributaire d'un marché des travaux du PURIC révisera, adoptera et mettre en œuvre le Plan de santé et Sécurité au travail (PSST) type, élaboré par l'UCP, qui sera inclus dans le présent plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO). L'entrepreneur fournira une formation immédiate et continue sur les procédures à toutes les catégories de travailleurs. L'entreprise est également tenue d'afficher dans son chantier des panneaux imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'EPI, de mettre en place un mécanisme de réclamation de base et réactif pour permettre aux travailleurs d'informer rapidement la direction des travaux des problèmes liés au travail, tels que le manque d'EPI et les heures supplémentaires déraisonnables, de veiller à ce que des stocks suffisants d'EPI (en particulier de masques, blouses, gants, savon pour les mains et désinfectant) soient disponibles.

4.2.7 Nature des contrats

Les conditions des travailleurs directs sont déterminées par leurs contrats individuels.

Le personnel permanent 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 doivent être documentées et classées dans les dossiers conformément aux exigences de la NES 2.

Il convient de pratiquer un emploi de quarante heures par semaine. Les exigences et les conditions relatives aux heures supplémentaires et à la durée des congés sont convenues dans le cadre des contrats individuels et devront respecter at minima les normes nationales.

Ces conditions devront être respectées par les sous-contractants et fournisseurs. Par ailleurs, un mécanisme de gestion des plaintes sera mis en place dans le cadre des chantiers (voir ci-dessous).

4.2.8 Insécurité liée aux groupes armés non étatiques

L'évaluation initiale du PURIC a indiqué que l'insécurité associée notamment aux conflits interethniques et à la présence de bandes armées non-étatiques constituent un risque important pour le projet. En effet, il est important de rappeler que le pays connaît un mouvement de troubles depuis l'organisation et la proclamation des résultats des élections présidentielles du 27 décembre 2020, à la suite de laquelle un climat de tension politique et d'insécurité s'est installé dans le pays, rendant ainsi le pays dans une situation humanitaire avec de nombreux déplacements des populations suites aux attaques des rebelles appartenant aux groupes armés et des combats entre ces derniers et l'armée nationale régulière. Si cette situation d'insécurité perdure elle pourra affecter le développement de ce Plan de Gestion de Main d'œuvre (PGMO) ainsi que la mise en œuvre des activités de ce Projet. On observe un calme relatif dans certaines régions depuis Mai 2021.

Toutefois, ces risques ont été évalués et des mesures d'atténuation proposées dans le cadre d'un plan d'action (Plan de Gestion de Sécurité).

4.2.9 Formation des travailleurs

Seront en charge de la formation des travailleurs dont les bénéficiaires seront définis par rapport aux thèmes de formation identifiés, qui comprendront entres autres :

- *Gestion des Installations et Chantiers*
- *Gestion de la Sécurité au Travail*
- *Gestion de la Santé*
- *Gestion de la Main-D'œuvre*
- *Préparation et Réponse aux Urgences*
- *Engagement des Parties Prenantes*
- *Suivi Environnemental et Social*

Le tableau ci-dessous présente une planification prévisionnelle des dites formations.

N°	**Thèmes**	**Cibles**	**Lieux**	**Périodes indicatives**	**Types**
1	Gestion des Installations et Chantiers	Responsables des travaux – Spécialistes de sauvegardes	Chantiers	T4 – T1	Séances pratiques sur le terrain
2	Gestion de la Sécurité au Travail	Responsables des travaux – Employés et Communautés – Employés du projet	Chantiers et base vies	T2-T3	Ateliers/Sensibilisation
3	Gestion de la Santé	Responsables des travaux – Employés et Communautés	Chantiers et base vies - Villages	T2-T3-T4	Ateliers/Sensibilisation
4	Gestion de la Main-D'œuvre	Responsables des travaux – Employés et Communautés	Chantiers	T1-T2-T3-T4	Ateliers/Sensibilisation
5	Préparation et Réponse aux Urgences	Responsables du projet	Coordination du projet	T1	Atelier de formation
6	Engagement des Parties Prenantes	Parties prenantes du PURIC identifiées	Cités - Villages	T1-T2-T3-T4	Sensibilisation sur le terrain
7	Suivi Environnemental et Social	Responsables de projet - Responsables des travaux –	Chantiers et Cités - Villages	T1-T2-T3-T4	Atelier de formation/Séances pratiques sur le terrain

		Employés et Communautés			

V. PERSONNEL RESPONSABLE

Le tableau 3 synthétise les personnes identifiées au sein du projet qui seront responsables de la gestion des différentes questions relatives aux travailleurs du projet.

