



MINISTÈRE DES FINANCES ET DU BUDGET



REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
Unite – Dignité – Travail

=====

MINISTÈRE DES FINANCES ET DU BUDGET

=====

PROJET DE GOUVERNANCE NUMERIQUE DU SECTEUR PUBLIQUE
(V3890)

=====

PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO)

Version provisoire

Novembre 2021

Table de Matières

Table de Matières.....	2
Résumé.....	6
Summary	10
1. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET.....	14
1.1. Description du projet.....	14
1.1.1. Objectif de Développement du Projet	14
1.1.2. Composantes du projet.....	14
1.1.3. Objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre.....	16
1.2. Travailleurs primaires (travail des enfants, travaux forcés ou exposés à graves problèmes de sécurité).Documents de références utilisés.....	Error! Bookmark not defined.
2. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PGNSP.....	19
1.1. Catégorie des travailleurs dans le cadre du PGSP	19
1.1.1. Travailleurs directs	20
1.1.2. Travailleurs contractuels	20
1.1.3. Les Fonctionnaires (Agents de l'Etat).....	Error! Bookmark not defined.
1.2. Calendrier des besoins en main-d'œuvre	21
2. CADRE LEGISLATIF CENTRAFRICAIN ET NES 2 DE LA BANQUE MONDIALE	22
2.1. Législation du travail en Centrafrique : modalités et conditions	22
2.1.1. Objectif du code de travail	22
2.1.2. Conditions des contrats de travail	22
2.1.3. Contenu du contrat de travail	22
2.1.4. Durées du contrat de travail	23
2.1.5. Exécution du contrat de travail.....	23
2.1.6. Résiliation du contrat	24
2.1.7. Dispositions relatives au travail des femmes.....	24
2.1.8. Dispositions relatives au travail des enfants.....	25
2.1.9. Dispositions relatives aux travaux forcés.....	25
2.1.10. Dispositions relatives aux salaires et indemnités	26
2.1.11. Durée du travail.....	27
2.1.12. Dispositions relatives au travail des personnes handicapées.....	27
2.1.13. Dispositions relatives aux repos hebdomadaires et congés	27
2.1.14. Dispositions relatives à l'hygiène, sécurité et santé au travail	28
2.2. Normes Environnementales et Sociales de la Banque Mondiale : NES n°2.....	28
2.2.1. Objectifs de la NES 2.....	28
2.2.2. Conditions de travail et gestion des relations de travail.....	29

3.	EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	31
3.1.	Zone d'intervention du Projet	31
3.2.	Les principaux risques liés à la main d'œuvre	32
3.2.1.	Risques génériques.....	32
3.2.2.	Autres risques liés au numérique.....	33
3.2.3.	Mesures d'atténuation.....	33
4.2.1.	Travail forcé.....	36
4.2.2.	Santé et sécurité au travail (SST).....	36
4.2.3.	Nature des contrats.....	37
4.2.4.	Insécurité liée aux groupes armés non étatiques	37
4.	MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS	40
➤	Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (paragraphe 21-23 of ESS2) ..	41
5.1.	Règlement du conflit individuel de travail :	42
5.1.1.	Pré-conciliation entre les parties	42
5.1.2.	Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail	43
5.1.3.	Procédure devant les tribunaux.....	43
5.2.	Règlement de conflit collectif.....	43
5.2.1.	Phase de conciliation.....	43
5.2.2.	Phase d'arbitrage	44
6.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	47
6.1.	Travailleurs contractuels (paragraphe 31-33 de la NES 2).....	48
	Annexe.....	49

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).

Résumé

Le Projet de Gouvernance Numérique du Secteur Public mobilise les solutions digitales GovTech pour aider à améliorer la capacité et l'efficacité du Gouvernement à fournir des services essentiels à travers le pays, tout en promouvant la transparence et la redevabilité. Le projet fournira une assistance technique, la formation structurée, ainsi que des investissements en équipements pour renforcer la capacité du Gouvernement. Les institutions bénéficiaires comprennent le Ministère des Finances et du Budget ; le Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération ; le Ministère de la Modernisation de l'État et le Ministère des Postes et Télécommunications, ainsi que d'autres institutions spécifiques.

Composante 1. Améliorer la gestion des ressources publiques :

→ **Sous-composante 1.1. Renforcement de la mobilisation des recettes**

- ✓ Le projet se propose d'appuyer la rationalisation des politiques fiscales et douanières, la simplification des processus et les réformes d'impôts spécifiques contribuant à accroître le recouvrement des recettes.
- ✓ Appui au renforcement des capacités managériales et institutionnelles des administrations fiscales et douanières ;
- ✓ Le renforcement des fonctions d'exécution et de contrôle contribuera à réduire les fuites et les opportunités de corruption dans la mobilisation et la gestion des recettes.
- ✓ Améliorer l'efficacité des processus par des outils digitaux,

Sous-composante 1.2. Renforcement du processus budgétaire et de la gestion des dépenses :

Cette sous-composante vise à améliorer la gestion des dépenses pour garantir que les ressources sont utilisées de manière efficace et transparente. A travers cette sous-composante, le projet consolidera et intensifiera les réformes soutenues par le projet AGIR (P161730).

- 1) Le projet appuiera la consolidation des réformes budgétaires et de gestion des dépenses d'entreprises au cours des dernières années.
- 2) En outre, le projet appuiera la consolidation des réformes de la gestion du Trésor et de la comptabilité visant à améliorer l'exhaustivité et la précision du contrôle des ressources publiques.
- 3) Le projet permettra de renforcer les capacités des institutions d'audit interne et externe sur la base des normes internationales,
- 4) Enfin, le projet appuiera le renforcement des capacités transversales et la gestion du changement

Sous-composante 1.3. Renforcement de la gestion des ressources humaines et de la paie

Cette sous-composante vise à soutenir l'effort du gouvernement pour le redéploiement des fonctionnaires assurant la disponibilité des services publics en dehors de la capitale.

- 1) En amont, le projet appuiera l'amélioration de la paie.
- 2) En aval, le projet appuiera l'initiative du gouvernement pour le redéploiement des fonctionnaires et l'intensification du paiement mobile des salaires du secteur public.

Sous-composante 1.4. Améliorer l'efficacité et la transparence des marchés publics et des investissements publics :

Cette sous-composante vise à renforcer les fonctions de passation de marché tout en favorisant la transparence et l'intégrité des processus d'approvisionnement.

- 1) Le projet apportera un appui à ('harmonisation de la législation en matière de passation des **marchés** et des instruments réglementaires.
- 2) Le projet appuiera la professionnalisation des fonctions de passation des **marchés**, à travers une assistance technique et la fourniture d'équipements
- 3) Enfin, le projet appuiera le renforcement de la transparence et du contrôle des processus de passation des **marchés**.
- 4) Enfin, un appui sera également apporté pour rationaliser la sélection des postes de passation des ~~marchés~~ **marchés** en améliorant la gestion des investissements publics, garantissant les conditions d'une meilleure prestation de services.

Sous-composante 1.5. Améliorer la planification du développement et de la prestation de services

Cette sous-composante soutiendra l'amélioration des capacités du gouvernement pour la planification, la coordination et la mise en œuvre des efforts de développement.

Composante 2. Transformation numérique de l'administration publique et de la prestation de services

Sous-composante 2.1. Poser les bases d'une meilleure connectivité

Cette sous-composante rassemble un ensemble d'assistances techniques pour aider le Gouvernement à améliorer le cadre juridique, réglementaire et institutionnel du secteur des télécommunications afin de soutenir l'accessibilité et l'abordabilité des services à large bande, se concentrant sur :

- Des gains rapides pour remédier aux lacunes existantes, qui se basent sur des Initiatives déjà existantes, notamment sur les chantiers prioritaires sur lesquels travaillent actuellement l'ARCEP
- Des réformes à moyen terme pour jeter les bases de la croissance du marché en termes d'empreinte de l'infrastructure numérique, de concurrence et d'investissement du secteur privé.

Un accent particulier sera également mis sur le renforcement des capacités du MENPT et de l'ARCEP, et un partage des meilleures pratiques internationales pour soutenir les deux institutions et les accompagner dans leurs travaux actuels.

A. Soutenir le développement d'un environnement plus favorable à la promotion du secteur des télécommunications

B. Améliorer la connectivité du gouvernement.

Sous-composante 2.2. Mettre en place des fondations du gouvernement numérique

Cette sous-composante a pour objectif de mettre en place un environnement plus favorable au développement et au déploiement accéléré des services publics numérisés, et ce à travers quatre domaines de soutien interreliés, pour le renforcement

A. De l'environnement favorable et des conditions de confiance pour le Gouvernement Numérique, à travers une assistance technique

B. Des dispositions institutionnelles et stratégiques relatives à la gouvernance numérique,

C. Des bases technologiques du gouvernement numérique,

D. Des capacités, des programmes de compétences numériques et de la sensibilisation autour du gouvernement numérique, en ciblant principalement les agences directement soutenues par le projet,

❖ **Sous-composante 2.3. Faciliter l'accès à certains services publics**

Cette sous-composante vise à soutenir la modernisation et l'amélioration de l'accès à un ensemble de services publics, et ce via une mise à profit pertinente et adaptée des technologies. Trois axes d'intervention interreliés seront ainsi soutenus

A. Poser les bases permettant la modernisation et la numérisation des services d'état civil (EC) et d'identification (ID),

B. Améliorer l'accès aux services publics grâce à quelques projets pilotes combinant des modèles de mise en œuvre numériques et analogiques,

C. Soutenir l'alphabétisation numérique et les programmes de sensibilisation au profit des utilisateurs des services cibles par la sous-composante 2.

- **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.

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 PGNP

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 PGNP, 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.

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 PGNSP
 - 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.banquemonde.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 :

Conflit du travail " signifie toute controverse naissante entre un travailleur et un employeur, ou entre un syndicat et des employeurs, à propos de l'application d'une loi, d'une convention collective, des règles du travail, d'un contrat de travail ou des règles d'usage ; ainsi que tout désaccord naissant lors de la négociation d'une convention collective ou en lien avec une convention collective.

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).

Le cas de plainte liée au VBG suit un mécanisme spécifique qui sera élaboré par le projet à partir du code de conduite de VBG annexé au présent PGMO

Summary

The Public Sector Digital Governance Project mobilises GovTech digital solutions to help improve the Government's ability and efficiency to deliver essential services across the country, while promoting transparency and accountability. The project will provide technical assistance, structured training, and equipment investments to strengthen the Government's capacity. Beneficiary institutions include the Ministry of Finance and Budget; the Ministry of Economy, Planning and Cooperation; the Ministry of State Modernisation and the Ministry of Posts and Telecommunications, as well as other specific institutions.

Component 1. Improving the management of public resources :

- **Sub-component 1.1: Strengthening revenue mobilisation**

- The project aims to support the rationalisation of tax and customs policies, the simplification of processes and specific tax reforms that contribute to increased revenue collection.
- Support for strengthening the managerial and institutional capacities of tax and customs administrations;
- Strengthening enforcement and control functions will help reduce leakages and opportunities for corruption in revenue mobilisation and management.
- Improve process efficiency through digital tools,

Sub-component 1.2: Strengthening the budget process and expenditure management :

This sub-component aims to improve expenditure management to ensure that resources are used efficiently and transparently. Through this sub-component, the project will consolidate and intensify the reforms supported by the AGIR project (P161730).

- 1) The project will support the consolidation of the budgetary and business expenditure management reforms of recent years.
- 2) In addition, the project will support the consolidation of Treasury management and accounting reforms aimed at improving the completeness and accuracy of control of public resources.
- 3) The project will build the capacity of internal and external audit institutions based on international standards,
- 4) Finally, the project will support cross-cutting capacity building and change management

Sub-component 1.3. Strengthening human resources management and the management of the blade

This sub-component aims to support the government's effort to redeploy civil servants to ensure the availability of public services outside the capital.

- 1) Upstream, the project will support the improvement of the blade.

Downstream, the project will support the government's initiative for the redeployment of civil servants and the intensification of mobile payment of public sector salaries.

Sub-component 1.4. Improve the efficiency and transparency of public procurement and public investment :

This sub-component aims to strengthen procurement functions while promoting transparency and integrity in procurement processes.

- 1) The project will support the harmonisation of **procurement** legislation and regulatory instruments.

- 2) The project will support the professionalisation of **procurement** functions, through technical assistance and the provision of equipment
- 3) Finally, the project will support the strengthening of transparency and control of **procurement** processes.
- 4) Finally, support will also be provided to streamline the selection of **procurement** positions by improving the management of public investments, ensuring the conditions for better service delivery.

Sub-component 1.5. Improving development planning and service delivery

This sub-component will support the improvement of the government's capacity to plan, coordinate and implement development efforts.

Component 2. Digital transformation of public administration and service delivery

Sub-component 2.1. Laying the foundations for better connectivity

This sub-component brings together a range of technical assistance to help the Government improve the legal, regulatory and institutional framework of the telecommunications sector in order to support accessibility and affordability of broadband services, focusing on

- ▣ Quick wins to address existing gaps, building on existing initiatives, including the priority areas currently being worked on by ARCEP
- ▣ Medium-term reforms to lay the foundations for market growth in terms of digital infrastructure footprint, competition and private sector investment.

Particular emphasis will also be placed on capacity building for MENPT and ARCEP, and sharing of international best practices to support both institutions in their ongoing work.

- A. Support the development of a more favourable environment for the promotion of the telecommunications sector
- B. Improving government connectivity.

1) Sub-component 2.2. Building a foundation for digital government

This sub-component aims to create a more favourable environment for the development and accelerated deployment of digital public services through four interrelated areas of support, for the strengthening of

- A. Enabling environment and trust conditions for Digital Government, through technical assistance
- B. Institutional and policy arrangements for digital governance,
- C. The technological basis of digital government,
- D. Capacity building, e-skills programmes and awareness raising around digital government, primarily targeting agencies directly supported by the project,

❖ Sub-component 2.3. Facilitate access to certain public services

This sub-component aims to support the modernisation and improvement of access to a range of public services through the appropriate and adapted use of technology. Three interrelated axes of intervention will thus be supported

- A. Laying the foundations for the modernisation and digitisation of the civil status (CS) and identification (ID) services,
- B. Improving access to public services through a few pilot projects combining digital and analogue implementation models,
- C. Supporting digital literacy and awareness programmes for users of services targeted by sub-component 2

- Objectives of Workforce Management Procedures (WMP)

The objective of the PGMO is to have clear procedures for identifying and clarifying specific and potential work-related problems in the context of the project, which the main actors should understand and take into account in the implementation of the project.

On the other hand, these actors must manage them in accordance with the provisions of the labour code in force in the Central African Republic, and the requirements of the World Bank's NES n°2 on employment and working conditions.

The MMP document is one of those required by the World Bank's Environmental and Social Framework (ESF). SES No. 2 applies to project workers who are full-time, part-time, temporary, seasonal and migrant workers.

Use of labour by the PGNSP

The use of labour will be done in application of the World Bank's NES n°2. Any natural or legal person of Central African or foreign nationality who meets the profiles of the needs expressed is considered to be a PGNSP worker. The term "natural person" refers to any male or female, aged at least eighteen years, of good character and with the required skills. However, the recruitment or promotion of female candidates will be encouraged. The project will not use forced labour.

Contract Workers are people employed or recruited by third parties (contractors, consultants, etc.) to carry out work related to the core functions of the project, regardless of the location of the work.

Supplier employees are people employed or recruited by the 'main suppliers' who directly supply the project with the supplies or materials it needs to perform its essential functions.

Legal framework applicable to the project

☑ Law n°09.004 on the Labour Code of the Central African Republic is the reference legislation: the provisions of this law will be applied to PURIC.

☑ The Environmental and Social Standard (ES2) sets out the World Bank's labour requirements, including fostering good labour-management relations and providing safe and healthy working conditions, free from discrimination, gender-based violence, forced labour and the hiring of children or persons related to human trafficking. For more details on the World Bank's environmental and social standards, please follow the link: <https://www.banquemonnaie.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-framework-resources>

The Company and its staff must sign the Code of Conduct (Annex 1).

The Dispute Management Mechanism

A complaints management mechanism will be made available to all direct and contract workers (and their organisations, where appropriate) to raise work-related concerns.

Conflict at work is about :

Labour dispute " means any controversy arising between a worker and an employer, or between a trade union and employers, over the application of a law, collective agreement, labour rules, contract of employment or rules of practice; and any disagreement arising in the course of negotiating a collective agreement or in connection with a collective agreement.

A **collective labour dispute** which may be between a group of employees, whether or not organised in an occupational group, and an employer or group of employers.

The *settlement of the individual dispute* will be done through: (i) pre-conciliation (amicable settlement); (ii) conciliation before the Labour Inspector and (ii) court proceedings.

The *settlement of the collective dispute* shall be done in two phases: (i) conciliation before the Labour Inspector and (ii) arbitration by the Arbitration Council composed of one (01) President (Magistrate of the Court of Appeal) and four (04) members (two employers' assessors and two workers' assessors who have no interest in the conflict and who are appointed from among the assessors of the Labour Courts by decision of the President of the Court of Appeal of the jurisdiction).

The GBV complaint case follows a specific mechanism that will be developed by the project based on the GBV code of conduct annexed to this PGMO.

1. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET

1.1. Description du projet

1.1.1. Objectif de Développement du Projet

Le projet vise à améliorer (i) l'efficacité et la transparence dans la gestion des ressources publique, et (ii) la capacité du gouvernement à fournir des services publics fiables et inclusifs en utilisant des solutions gouvernementales numérique.