Tableau 3 : Personnel responsable des questions liées au travail

Activités	Responsables
Engagement et gestion des travailleurs du projet	Coordonnateur/Unops /AGETIP/ONM
Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants	SPM/Coordonnateur/ Unops /AGETIP/ONM
Santé et sécurité au travail	Spécialistes en Sauvegardes (SSE, SSS)/Points Focaux/ Unops /AGETIP/ONM
Formation des travailleurs, y compris la sensibilisation et la formation des travailleurs	Spécialistes en Sauvegardes/ Unops /AGETIP/ONM
Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail	Spécialistes en Sauvegardes/ Unops /AGETIP/ONM
Traitement des réclamations des travailleurs	Spécialistes en Sauvegardes/ Unops /AGETIP / 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 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 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.

VI. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES

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

- **Un mécanisme de règlement de litiges 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 au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. Le paragraphe ci-dessous décrit ce mécanisme :**

- **Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (paragraphes 21-23 of ESS2)**

L'UCP, et les agences d'exécution (entres autres UNOPS et AGETIP) s'assureront : (i) qu'un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) est disponible pour tous les travailleurs directs et contractuels afin qu'ils puissent faire part de leurs préoccupations sur les lieux de travail : et (ii) que tous ces travailleurs sont informés du MGP au moment du recrutement, et que le MGP est facilement accessible à tous les travailleurs du projet.

Ces MGP pour les travailleurs comprendront : (i) une procédure pour recevoir les plaintes tels que le formulaire de commentaire/plainte, les boîtes à idées, le courrier électronique et la ligne téléphonique, (ii) des délais stipulés pour répondre aux griefs, (iii) un registre pour enregistrer et suivre la résolution opportune des plaintes, et (iv) un point focal responsable de la réception, de l'enregistrement et du suivi de la résolution des plaintes liés au travail. Ils devront adhérer aux principes suivants5 :

- ***Fourniture d'informations.*** *Tous les employés doivent être informés sur le mécanisme de gestion des griefs au moment de leur embauche, et les détails sur son fonctionnement doivent être facilement accessibles, par exemple, dans la documentation fourniers aux employés ou sur les tableaux d'affichage.*
- ***Transparence du processus.*** *Les ouvriers doivent savoir à qui ils peuvent s'adresser en cas de grief, et être informé du soutien et des sources de conseil qui sont à leur disposition. Tous les cadres hiérarchiques et supérieurs doivent connaître le mécanisme de gestion des griefs de leur organisation.*
- ***Mise à jour.*** *Le mécanisme doit être régulièrement revue et mis à jour, par exemple en faisant référence à toute nouvelle directive statutaire, à tout changement de contrat ou de représentation.*
- ***Confidentialité.*** *Le mécanisme doit garantir que les plaintes sont traitées de manière confidentielle. Si les procédures spécifient que les plaintes doivent d'abord être adressées au supérieur hiérarchique, il doit également être possible de porter plainte en premier lieu auprès d'un autre responsable, par exemple le responsable des ressources humaines.*
- ***Représailles.*** *Le mécanisme doit garantir que tout employé sera à l'abri de toutes formes de représailles.*
- ***Délais raisonnables****. Le mécanisme doit indiquer le temps requis pour examiner les plaintes de manière approfondie, mais doit aussi viser à une résolution rapide. Plus la durée de la procédure est longue, plus il peut être difficile pour les deux parties de revenir à la normale par la suite. Des délais doivent être fixés pour chaque étape de la procédure, par exemple, un délai maximum entre le moment où une plainte est communiquée et la tenue d'une réunion pour l'examiner.*
- ***Droit de recours.*** *Un employé doit pouvoir faire appel auprès de la Banque mondiale ou des tribunaux nationaux, s'il n'est pas satisfait de la conclusion initiale.*

[5] Ces principes sont inclus dans les exigences ESSS pour les entreprises contractantes. Ils sont basés sur l'Annexe D de la Note d'Orientation de la Norme de Performance 2 de la Banque mondiale.