1.1.2. Composantes du projet

Composante 1. Améliorer la gestion des ressources publiques :

→ Sous-composante 1.1. Renforcement de la mobilisation des recettes

- ✓ Le projet se propose d'appuyer la rationalisation des politiques fiscales et douanières, la simplification des processus et les réformes d'impôts spécifiques contribuant à accroître le recouvrement des recettes.
- ✓ Appui au renforcement des capacités managériales et institutionnelles des administrations fiscales et douanières ;
- ✓ Le renforcement des fonctions d'exécution et de contrôle contribuera à réduire les fuites et les opportunités de corruption dans la mobilisation et la gestion des recettes.
- ✓ Améliorer l'efficacité des processus par des outils digitaux,

Sous-composante 1.2. Renforcement du processus budgétaire et de la gestion des dépenses :

Cette sous-composante vise à améliorer la gestion des dépenses pour garantir que les ressources sont utilisées de manière efficace et transparente. A travers cette sous-composante, le projet consolidera et intensifiera les réformes soutenues par le projet AGIR (P161730).

- ✓ Le projet appuiera la consolidation des réformes budgétaires et de gestion des dépenses entreprises au cours des dernières années.
- ✓ En outre, le projet appuiera la consolidation des réformes de la gestion du Trésor et de la comptabilité visant à améliorer l'exhaustivité et la précision du contrôle des ressources publiques.
- ✓ Le projet permettra de renforcer les capacités des institutions d'audit interne et externe sur la base des normes internationales,
- ✓ Enfin, le projet appuiera le renforcement des capacités transversales et la gestion du changement

Sous-composante 1.3. Renforcement de la gestion des ressources humaines et de la paie

Cette sous-composante vise à soutenir l'effort du gouvernement pour le redéploiement des fonctionnaires assurant la disponibilité des services publics en dehors de la capitale.

- 3) En amont, le projet appuiera l'amélioration de la paie.
- 4) En aval, le projet appuiera l'initiative du gouvernement pour le redéploiement des fonctionnaires et l'intensification du paiement mobile des salaires du secteur public.

Sous-composante 1.4. Améliorer l'efficacité et la transparence des marchés publics et des investissements publics :

Cette sous-composante vise à renforcer les fonctions de passation de marché tout en favorisant la transparence et l'intégrité des processus d'approvisionnement.

- 5) Le projet apportera un appui à l'harmonisation de la législation en matière de passation des **marchés** et des instruments réglementaires.
- 6) Le projet appuiera la professionnalisation des fonctions de passation des **marchés**, à travers une assistance technique et la fourniture d'équipements
- 7) Enfin, le projet appuiera le renforcement de la transparence et du contrôle des processus de passation des **marchés**.
- 8) Enfin, un appui sera également apporté pour rationaliser la sélection des postes de passation des **marchés** en améliorant la gestion des investissements publics, garantissant les conditions d'une meilleure prestation de services.

Sous-composante 1.5. Améliorer la planification du développement et de la prestation de services

Cette sous-composante soutiendra l'amélioration des capacités du gouvernement pour la planification, la coordination et la mise en œuvre des efforts de développement.

Composante 2. Transformation numérique de l'administration publique et de la prestation de services

Sous-composante 2.1. Poser les bases d'une meilleure connectivité

Cette sous-composante rassemble un ensemble d'assistances techniques pour aider le Gouvernement à améliorer le cadre juridique, réglementaire et institutionnel du secteur des télécommunications afin de soutenir l'accessibilité et l'abordabilité des services à large bande, se concentrant sur :

- des gains rapides pour remédier aux lacunes existantes, qui se basent sur des Initiatives déjà existantes, notamment sur les chantiers prioritaires sur lesquels travaillent actuellement l'ARCEP
- des réformes-à moyen terme pour jeter les bases de la croissance du marché en termes d'empreinte de l'infrastructure numérique, de concurrence et d'investissement du secteur privé.

Un accent particulier sera également mis sur le renforcement des capacités du MENPT et de l'ARCEP, et un partage des meilleures pratiques internationales pour soutenir les deux institutions et les accompagner dans leurs travaux actuels.

A. Soutenir le développement d'un environnement plus favorable à la promotion du secteur des télécommunications

B. Améliorer la **connectivité** du gouvernement.

Sous-composante 2.2. Mettre en place des fondations du gouvernement numérique

Cette sous-composante a pour objectif de mettre en place un environnement plus favorable au développement et au déploiement accélérés de services publics numérisés, et ce à travers quatre domaines de soutien interreliés, pour le renforcement

A. a) De l'environnement favorable et des conditions de confiance pour le Gouvernement Numérique, à travers une assistance technique

B. b) Des dispositions institutionnelles et stratégiques relatives à la gouvernance numérique,

C. c) Des bases technologiques du gouvernement numérique,

D. d) Des capacités, des programmes de compétences numériques et de la sensibilisation autour du gouvernement numérique, en ciblant principalement les agences directement soutenues par le projet,

❖ Sous-composante 2.3. Faciliter l'accès à certains services publics

Cette sous-composante vise à soutenir la modernisation et l'amélioration de l'accès à un ensemble de services publics, et ce via une mise à profit pertinente et adaptée des technologies. Trois axes d'intervention interreliés seront ainsi soutenus

A. Poser les bases permettant la modernisation et la numérisation des services d'état civil (EC) et d'identification (ID),

B. Améliorer l'accès aux services publics grâce à quelques projets pilotes combinant des modèles de mise en œuvre numériques et analogiques,

C. Soutenir l'alphabétisation numérique et les programmes de sensibilisation au profit des utilisateurs des services cibles par la sous-composante 2

Composante 3 : Engagement des citoyens, soutien à la mise en œuvre et suivi-évaluation

Cette composante vise à soutenir la gestion et le suivi du projet et à fournir un instrument pour faire face aux imprévus.

Composante 4 : composante d'intervention d'urgence (CERC)

Elle est prévue sans allocation budgétaire initiale mais permet un accès rapide aux fonds non encore utilisés de toutes les autres composantes en cas de survenue d'une crise. Ainsi, un manuel définissant les dispositions de gestion de la mise en œuvre des activités de cette composante sera élaboré en fonction des crises survenant et susceptibles de déclencher l'activation de cette composante.

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 des 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 les travailleurs du projet (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 permettra 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 PGNSP (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 PGNSP.

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

1. Contexte et objectif du projet ;
2. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du PGNSP
- 3.
4. Cadre législatif Centrafricain et NES 2 de la Banque Mondiale
5. Evaluation des principaux risques potentiels liés au travail
1. Personnel responsable
2. Mécanismes de gestion de plaintes des travailleurs
3. gestion des fournisseurs et travailleurs

La gestion de la main d'œuvre du projet se conformément à ~~aux textes nationaux et sociaux~~ ~~aux~~ ~~conventions~~ ~~du~~ ~~Travail~~ ~~(OIT)~~ et aux textes nationaux sur les conditions de travail, qui ont été ratifiés par la RCA ? Confirmer. L'élaboration du présent document a nécessité la consultation de plusieurs documents de référence dont les plus importants sont les suivants :

- ✓ Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail ;

- ✓ Plan de Gestion de la Main d’Oeuvre (PGMO) du Projet d’intervention COVID-19 au Sénégal (P173 838), Ministère de la Santé et de l’Action Sociale et Banque Moniale, Mai 2020 ;
- ✓ Plan de gestion de la Main d’ œuvre (PGMO) du projet PRURIC ;
- ✓ Plan de gestion de la Main d’œuvre (PGMO) du projet PAPSE II
- ✓ Élaboration du Plan de Gestion de la Main d’oeuvre (PGMO) de Moudoun, Mauritanie ; Banque Mondiale ; Novembre 2019 ;
- ✓ Note de Bonnes Pratiques : Lutter contre l’exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d’investissement comportant de grands travaux de génie civil
(<http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>);
- ✓ Code du travail de la RCA.

2. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PGNSP.

1.1. Catégorie des travailleurs dans le cadre du PGNSP

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**).

La NES 2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Projet de Gouvernance Numérique du Secteur Public emploiera : le Projet mobilisera des fonctionnaires dans tous les ministères parties prenantes du Projet, et conformément à la catégorisation de la NES 2 des travailleurs directs, et des travailleurs contractuels.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PGNSP peut être employée, toute personne de nationalité Centrafricaine ou étrangère, de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans. Pour la mise en œuvre du Projet, ils seront recrutés sur la base des exigences du poste tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et appartenance ethnique et raciale, au handicap, etc.

1.1.1. Les Fonctionnaires (Agents de l'Etat)

Le Projet mobilisera des fonctionnaires dans tous les ministères parties prenantes du Projet notamment le Ministère des Finances et du Budget, le Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération, le Ministère de la Modernisation de l'État et le Ministère des Postes et Télécommunications, Ministère de la Santé, Ministère de l'éducation et l'administration du territoire ainsi que d'autres institutions spécifiques notamment. Ils seront chargés de concevoir et de maintenir les nouveaux systèmes gouvernementaux fournis par ce Projet.

Il est à noter que ces fonctionnaires ne seront pas transférés au Projet. Ainsi ils resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat en vigueur dans le secteur public conformément au paragraphe 8 de la NES 2

Les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) de la NES 2 s'appliquera à ces agents de l'État.