- ***Droit d'être accompagné***. *Lors de toute réunion ou audience, l'employé doit avoir le droit d'être accompagné par un collègue, un ami ou un représentant syndical.*
- ***Maintien d'un registre.*** *Un registre écrit doit être tenu afin de documenter tous les stades de la gestion d'une plainte, notamment une copie de le plainte initiale, la réponse de l'Entreprise, les notes de toute réunion, les conclusions et les raisons de ces conclusions. Tout dossier relatif à l'exploitation sexuelle ou l'abus sexuel doit être enregistré séparément et sous la plus stricte confidentialité.*
- ***Relation avec les conventions collectives.*** *Les procédures de réclamation doivent être conformes à toute convention collective.*
- ***Relation avec la réglementation.*** *Le mécanisme de gestion des griefs doit être conforme avec le code national du travail.*

Les MGP pour les travailleurs seront distincts du mécanisme de gestion des plaintes au niveau du projet pour les individus et les communautés affectés tel que détaillé dans le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) du Projet, et devront être opérationnalisés sur les sites de chantier. Ils n'excluront pas le droit des travailleurs à accéder à d'autres recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi centrafricaine ou par le biais de procédures d'arbitrage existantes, ni ne se substituent aux mécanismes de réclamation prévus par les conventions collectives. Leur objectif est plutôt de faciliter la médiation et de rechercher des solutions appropriées aux plaintes liés au travail, sans passer par des étapes supérieures.

Les plaintes par des survivants relatives aux abus et l'exploitation sexuels, ainsi qu'au harcèlement sexuel, ne seront pas traitées par les MGP pour les travailleurs, mais plutôt directement par le MGP du Projet, tel que sera décrit dans le Plan d'action de prévention et de réponse aux VBG/EAS/HS du Projet.

L'UCP, et les agences d'exécution (entres autres UNOPS et AGETIP) établiront chacun un MGP pour leurs travailleurs respectifs, qui sera supervisé par des points focaux MGP qu'il désigneront (voir le PMPP du Projet).

L'UCP, et les agences d'exécution (entres autres UNOPS et AGETIP) veilleront à ce que tous les travailleurs soient informés du MGP pour les travailleurs lors de leur recrutement, que des mesures soient mises en place pour les protéger contre toutes représailles pour son utilisation, que des processus soient en place pour assurer un environnement de travail sûr, et que les travailleurs soient informés de la manière de signaler s'ils se sentent en danger.

Tel qu'indiqué dans les exigences ESSS pour les entreprises contractantes, L'UCP, et ses prestataires (entre autres UNOPS et l'AGETIP) que chaque entreprise mette en place son MGP pour ses travailleurs pour traiter les préoccupations liées au lieu de travail pour ses travailleurs et les travailleurs de ses sous-traitants. Ces MGP seront proportionnels au nombre de travailleurs, ainsi qu'à la nature et à l'ampleur des risques et des impacts potentiels du projet. Dépendant de la nature et de l'envergure des activités, les agences d'exécution (entres autres UNOPS et AGETIP) pourront décider de permettre aux travailleurs d'accéder au MGP de Projet pour traiter les plaintes liées au travail, plutôt que d'exiger que les entreprises contractantes établissent leur propre MGP pour leurs travailleurs.

Lorsque la nature des activités le requiert, les entreprises contractantes désigneront un point focal pour recevoir les plaintes, et coordonner avec les départements/organisations et les personnes concernées pour traiter la plainte. Si la plainte ne peut être résolu dans les 7 jours ouvrables suivant son introduction, l'entreprise devra la transmettre à l'UCP. Si l'entreprise ne répond pas à la plainte, ou si la réponse de l'entreprise n'est pas satisfaisante, le plaignant ou son représentant pourra contacter directement le point focal MGP au sein de l'UCP, pour donner suite à la question.

- **La gestion des conflits au travail**

Le conflit au travail peut revêtir deux formes :

- Le **conflit individuel de travail** est celui qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.
- Le **conflit collectif de travail** est celui qui peut opposer une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu. Il n'existe pas d'organisation syndicale représentant spécifiquement ces travailleurs en RCA.

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

6.1. Règlement du conflit individuel de travail :

La procédure de règlement des conflits individuels de travail se fera à travers les trois phases suivantes si le plaignant n'est pas satisfait des solutions proposées à l'amiable avec son employeur : pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

6.1.1. Pré-conciliation entre les parties

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

6.1.2. Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail

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

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

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

Il sied de noter que, pour les cas de VBG, y compris l'EAS et le HS, les mesures prescrites par le plan de VBG/EAS/SH qui a été élaboré par le PURIC seront mises en application ; à défaut une poursuite judiciaire sera entamée uniquement avec le consentement éclairé du/de la survivant(e).

6.1.3. Procédure devant les tribunaux

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

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

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

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

6.2. Règlement de conflit collectif

6.2.1. Phase de conciliation

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

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

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

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

6.2.2. Phase d'arbitrage

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

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

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

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

VII. GESTION DES CONTRACTANTS

L'UCP utilisera comme critères de sélections concernant passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail plus précisément dans :

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

L'UCP gérera et contrôlera les performances des entrepreneurs par rapport aux travailleurs sous contrat, en se concentrant sur le respect par les entrepreneurs de leurs accords contractuels (obligations, déclarations et garanties) et des procédures de gestion du travail. Cela peut inclure des audits périodiques, des inspections et/ou des contrôles ponctuels des lieux de projet et des sites de travail ainsi que des dossiers et rapports de gestion du travail établis par les contractants. Les contractants seront tenus, avec l'aide de l'UCP, de développer et mettre en place un PGES adapté incluant les mesures et mécanismes de protection des travailleurs, de gestion des griefs etc.

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

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

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

formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance seront définies et exécutées de façon participative pour répondre aux risques de vulnérabilités prédéfinis.

7.1. Travailleurs contractuels (paragraphes 31-33 de la NES 2)

L'UCP, et les agences d'exécution (entre autres UNOPS et AGETIP) utiliseront chacun leurs procédures de passation de marchés pour les dossiers appels d'offres et les contrats. Ils s'assureront que les entreprises soumissionnaires sont légitimes et disposent d'une licence conformément au Code du travail centrafricain. Au cours du processus de sélection des entreprises qui engageront des travailleurs, L'UCP, et les agences d'exécution (entre autres UNOPS et AGETIP) examineront les informations suivantes :

- *Les dossiers relatifs aux violations de la santé et de la sécurité, et les mesures correctives apportées ;*
- *Les documents relatifs à la gestion de la main d'œuvre, y compris les questions de santé et de sécurité au travail ;*
- *Les certifications/permis/formations des travailleurs pour effectuer le travail requis ;*
- *Les registres des accidents et des décès et des notifications aux autorités ;*
- *Preuve de l'expérience des travailleurs et de leur inscription à des projets connexes ;*
- *Les dossiers de paie des travailleurs, y compris les heures travaillées et la rémunération reçue ;*
- *Des copies des contrats précédents, montrant l'inclusion de dispositions et de termes reflétant la NES 2.*

L'UCP, et les agences d'exécution (entre autres UNOPS et AGETIP) s'assureront que les exigences relatives à la gestion des risques environnementaux, sanitaires, sécuritaires et sociaux (ESSS) qui sont applicables aux entreprises contractantes feront partie intégrale de la gestion des marchés, dont surtout les marchés de travaux.