1.1.2. Travailleurs directs

C'est toute personne physique ou morale employée directement par le gouvernement pour ce projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet.

Les travailleurs directs du Projet sont constitués de (i) **personnel l'unité de coordination du projet** (UCP) dont le nombre est estimé à environ vingt (20) personnes constituées par un Coordonnateur de Projet, un Responsable Administratif et Financier, un Responsable en passation de marché, un Responsable en sauvegarde environnementale et sociale, un spécialiste en communication et genre (VBG), un spécialiste en suivi-évaluation, un comptable, un assistant comptable, un assistant en passation de marché, Expert Id et CRVS, Expert E-Gouvernance, Expert en Décentralisation, Expert FP recettes, des chauffeurs, une assistante de direction, femme de ménage ; et (ii) d'autres consultants que le projets vont contracter directement pour effectuer les travaux du projet.

Il est prévu que la mise en œuvre du projet nécessite environ le recrutement de 100 travailleurs (à titre de Consultants temporaires, principalement spécialisés dans la numérisation) qui seront recrutés au niveau central mais appelés à fournir des missions techniques en cas de besoin.

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

1.1.3. Travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels dans le cadre du projet PGNSP sont les personnes employées ou recrutées par des cabinets, ou des parties prenantes du projet, par des entreprises qui ont un contrat avec le projet pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. A ce stade du projet, le nombre indicatif n'est pas encore défini.

À la date d'élaboration du présent instrument, aucune tiers partie ou prestataire de mise en œuvre du projet n'a encore été clairement identifié nonobstant les consultants utilisés pour l'élaboration des instruments de sauvegardes. Ainsi le projet devra veiller à ce que les exigences de la NES 2 et le code de bonne conduite ainsi que les exigences EAS/HS soient appliquées aux contractants et leur personnel.

En tout état de cause, les dispositions du présent PGMO s'appliqueront aux travailleurs contractuels dès qu'ils seront mobilisés sur le projet, quel que soit la prestation. En outre, le projet doit 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

Pour les travailleurs contractuels, les dispositions des paragraphes 9 à 33 de la NES 2 s'appliqueront [A. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur : Conditions de travail et d'emploi, Non-discrimination et égalité des chances, Organisations de

travailleurs ; B. Protection de la main-d'œuvre Travail des enfants et âge minimum, Travail force ; C. Mécanisme de gestion des plaintes ; D. Santé et sécurité au travail]

1.2. 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 recrutement

Tableau 1 : Prévision d'emplois additionnels

Période	Type d'emploi	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Avant la mise en vigueur	Coordonnateur	01	Gestionnaire de projet	UGP Bangui
Avant la mise en vigueur	Spécialiste en sauvegarde sociale	01	Sauvegardes sociales, NES, etc.	UGP Bangui
Dès le début du projet	Ingénieur, spécialiste en Digital	01	Etude informatique	UGP Bangui
Dès le début du projet	Spécialiste en S&E	01	Statistique, économiste, démographe	UGP Bangui
Dès le début du projet	Consultants	03	Formation/renforcement des capacités etc	UGP Bangui
Dès le début du projet	Spécialiste en passation des marché	01	Audit des ministères, Plan de renforcement des capacités,	UGP Bangui

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

2.1. 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).

2.1.1. Objectif du code de travail

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.

2.1.2. Conditions des contrats de travail

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.

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 (Art 94 et 95)

2.1.3. Contenu du contrat de travail

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 réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapports entre travailleurs et employeurs ;

- Les conditions et la durée d’une période d’essai et les clauses particulières convenues éventuellement entre les parties ou, tout document en tenant lieu.

2.1.4. Durées du contrat de travail

Le contrat de travail peut être conclu pour :

- Une durée déterminée ;
- Une durée indéterminée.

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.

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.

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.

2.1.5. Exécution du contrat de travail

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.

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 réglementaires ;
- traiter avec dignité le travailleur ;
- prendre des mesures nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité, de santé au travail selon les normes en la matière ;
- délivrer au travailleur, dès la rupture du contrat de travail, un certificat de travail.

Pour le travailleur :

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

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.

2.1.6. Résiliation du contrat

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.

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.

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.

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

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

2.1.7. Dispositions relatives au travail des femmes

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.

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.

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.

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.

2.1.8. Dispositions relatives au travail des enfants

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.

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.

Les pires formes de travail des enfants¹ sont interdites sur toute l'étendue du territoire.

2.1.9. 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

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 ;

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.

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

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

2.1.10. Dispositions relatives aux salaires et indemnités

Le salaire est la contrepartie du travail fourni.

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

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

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

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

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

Article 228 : la rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne en travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue. Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties.

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

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

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions du chapitre premier du présent titre².

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.

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

2.1.11. 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.

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.

2.1.12. 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 267³ du présent Code.

2.1.13. 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 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.

2.1.14. 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 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.

2.2. NES n° 2. Emploi et conditions de travail de la Banque Mondiale

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.

2.2.1. 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 du projet ~~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 PGNSP conformément au paragraphe 8 de la NES 2.

Les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) de la NES 2 s'appliquera à ces agents de l'État.

2.2.2. Conditions de travail et gestion des relations de travail

Des rémunérations

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 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.

Dans le cadre du Projet, les dispositions de la NES 2 seront appliquées car l'OIT ne donne pas d'indication spécifique.

Qualité des contrats

Des périodes de repos

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.

le repos hebdomadaire est obligatoire selon l'article 273 du code de travail. Il doit avoir une durée maximum de vingt-quatre (24) heures consécutives. il est interdit d'occuper plus de six (06) jours par semaine un même salarié.

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

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.

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.

Conditions de licenciements

Les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

En 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.

Non-discrimination et égalités de chances

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

Non tolérance des VBG, d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (HS)

L'évaluation initiale du PGNSP a indiqué que les risques d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (HS) ou de violence basée sur le genre associés aux activités du projet sont élevés, surtout dans le cadre du travail au bureau.

Ces risques ont été évalués et des mesures d'atténuation proposées ainsi qu'un code de conduite a été proposé pour limiter le cas de VBG

2.3. Comparaison entre la NES 2 de la Banque mondiale et le Code du Travail de la Centrafrique

Le tableau de Comparaison entre la NES 2 de la Banque mondiale et le Code du Travail de la Centrafrique sont développés en annexe du présent PGMO

3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

3.1. Zone d'intervention du Projet

Le projet sera mise en œuvre dans les 07 régions de la RCA. La carte ci-dessous présente les préfectures et sous-préfectures qui bénéficieront du projet :

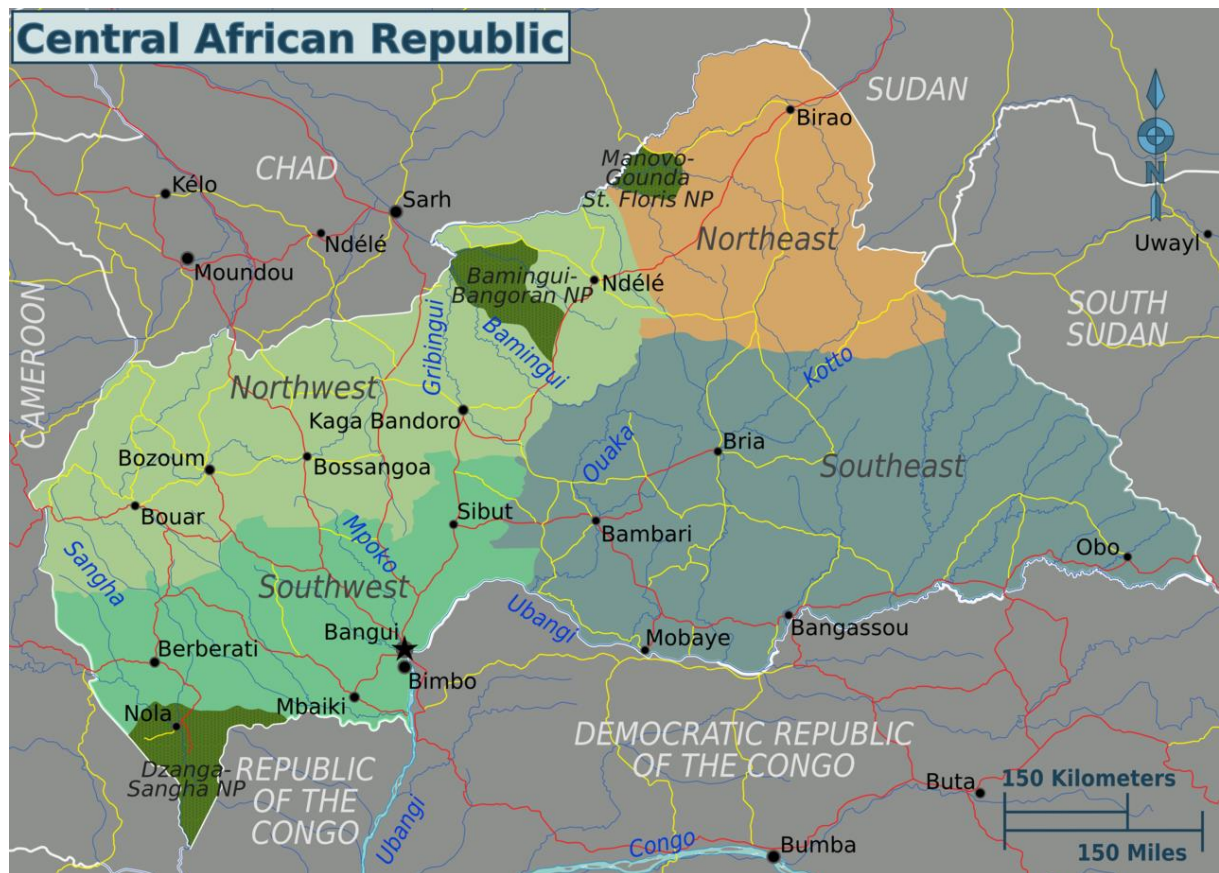


Figure : Localisation de la zone du projet (source BIED)

3.2. Les principaux risques liés à la main d'œuvre

Les activités à exécuter dans le cadre du projet concernent la création d'un système consolidé de gestion et la modernisation des systèmes d'enregistrement et d'identification de l'état civil et la mise en place de services gouvernementaux numériques centraux pour la fourniture de services publics.