Ces exigences ESSS répondent aux exigences nationales en matière de travail, ainsi qu'aux exigences des normes ESS2 et ESS4. En particulier, elles comprennent : (a) l'identification des dangers potentiels pour les travailleurs du projet, en particulier ceux qui peuvent mettre leur vie en danger ; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection, y compris la modification, la substitution ou l'élimination des conditions ou des substances dangereuses ; (c) la formation des travailleurs du projet et la tenue de registres de formation ; (d) la documentation et le signalement des accidents, des maladies et des incidents professionnels ; (e) la prévention et la préparation aux situations d'urgence et les dispositions de réponse aux situations d'urgence ; et (f) les recours en cas d'impacts négatifs tels que les blessures, les décès, les handicaps et les maladies professionnelles.

- ***Code de Conduite***

L'objectif du Code de conduite est d'assurer que toutes les personnes engagées par les entreprises contractantes, y compris les sous-traitants et les fournisseurs, respectent des normes de comportement acceptables. Le modèle de Code de Conduite à suivre est en Annexe 1. Toutes les entreprises et entités intermédiaires contractantes devront s'assurer que tous leurs travailleurs signent le Code de Conduite lors de leur recrutement. Cette signature confirmera que :

- *Le travailleur a reçu une copie du Code de Conduite dans le cadre de son contrat*
- *Le Code de Conduite a été expliqué dans le cadre du processus d'intégration.*
- *Le travailleur reconnait que l'adhésion au Code de Conduite est une condition obligatoire de l'emploi.*

Le travailleur comprend que les violations du Code de Conduite peuvent entraîner des conséquences graves, pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la saisie des autorités judiciaires.

- **Cas spécifique des travailleurs communautaires**

Les travailleurs communautaires sont les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet à travers le comité de gestion de projet et le comité de communication. Ces comités veilleront, avec l'appui de l'UCP, à recruter les contractant-travailleurs, fournisseurs locaux et au respect des conditions d'embauche et de travail, comme de la sécurité des travaux. On ne peut estimer au stade actuel le nombre des travailleurs communautaires à mobiliser pour le projet. Toutefois l'étude réalisée sur l'axe Kangabandoro – Mbres – Baminigui – Ndele – Birao a permis de déterminer le nombre estimatif des personnes en âge de travailler (47333). Le projet fera des sélections pour les travaux HIMO et en déterminera le nombre exact de travailleurs communautaire.

Le PURIC appliquera l'approche menée par le PCR et l'UNOPS sur la base des expériences passées sur le recrutement et le paiement des travailleurs communautaires. Cette approche est décrite en annexe 3.

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

7.12. Les employés des fournisseurs principaux (paragraphes 39 to 42 de la NES 2)

Sélection des fournisseurs primaires
Lorsqu'il s'approvisionne en matériaux de construction auprès de fournisseurs principaux, l'entreprise contractante demandera à ces fournisseurs d'identifier le risque de travail des enfants/travail forcé et les risques graves pour la sécurité dans la production des matériaux de construction. L'UCP, et les agences d'exécution (entre autres UNOPS et AGETIP) examineront et approuveront l'achat de fournitures principales auprès des fournisseurs suite à une identification/évaluation des risques et de toute autre diligence raisonnable pertinente (telle que l'examen de la licence pour les carrières). Le cas échéant, l'entreprise sera tenue d'inclure des exigences spécifiques sur le travail des enfants/le travail forcé et les questions de sécurité au travail dans tous les bons de commande et contrats avec les fournisseurs principaux.

Mesures correctives
Si le travail des enfants/le travail forcé et/ou des incidents de sécurité graves sont identifiés en relation avec les travailleurs des fournisseurs principaux, L'UCP, et les agences d'exécution (entre autres UNOPS et AGETIP) exigeront du fournisseur principal qu'il prenne les mesures appropriées pour y remédier. Ces mesures d'atténuation seront contrôlées périodiquement afin de vérifier leur efficacité. Si les mesures d'atténuation s'avèrent inefficaces, L'UCP, et les agences d'exécution (entre autres UNOPS et AGETIP) changeront, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du Projet pour des fournisseurs qui peuvent démontrer qu'ils respectent les exigences pertinentes.

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

Dans les cas où des fournisseurs locaux seraient engagés, l'UCP devra effectuer des procédures de diligence raisonnable pour identifier s'il existe des risques importants que les fournisseurs exploitent

le travail des enfants ou le travail forcé ou exposent les travailleurs à de graves problèmes de sécurité.

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

Parce que la mise en œuvre du PURIC 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 du fait de la Loi y relative en Centrafrique de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera nécessaire de demander aux entreprises prestataires la création d'un comité d'hygiène et de sécurité dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu.

NB : En plus du mécanisme de plaintes spécifique aux travailleurs, le PURIC dispose aussi d'un MGP général pour l'ensemble du projet. Ce MGP général sera également communiqué à tous les travailleurs, car il est accessible à toutes les parties prenantes.

Annexe 1 : Code de conduite

CODE DE CONDUITE

L'Entreprise doit élaborer et mettre en œuvre un Code de Conduite pour traiter les risques environnementaux et sociaux liés à ses activités. Le Code de Conduite s'appliquera à tout le personnel, les ouvriers et les autres employés sur le site de construction ou tout autre lieu où des activités liées à la construction sont menées. Il s'applique également au personnel de chaque sous-traitant et à tout autre personnel qui assiste l'Entreprise dans l'exécution des travaux.

L'objectif du Code de Conduite est de garantir un environnement dans lequel les comportements dangereux, offensants, abusifs, ou violents ne sont pas tolérés, et où toutes les personnes devraient se sentir à l'aise pour soulever des questions ou des préoccupations sans crainte de représailles.

Les entreprises veilleront à ce que tous les employés, y compris ceux des sous-traitants, soient informés du code de conduite et le signent :

CODE DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

Nous, l'entreprise [entrez le nom], avons signé un contrat avec le Projet d'Urgence de Rétablissement des Infrastructures et de la Connectivité en Centrafricain (PURIC) pour [entrez la description des activités]. Ces activités seront menées à [entrez le site et les autres endroits où les activités seront menées]. Notre contrat exige que nous mettions en œuvre des mesures pour faire face aux risques environnementaux et sociaux liés aux activités, y compris les risques d'exploitation et d'agression sexuelles et de violence sexiste.

Ce code de conduite fait partie des mesures que nous prenons pour faire face aux risques environnementaux et sociaux liés à nos activités. Il s'applique à l'ensemble de notre personnel, y compris les ouvriers et les autres employés sur tous les lieux où les activités sont menées. Il s'applique également au personnel de chaque sous-traitant et à tout autre personnel qui nous assiste dans l'exécution des activités. Toutes ces personnes sont appelées "personnel du sous-traitant" et sont soumises au présent code de conduite.

Le présent code de conduite définit le comportement que nous exigeons de la part de tout le personnel de l'Entreprise

Notre lieu de travail est un environnement où les comportements dangereux, offensants, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir à l'aise pour soulever des questions ou des préoccupations sans crainte de représailles.

Conduite requise

Le personnel de l'Entreprise doit :

1. S'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence.
2. Se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être des autres membres du personnel de l'Entreprise et de toute autre personne.
3. Maintenir un environnement de travail sûr, y compris en :
    - Veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé oula sécurité.
    - Portant les équipements de protection individuelle requis.
    - Utilisant les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques.

- Suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables.