Les activités consistent principalement à la saisie et numérisation des faits d'état civil existants. Toutes ces activités seront réalisées dans les bureaux au niveau de chaque département Ministériel.

3.2.1. Risques génériques

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 :

- Fatigue visuelle par suite d'exposition prolongée à l'écran pour les opérateurs de saisie,
- Mal de dos en cas de mauvaise posture tout au long du traitement sur ordinateur ;
- Des cas de blessures peuvent survenir pour le cas des personnels des firmes qui sont contractées par le projet pour des travaux légers de réhabilitation ;
- Les Troubles Musculosquelettiques

- La contamination à la COVID-19 au bureau
- Stress
- Risque de pollution dû au déchets provenant du matériel électronique et gestion des consommables tels que l'encre, etc.

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

- 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

- Risque d'accident lié au manutention manuelle
-

C) Risque lié au transport du personnel du projet

- Accidents routiers lors d'une mission sur le terrain
- Rencontre avec des groupes armés non étatiques

3.2.2. Autres risques liés au numérique

Les familles de risques que le numérique apporte dans l'entreprise sont donc :

- Les risques liés aux ressources humaines ;
- Les risques éthiques et juridiques ;
- Les risques liés au contrôle des systèmes d'information ;
- Les risques liés à la dématérialisation des rapports humains ;
- Les risques stratégiques ;
- Les risques liés au patrimoine numérique ;
- Les risques systémiques.

3.2.3. Mesures d'atténuation

Thème	Principaux Risques au travail	Composante	Mesures de gestion
Risques pour la santé	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mal aux yeux Fatigue visuelle par suite d'exposition prolongée à l'écran pour les opérateurs de saisie, ▪ Mal de dos en cas de mauvaise posture tout au long du traitement sur ordinateur ; ▪ Des cas de blessures peuvent survenir pour le cas des personnels des firmes qui sont contractées par le projet 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ;Sensibilisation du personnel sur le risque d'exposition prolongé à l'écran,

Thème	Principaux Risques au travail	Composante	Mesures de gestion
	<p>pour des travaux légers de réhabilitation ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les Troubles Musculosquelettiques ▪ La contamination à la COVID-19 au bureau ▪ Stress 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porte de lunette antireflet ; ▪ Fournir des chaises et bureau adapter ▪ Fournir aux ouvriers des EPI ▪ Chaque bureau doit disposer en nombre des désinfectants et cache nez ▪ Organiser le staff care tous les mois ▪ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; ▪ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; ▪ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; ✓ Former le personnel à la gestion du stress ; ✓
<p>Risque social par les comportements des travailleurs et employeurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 	<p>Ensemble des composantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ implantation et suivi de ce PGMO ▪ Signature d'un code de conduite par les employés ▪ Préparation d'un Plan d'action pour gérer les violences basées

Thème	Principaux Risques au travail	Composante	Mesures de gestion
	domicile, en raison des heures trop prolongées de travail		<p>sur le genre et les EAS/HS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le personnel doit disposer d'assurance tout risque ▪ Les horaires de travail doivent être respectés (8h par jour) et en cas de prolongement (heures supplémentaires), prendre des mesures pour garantir et assurer la sécurité du travailleur jusqu'à son domicile. ▪ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait. ▪ La cartographie des services VBG et la mise en place d'un protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS). ▪
Autres risque liés au numérique	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les risques liés aux ressources humaines ; ▪ Les risques éthiques et juridiques ; ▪ Les risques liés au contrôle des systèmes d'information ; ▪ Les risques liés à la dématérialisation des rapports humains ; ▪ Les risques stratégiques ; ▪ Les risques liés au patrimoine numérique ; <p>Les risques systémiques</p>	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ gestion de temps de travail des salariés ; ▪ limité les usages d'ordre privé sur le lieu de travail. ▪ Mettre en place des normes pour l'authentification des documents numériques ; ▪ Mettre en place des dispositif/programme pour éviter ou limiter les pirates informatiques

Thème	Principaux Risques au travail	Composante	Mesures de gestion
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Limiter les défaillances de la stratégie numérique ▪ Eviter les pertes de contrôle des produits

1.1.1. 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'UGP. 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.

Selon la NES 2 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. Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Nul ne peut y recourir en tant que mesure de coercition ou en tant que sanction à l'égard des personnes ayant exprimé des opinions politiques, en tant que mesure de discipline au travail, en tant que mesure de discrimination sociale, raciale ou religieuse, en tant que méthode d'utilisation et de mobilisation de la main d'œuvre à des fins de développement économique. Le manuel de procédure de gestion de la main d'œuvre recommande l'utilisation de la NES 2 pour les aspects sur le travail forcé.

1.1.2. Santé et sécurité au travail (SST)

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 au travail.

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 par 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.

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

1.1.3. 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 à minima les normes nationales.

1.1.4. Insécurité liée aux groupes armés non étatiques

L'évaluation initiale du PGNSP 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. Les risques et les mesures d'atténuation sont présentées dans le tableau ci-dessous/

Tableau :

Risque	Mesures d'atténuation
Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ▪ Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires
Risque lié au groupe armé : convient de souligner que les attaques terroristes peuvent entraîner des risques d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les besoins en services sociaux de base (santé, éducation, alimentation) et occasionner de violence basée sur le genre. De même, ces attaques peuvent occasionner	<p>Elaborer et Mettre en place d'urgence conformément à la composante 4 du projet (CERC)</p> <p>Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ;</p>

<p>des destructions des biens, des blessés et des pertes en vies humaines des travailleurs des ministères concernés des zones en situation de crise.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ;• Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en oeuvre des activités, surtout celles menées sur le terrain ;• Faire recours à des escortes pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
--	--

4.

5. PERSONNES RESPONSABILITES

5.1. La mise en oeuvre du PGMO

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

5.2. Recrutement et gestion des travailleurs du Projet

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

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

5.3. Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

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

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

5.4. Santé et sécurité au travail

Seront en charge du Santé et sécurité au travail

- Coordonnateur de Projet,
- Responsable Administratif et Financier : qui cumule la fonction de Responsable des ressources humaines

5.5. Formation des travailleurs

Seront en charge de la Formation des travailleurs

- Les Responsables, Experts et Spécialistes du Projet suivant les thèmes de formation identifiés

5.6. Gestion des plaintes des travailleurs

Seront en charge de la Gestion des plaintes des travailleurs

- Spécialiste en communication et genre (VBG)
- Responsable Administratif et Financier assurant la fonction de Responsable des ressources humaines

Les agents de l'Etat impliqués dans la mise en oeuvre du Projet ne seront pas transférés au PGNSP. Ainsi ils resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat en vigueur dans le secteur public.

6. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

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 (paragraphe 21-23 of ESS2)

L'UGP s'assurera : (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 transparent et 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 suivants⁴ :

- **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 fournisseurs 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.*

⁴ 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.

- **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.
- **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 la plainte initiale, la réponse, 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 VBG 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'UGP veillera à ce que tous les travailleurs soient informés du MGP pour les travailleurs lors de leur recrutement et sur le mécanisme de gestion de plainte du projet, en ce qui concerne la prévention et la réponse aux VBG/EAS/HS . . .

1.1. 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.

1.1.1. 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.

1.1.2. 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, le code de conduite de VBG/EAS/HS en annexe du present PGMO du PGNP sera mises en application ; à défaut une poursuite judiciaire sera entamée uniquement avec le consentement éclairé du/de la survivant(e).

1.1.3. 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 exécutoire.

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.

1.2. Règlement de conflit collectif

1.2.1. 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.

1.2.2. 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.

Il est à noter que ce mécanisme ne prend pas en charge les cas de VBG ou d'EAS/HS. En effet, le projet devra mettre en place une procédure spécifique, sur la base du code de bonne conduite contre l'EAS/HS. Au niveau du projet, un **comité de gestion des plaintes EAS/HS** formé devra être établi qui assurera une supervision des mécanismes EAS/HS de chaque département/institution. Notamment le comité devra s'assurer que le mécanisme de chaque institution prévoit des procédures particulières pour les questions d'EAS/HS, notamment le signalement confidentiel des cas et leur enregistrement en toute sécurité et dans des conditions éthiques et qu'il est adéquatement connecté aux prestataires de services VBG, ainsi qu'une réponse centrée sur la suivante et protégeant la confidentialité et sécurité tout au long du processus. Le comité sera également responsable de superviser la formation des comités locaux et de la sensibilisation de tous les travailleurs et de la population locales sur la présence du mécanisme.

Le **comité de gestion des plaintes EAS/HS** proposé est composé comme suit :

- Le coordonnateur de projet,
- Le/la Spécialiste Principale en Sauvegarde Sociale,
- Le/la Spécialiste Junior en Sauvegarde Environnementale Sociale (de préférence une femme)

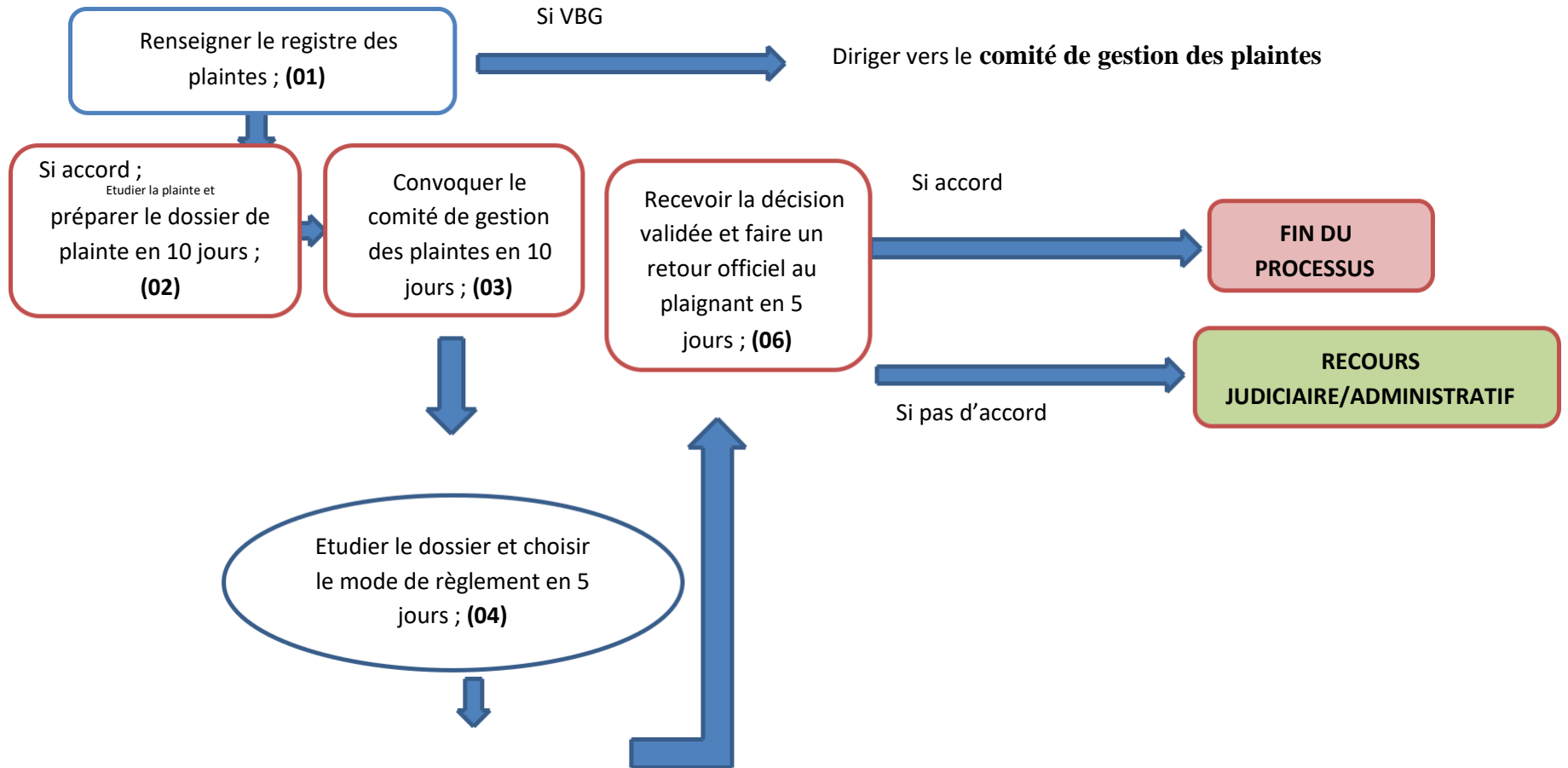
Schéma du Mécanisme de Gestion des Plaintes

Règlement de la plainte

Plaignant

Préposé chargé
des plaintes

Membre de la
commission de
règlement des
plaintes



2. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UGP 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.
- 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'UGP gèrera et contrôlera les performances des entrepreneurs par rapport aux travailleurs sous contrat, en se concentrant sur le respect par les entrepreneurs de leurs accords contractuels (obligations, déclarations et garanties) et des procédures de gestion du travail. Cela peut inclure des audits périodiques, des inspections et/ou des contrôles ponctuels des lieux de projet et des sites de travail ainsi que des dossiers et rapports de gestion du travail établis par les contractants. Les contractants seront tenus, avec l'aide de l'UGP, 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.

2.1. Travailleurs contractuels (paragraphe 31-33 de la NES 2)

L'UGP utilisera 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'UGP examinera 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'UGP s'assurera 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.

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.

NB : En plus du mécanisme de plaintes spécifique aux travailleurs, le PGNSP 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

Annexe 1 : Codes de Conduite EAS/HS VBG pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

1. Généralités

Le but des présents *Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

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

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui vise à :

- i. Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
- ii. Créer une prise de conscience concernant les VBG et de VCE, et :
 - a) Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
 - b) Etablir un protocole pour identifier les incidents de VBG et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

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

2. Définitions

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

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »¹. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
 - **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle.
Exemples
: frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Exploitation ou Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel dans le contexte du milieu du travail (EAS/HS) : Abus sexuel**: intrusion physique et sexuelle réelle ou menace de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives; **Exploitation sexuelle**: tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, pouvoir différentiel ou confiance à des fins sexuelles, y compris, mais pas limité à, profitant financièrement, socialement ou politiquement de la sexualité l'exploitation d'une autre; **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle principalement sur le lieu de travail.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des

revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)

- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée,

¹ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne², qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail³, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Sollicitation malintentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur⁴.

Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est

²L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

³ L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

⁴ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur⁵. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Procédure d'allégation d'incidents de EAS/HS VBG et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents d'EAS/HS de VBG ou VCE.

Code de conduite concernant l'EAS/HS les VBG et les VCE : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant L'EAS/HS les VBG et les VCE.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Auteur : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes D'EAS/HS de VGB ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par l'EAS/HS la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

5 Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

3. Codes de conduite



Code de conduite
individuel.docx

N° du dossier	
Nom de la personne recevant les plaintes	
Où et comment la plainte a été reçue	
Nom et contact du plaignant (si connue)	
Contenu de la réclamation (inclure toutes les plaintes, suggestions, demandes de renseignements) et le type de réclamation (i.e. indemnisation, violation de l'entrepreneur, etc.)	
La réception la plainte a-t-elle été confirmée au plaignant? (O / N - si oui, indiquez la date, la méthode de communication et par qui	
Date de décision prévue	
Résultat de la décision (inclure les noms des participants et la date de la décision)	
La décision a-t-elle été communiquée au plaignant? O / N Si oui, indiquez quand, par qui et par quel moyen de communication	
Le plaignant était-il satisfait de la décision? O / N Énoncez la décision. Si non, expliquez pourquoi et si vous le savez, poursuivra-t-il la procédure d'appel.	
Une action de suivi (par qui, à quelle date)?	
Autres commentaires	

Annexe 4 : Plan de Santé au Travail et de Sécurité

1. Objectifs du PSTS

Le Plan de Santé au Travail et Sécurité (PSTS) a pour objectif de définir les grands axes qui permettront l'élaboration d'un Plan opérationnel d'hygiène, de Sécurité et Santé dans le cadre des activités du projet. Il permettra ainsi d'identifier les risques et prévoir les mesures nécessaires afin de maîtriser lesdits risques ainsi que les situations découlant des activités du projet.

De manière spécifique, il s'agira à terme de définir les mesures qui permettront :

- L'élimination rapide des facteurs des risques et d'accidents en lien avec l'hygiène, la sécurité et la santé dans le cadre du projet ;
- La promotion du respect de la politique sécurité sur et en dehors des sites qui seront concernés par les activités du projet ;
- L'amélioration des conditions de travail du personnel ;
- L'assurance de la bonne santé du personnel ;
- La préservation des biens des populations riveraines en vue d'éviter les risques qui peuvent affecter la sécurité des travailleurs et compromettre les activités du projet ;
- L'élimination de l'atteinte à la sécurité et santé des populations riveraines dans le cadre des activités du projet.