4. Ne pas détenir ou consommer des stupéfiants
5. Ne pas consommer des boissons alcoolisées pendant les heures de travail
6. Ne pas détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires
7. Ne pas acquérir, détenir, ou de consommer les viandes et autres produits provenant de la faune sauvage protégée, ou participer ou assister à des activités de chasse de faune sauvage protégée.
8. Signaler les situations de travail qu'il/elle estime ne pas être sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail dont il/elle pense raisonnablement qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé.
9. Traiter les autres personnes avec respect et ne pas faire de discrimination à l'encontre de groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants.
10. Ne pas se livrer à une forme quelconque de harcèlement sexuel, y compris des avances sexuelles non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle avec le personnel d'autres entrepreneurs ou employeurs.
11. Ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle, ce qui signifie 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 tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Dans les projets financés par la Banque, l'exploitation sexuelle se produit lorsque l'accès à des biens, travaux, services de conseil ou services autres financés par la Banque, est utilisé pour en tirer un gain sexuel.
12. Ne pas se livrer à une agression sexuelle, ce qui signifie une activité sexuelle avec une autre personne qui n'y consent pas. Il s'agit d'une violation de l'intégrité corporelle et de l'autonomie sexuelle, qui dépasse les conceptions plus étroites du "viol", notamment parce que (a) il peut être commis par d'autres moyens que la force ou la violence, et (b) il n'implique pas nécessairement la pénétration.
13. Ne pas se livrer à une forme quelconque d'activité sexuelle avec des personnes âgées de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant.
14. Suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'exploitation et les agressions sexuelles (EAS).
15. Signaler les violations du présent code de conduite.
16. Ne pas exercer de représailles contre toute personne qui signale des violations du présent code de conduite, que ce soit à nous ou à l'employeur, ou qui fait usage du [mécanisme de règlement des griefs [recours] du projet]. De telles représailles constitueraient en soi une violation du Code de Conduite.

Signaler des Fautes

Si une personne observe un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent code de conduite, ou qui la concerne d'une autre manière, elle doit soulever la question rapidement. Cela peut se faire de l'une ou l'autre des manières suivantes :

1. En contactant la personne désignée par l'Entreprise [indiquer le nom du contact)
2. Par écrit à l'adresse suivante […]
3. Par téléphone au […].
4. En personne à […].
5. Appeler […] pour joindre la ligne directe de l'Entreprise et laisser un message (si disponible)

L'identité de la personne sera gardée confidentielle, à moins que la loi du pays n'impose de signaler les allégations. Des plaintes ou allégations anonymes peuvent également être soumises et seront dûment prises en considération. Nous prendrons au sérieux tous les signalements de fautes éventuelles et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références chaleureuses aux prestataires de services qui peuvent aider à soutenir le

la loi du pays. Des plaintes ou allégations anonymes peuvent également être déposées et seront dûment prises en considération. Nous prenons au sérieux tous les signalements de fautes éventuelles et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées. Au besoin, nous recommanderons des prestataires de services susceptibles de soutenir la personne qui a vécu l'incident présumé.

Il n'y aura pas de représailles à l'encontre de toute personne qui soulève de bonne foi une préoccupation concernant un comportement interdit par le présent code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation du présent code de conduite.

Conséquences d'une violation du code de conduite

Toute violation du présent code de conduite par le personnel de l'Entreprise peut entraîner de graves conséquences, pouvant aller jusqu'à la résiliation et à l'éventuel renvoi devant les autorités judiciaires.

Pour le personnel de l'Entreprise

J'ai reçu un exemplaire du présent code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions sur le présent code de conduite, je peux contacter [indiquer le nom de la personne de contact de l'Entreprise ayant une expérience pertinente dans le traitement de la violence fondée sur le sexe] pour demander des explications.

Nom du personnel du contractant : [insérer le nom]
Signature : _____
Date : (jour mois année) : _____
Contre-signature du représentant autorisé du contractant :
Signature : _____
Date : (jour mois année) : _____

Une copie du code de conduite en français doit être affichée dans un endroit facilement accessible par les communautés voisines et les personnes concernées par le projet. Il doit au besoin être fourni dans des langues compréhensibles pour la communauté locale, le personnel de l'Entreprise (y compris les sous-traitants et les travailleurs journaliers), le personnel du Maître d'ouvrage projet, et les personnes potentiellement affectées.