2. Grands axes du PSTS

Le PSTS qui servira de base pour l'élaboration du plan opérationnel est articulé autour des points suivants :

- Hygiène et Santé
- Sécurité
- Respect des horaires de travail
- Main d'œuvre locale
- Gestion des contaminants et polluants
- Responsable sécurité et santé

3. Hygiène et santé

Pour assurer des bonnes conditions d'hygiène et de santé dans le cadre du projet, les mesures générales suivantes qui seront développées dans le cadre du plan opérationnelle seront proposées :

- Mise en place des lieux d'aisance pour l'ensemble du personnel particulièrement dans le cadre des travaux d'installation des équipements du projet
- Tous les lieux seront tenus propres dans le cadre des activités du projet
- La gestion adéquate des déchets sera assurée conformément au Plan de Gestion des déchets dont les grandes lignes ont été élaborées dans le cadre de la présente étude. A cet effet, des poubelles identifiées seront disposées aux endroits indiqués pour accueillir les déchets. En fonction de leurs types, ces déchets seront collectés, stockés, enlevés et traités/éliminés suivant les recommandations du plan de gestion des déchets

- Les aires de travaux seront dégagées de tous les résidus (chutes de planche, de fer, de câble, des emballages). Ils seront mis en tas, collectés et stockés suivant les recommandations du Plan de Gestion de l'Environnement
- Réalisation des campagnes de sensibilisation sur l'hygiène et la santé en direction du personnel ainsi que des populations des villages riverains des sites du projet
- Sensibilisation du personnel élargies aux populations riveraines sur les IST/VIH/SIDA
- Les éclairages suffisant, installations hygiéniques séparées pour les hommes et femmes qui puissent être fermes à clés à partir de l'intérieur dans tous chantiers, affichages dans les milieux publiques aux chantiers rappelant que les VBG/EAS/HS est interdit
- Fourniture de l'eau potable à tous les ouvriers au cours des travaux d'installations des équipements

En matière de santé, les prestataires devront s'assurer de :

✓ *L'aptitude au travail*

L'entrepreneur s'assurera que chaque travailleur fasse l'objet d'un examen médical préalable à sa mobilisation sur le site afin de vérifier son aptitude au travail. Cet examen médical est réalisé en conformité avec les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail. Il est sanctionné par un certificat médical écrit d'aptitude au travail prévu pour le travailleur

Toute reprise de travail d'un membre du Personnel du prestataire après un arrêt lié à un accident de travail fait l'objet d'un examen médical préalable donnant lieu à un certificat médical écrit d'aptitude à la reprise du travail au poste désigné

✓ *Premier secours*

L'entrepreneur assure la présence en tout temps durant les heures de travail d'au moins un secouriste par poste de travail où sont affectés 10 à 50 travailleurs, et d'un secouriste supplémentaire pour chaque centaine de travailleurs additionnelle affectée à ce poste de travail.

L'entrepreneur garantira la disponibilité d'un système de communication aux fins d'échanges immédiat avec les services de premiers soins. La façon d'entrer en communication avec les services de premiers soins doit être clairement indiquée à proximité des installations du chantier.

✓ *Trousses de premiers secours*

L'entrepreneur doit munir chaque site d'un nombre adéquat de trousses de premiers secours de sorte que le temps requis pour y avoir accès est approximativement de 5 minutes pour tous les travailleurs. Les trousses doivent être disponibles en tout temps.

✓ *Accès aux soins*

L'entrepreneur doit garantir à tout son personnel pour tout accident ou maladie survenant durant la conduite des travaux, l'accès aux soins dispensés par le centre de soins défini :

- Examens médicaux : initiaux (pré embauche), annuels et de reprise du travail après arrêt du travail
- Dépistage, immunisation et santé préventive ;
- Soins généraux pendant la durée des travaux ;
- Stabilisation médicale en cas d'accident et assistance lors de l'évacuation d'urgence.

Le personnel des Sous-traitants, des autres entrepreneurs, présent sur le site ne doit jamais se voir refuser des soins médicaux sous prétexte de ne pas être employé directement par l'Entrepreneur.

En cas d'accident ou de maladie grave, le personnel médical est formé, disponible et équipé en matériel, médicaments et consommables pour apporter les premiers soins au patient, obtenir la stabilisation de son état, jusqu'à ce que le patient :

- Soit traité ou autorisé à sortir, ou
- Soit hospitalisé dans un hôpital plus grand, ou
- Soit évacué à un centre médical bien équipé pour des soins intensifs, si cela s'avère nécessaire.

✓ *Evacuation médicale d'urgence*

L'Entrepreneur établit et transmet au projet dans le mois suivant le démarrage physique des travaux, une copie d'un accord avec une entreprise spécialisée pour la prise en charge de son personnel en cas d'accident grave exigeant une évacuation médicale d'urgence que le véhicule de premiers soins ne peut réaliser sans mettre en danger la vie du patient

L'accord inclut une convention avec un hôpital référent où sera traité le personnel évacué d'urgence

L'accord permet la mobilisation d'une ambulance permettant l'évacuation du ou des blessés stabilisés vers l'hôpital référent.

✓ *Suivi médical*

L'Entrepreneur ne peut embaucher des travailleurs en mauvaise santé.

L'examen initial préalable à l'embauche doit attester que le candidat n'est pas porteur de maladie infectieuse et est physiquement apte au poste de travail pour lequel il candidate.

Sauf si un risque médical est avéré, une embauche ne sera pas refusée pour cause de grossesse détectée à l'occasion de l'examen médical de pré-embauche

L'Entrepreneur met à disposition de son Personnel une prophylaxie et un programme de vaccination contre les maladies locales et les vecteurs. En particulier, l'Entrepreneur promeut l'usage, et distribue en conséquence, des moustiquaires imprégnées auprès de son personnel.

Le plan de sécurité et de santé comprend une évaluation des risques pour la santé du Personnel de l'Entrepreneur par l'exposition aux matières dangereuses, et décrit le suivi médical mis en œuvre

✓ *Rapatriement sanitaire*

L'Entrepreneur est responsable pour le rapatriement sanitaire de son Personnel en cas de blessure grave ou maladie. Il prend les assurances nécessaires pour couvrir le coût de la prise en charge du rapatriement sanitaire de son Personnel.

4. Sécurité

Pour assurer la sécurité des travailleurs et des populations riveraines, les mesures suivantes seront envisagées :

-
- Limitation de la vitesse de circulation des véhicules (60 km/h en rase campagne et 40 km/h au niveau des agglomérations et à la traversée des villages) en vue de limiter les risques d'accidents
- Bonne organisation des chantiers de façon à garantir la qualité et la sécurité nécessaires à une bonne exécution des travaux
- Dotation du personnel de chantier des tenues de travail réglementaires et en bon état, ainsi que tous les équipements de protection individuelle adaptés à leurs activités (casques, bottes, ceintures, masques, gants, lunettes, etc.) et aux ambiances thermiques ;
- Dotation du chantier en boîte à pharmacie
- Interdiction d'accès des chantiers au public
- Protection des chantiers par des balises et des panneaux de signalisation
- Formation/sensibilisation du personnel/ouvriers en Hygiène-santé-sécurité ; cette formation sera accès entre autres sur les risques liés aux travaux (risques d'hygiène, de sécurité, de santé, etc.), l'importance du port des EPI et les sanctions en cas de violation des mesures sécuritaires, etc.
- Formation/sensibilisation du personnel/ouvriers sur les codes de conduite, des mécanismes de signalement en cas d'incidence de EAS/HS et un protocole de réponse pour garantir les survivants sont orientés vers des services de VBG de qualité de manière opportune et éthique
- Mise en place des mesures de sécurité propres à éviter les accidents
- Les consultations avec les travailleurs, notamment des femmes, auront lieu régulièrement pendant la durée du projet pour garantir que le mécanisme conçu pour gérer les plaintes liées à la VBG et surtout le harcèlement sexuel est accessible et que les services fournis sont adaptés aux besoins des survivantes

5. Respect des horaires de travail

La surcharge du travail pouvant être une source des risques d'accidents, les horaires de travail seront respectés conformément aux lois et règlements nationaux en vigueur. Ainsi, toutes les

dispositions nécessaires seront prises pour éviter le travail pendant les heures de repos et les dimanches.

6. Gestion des contaminants et polluants

En cas de déversement des produits pétroliers ou autres contaminants dans le cadre des activités du projet, des mesures seront mises en œuvre pour assurer le décapage et le nettoyage du site concerné. Au niveau des sites des travaux, des plateformes étanches seront être prévues pour assurer le stockage de ces types des produits.

7. Main d'œuvre locale

Pour éviter les risques de conflits, la main d'œuvre locale non qualifiée sera priorisée particulièrement au cours des travaux.