Annexe 2: Budget en FCFA

Activités	PU	QTE	Total
Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des travailleurs du projet et partenaires directes	300 000	6	1.800.000
Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants	500.000	10	5.000.000
Elaboration et validation d'un Plan Santé et sécurité au travail (modèle type)	3.000.000	1	3.000.000
Sensibilisation et engagement des travailleurs et entreprises sur le code de bonne conduite	500.000	6	3.000.000
Activités spécifiques de sensibilisation et/ou mise en œuvre du Plan Santé et Sécurité au Travail	500.000	6	3.000.000
Formation/sensibilisation continue des travailleurs	200 000	20	4.000.000
Formation/sensibilisation continue au Traitement des réclamations des travailleurs y compris la dotation en outils	2.500.000	8	20.000.000
Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail	500.000	10	5.000.000
TOTAL			**44.800.000**

Annexe 3: Approche utilisée par l'UNOPS pour le recrutement et paiement des travailleurs communautaires dans le cadre du PCR

Recrutement

➔ L'entrepreneur doit communiquer son intention de recruter à temps (au moins deux semaines en avance) à l'équipe UNOPS à travers ces associées communautaires qui utilisent tous les canaux appropriés tels que les femmes leaders, les groupes de femmes, les marchés, les églises et les centres de commerce et les radios communautaires pour informer les populations concernées. La communication devrait indiquer le nombre de travailleurs recherchés et la durée. En outre, il devrait spécifier explicitement le quota minimum défini par le projet pour la participation des femmes. Dans la mesure du possible, l'entrepreneur devra recruter les travailleurs/ses dans une distance raisonnable du chantier. L'entrepreneur est encouragé à recruter des femmes ayant les compétences requises pour des fonctions de supervision;

➔ Juste après avoir mené les séances d'information et de mobilisation communautaire, les équipes de l'UNOPS procèdent au recrutement des travailleurs dans le cadre des THIMO sur la base listes approuvées (base de données apurée des candidats inscrits sur les listes noires). Étant donné la faible situation économique des habitants des communautés traversées par la route ainsi que la rareté des opportunités de travail dans la région, la possibilité de gagner un salaire, même à court terme, suscite un grand intérêt. Le succès du processus de recrutement a donc un grand impact sur la mise en œuvre générale du projet;

Tirage

S'appuyant sur les valeurs centrales qui caractérisent l'UNOPS en tant qu'organisation, celle-ci a choisi d'utiliser un système de tirage au sort public afin de promouvoir la transparence la plus totale lors du recrutement des travailleurs et d'éviter le mécontentement des personnes qui pourraient se sentir lésées. Pour éviter toute sorte de conflits liés aux recrutements, l'UNOPS va procéder tel que décrit dans les paragraphes ci-dessous. L'équipe de l'UNOPS commence par expliquer les critères de sélection du chef d'équipe, suivi de celles des manœuvres avant de procéder au tirage.

- La première phase du recrutement concerne les chefs d'équipe.

Sur la base des listes filtrées par village/quartier, les candidats aux postes de chefs d'équipes sont enregistrés, ces derniers sont appelés, l'un après l'autre afin de passer une entrevue en présence de tout le village. Suite à cette entrevue, l'équipe de l'UNOPS annonce le nom du candidat gagnant. Dans le cas où on n'arrive pas à départager deux candidats, on procède à un tirage au sort afin de pouvoir les départager.

- La deuxième phase de recrutement des ouvriers non qualifiés est le tirage au sort.

Pour les manœuvres ou ouvriers non qualifiés, leurs noms sont tirés au sort par les mains innocentes des petits enfants du village en présence de la communauté et du chef de village concerné.

Participation des femmes

Au moins une semaine et au plus deux semaines avant la date de recrutement, le chef de chantier fait un état de besoin en précisant le nombre de femme et des hommes à recruter en respectant les 33% des femmes exigés dans le projet. Le recrutement se fera par vague. Dans un premier temps on fait le tirage des hommes puis celui des femmes ou vice versa.

Le quota

Selon le document du projet et l'exigence du bailleur, les femmes doivent représenter 33% des bénéficiaires directs du projet.

Le paiement

La rémunération est faite sous forme de contrat journalier et de fiche des pointage