7. Responsable hygiène, sécurité et santé

Toutes les dispositions nécessaires seront prises pour que la/les entreprise (s) chargée (s) des travaux d'installations des équipements désignent en leur sein un responsables environnement chargé de veiller à ce que les règles d'hygiène, de sécurité sont rigoureusement suivies par tous et à tous les niveaux d'exécution, tant pour les travailleurs que pour la population et autres personnes en contact avec les activités du projet.

Annexe 5 : PROTOCOLE POUR COVID-19 MESURES PREVENTIVES

Introduction

La nouvelle maladie à coronavirus (COVID-19) se propage rapidement dans le monde depuis décembre 2019, à la suite des premiers cas à Wuhan, dans la province du Hubei, en Chine. Alors que la pandémie a imposé une pression énorme sur les systèmes de santé alors que les pays tentent de faire face à la demande croissante de services, la maladie a également entraîné d'énormes difficultés économiques et sociales lorsque les gouvernements instituent des mesures telles que la « distanciation sociale » pour limiter la propagation de la maladie. L'une des conséquences de ces mesures a été la fermeture des écoles, la limitation des travaux, le commerce, la fermeture des frontières et d'autres activités économiques.

Une action immédiate est nécessaire pour assurer la continuité et le redémarrage des activités économiques et la mise en œuvre des projets une fois que les effets de la pandémie se réduisent où se dissipent. Cela est particulièrement critique dans les pays clients les moins avancés de la Banque.

Les directives des ministères de la Santé qui sont en ligne avec le plan de préparation stratégique et d'intervention COVID-19 de l'OMS LIGNES DIRECTRICES DE PLANIFICATION OPÉRATIONNELLE POUR

SOUTENIR LA PRÉPARATION ET LA RÉPONSE DES PAYS » (2020). Ces lignes directrices décrivent l'approche suivante dans leur communication des risques et engagement communautaire - Pilier 2.

Il jettera les bases de l'engagement des parties prenantes du projet. Le projet s'appuiera également sur d'autres ressources récemment disponibles pour mener à bien la mise en œuvre des consultations avec les parties prenantes dans le contexte du COVID-19, y compris la note technique de la Banque mondiale : consultations publiques et engagement des parties prenantes dans les opérations soutenues par la Banque mondiale en cas de contraintes sur la tenue de réunions publiques » (20 mars 2020). Ces directives seront prises en considération afin de protéger les travailleurs, les communautés affectées et le personnel du projet.

1- Méthodologie

Le projet appliquera les principes suivants pour l'engagement des parties prenantes :

- Approche d'ouverture : des consultations publiques pour le projet seront organisées pendant tout le cycle de vie, menées de manière ouverte, sans manipulation externe, interférence, coercition ou intimidation
- Participation et rétroaction éclairées : les informations seront fournies à toutes les parties prenantes et largement diffusées dans un format approprié. Des opportunités seront offertes pour analyser, répondre et intégrer les commentaires des parties prenantes
- Inclusivité et sensibilité : l'identification des parties prenantes est entreprise pour une meilleure communication et des relations plus efficaces. Le processus de participation aux projets doit être inclusif. Toutes les parties prenantes seront toujours encouragées à participer au processus de consultation. Un accès égal à l'information est fourni à toutes les parties prenantes. La sensibilité aux besoins des parties prenantes est le principe clé qui sous-tend le choix des méthodes d'engagement. Une attention particulière devrait être accordée aux groupes vulnérables, en particulier les femmes, les jeunes, les handicapés, les personnes âgées, mais aussi les sensibilités culturelles des divers groupes ethniques
- Flexibilité : si la distanciation sociale empêche les formes traditionnelles d'engagement, la méthodologie devrait s'adapter à d'autres formes d'engagement, y compris diverses formes de communication Internet, radio ou TV.
- Travailleurs : pour éviter ou réduire le risque de contagion ou de propagation du COVID-19, tous les travailleurs du projet porteront leur masque, leurs lunettes et la distance sociale sera suivie de près par tous les membres du projet. Les mêmes mesures seront suivies lors des interactions avec les communautés locales.
- Groupes vulnérables - personnes qui peuvent être affectées de manière disproportionnée ou davantage désavantagées par le projet par rapport à tout autre groupe en raison de leur statut vulnérable, et qui peuvent nécessiter des efforts d'engagement particuliers pour assurer leur représentation dans le processus de consultation et de prise de décision.

Individus ou groupes défavorisés / vulnérables

Il est particulièrement important de comprendre si les impacts du projet peuvent toucher de manière disproportionnée des individus ou des groupes défavorisés ou vulnérables, qui n'ont souvent pas voix au chapitre pour exprimer leurs préoccupations ou comprendre les impacts d'un projet et pour garantir que la sensibilisation et l'engagement des individus ou groupes vulnérables sont adaptés pour tenir compte des sensibilités, préoccupations et sensibilités culturelles de ces personnes et groupes afin de garantir une compréhension complète des activités et des avantages du projet. La vulnérabilité peut provenir de l'origine, du sexe, de

l'âge, de l'état de santé de la personne, de la déficience économique et de l'insécurité financière, du statut désavantagé dans la communauté (par exemple des minorités ou des groupes marginaux), de la dépendance à d'autres individus ou aux ressources naturelles, etc. Engagement avec les groupes vulnérables et les individus ont souvent besoin de l'application de mesures spécifiques et d'une assistance visant à faciliter leur participation à la prise de décision liée au projet afin que leur prise de conscience et leur contribution au processus global soient à la mesure de celles des autres parties prenantes.

Au sein du projet, les groupes vulnérables ou défavorisés peuvent inclure et ne sont pas limités aux suivants : femmes chefs de famille, personnes âgées, jeunes, personnes louant la terre, en particulier les femmes... etc. Les groupes vulnérables au sein des communautés affectées par le projet seront consultés par des moyens dédiés. Une description des méthodes d'engagement qui seront entreprises par le projet est fournie dans les sections suivantes.

2- Stratégie

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) en collaboration avec les parties prenantes, et notamment avec les consultants, identifiera et examinera toutes les activités prévues dans le cadre du projet nécessitant l'engagement des parties prenantes, des consultations publiques.

Il s'agira ensuite d'évaluer en fonction des objectifs, du lieu et de la taille des activités proposées en mettant l'accent sur une stratégie de limitation des contacts et des rassemblements autant que possible.

Poursuivre la stratégie en évaluant le niveau de risque de propagation de ces engagements et comment s'aligner sur les restrictions en vigueur au niveau national.

Identifier les activités critiques pour lesquelles les consultations ne peuvent être reportées sans impact significatif sur les délais du projet. À la fin de cet exercice, envisagez des moyens viables pour obtenir les contributions et l'engagement des parties prenantes.

Avant que les consultations ne commencent, le projet recommandera au Consultant de commencer par une première visite de terrain pour identifier les communautés affectées.

L'objectif de cette mission sera de :

- Identification des limites des sites et des communautés affectées
- Le consultant et l'UGP évalueront également la couverture médiatique pour voir quels canaux médiatiques seront les plus adaptés à la diffusion des mesures préventives
- Selon les zones touchées, le consultant examinera la meilleure couverture de télécommunication pour décider laquelle il utilisera pour communiquer avec les communautés
- Les canaux de communication traditionnels seront également évalués pour vérifier comment ils peuvent être efficaces pour transmettre des informations pertinentes aux parties prenantes, il s'agira des mosquées, des églises, des griots...etc.

- Selon les résultats de cette première mission de visite sur le terrain, le consultant, en collaboration avec l'UGP, sera en mesure de démarrer la sensibilisation des communautés affectées.
- Une approche de précaution sera adoptée pour le processus de consultation afin de prévenir l'infection et / ou la contagion, étant donné la nature hautement infectieuse du COVID-19. Voici quelques considérations pour sélectionner les canaux de communication compte tenu de la situation du COVID-19 :
- Évitez les rassemblements publics (en tenant compte des restrictions ou des avis nationaux), y compris les audiences publiques, les ateliers, les réunions communautaires.

- Étant donné que seules les réunions en petits comités sont en général autorisées (cinq personnes avec une distance de 1,5 m entre les participants), les consultations seront menées en petits groupes. Des efforts seront faits pour organiser des réunions par téléphone ou, si possible, en ligne, afin de réduire le risque de contagion ou de contamination.
- Employer des canaux de communication (TV, journaux, radio, lignes téléphoniques dédiées et courrier) lorsque les parties prenantes n'ont pas accès aux canaux via connexion internet ou ne les utilisent pas fréquemment. Ces canaux de communication peuvent également être très efficaces pour transmettre des informations pertinentes aux parties prenantes et leur permettre de fournir leurs commentaires et suggestions.
- Lorsqu'un engagement direct avec les personnes ou les bénéficiaires affectés par le projet est nécessaire, identifier des canaux de communication directe avec chaque ménage affecté via une combinaison de messages électroniques, de plateformes en ligne, de lignes téléphoniques dédiées avec des opérateurs compétents.
- Chacun des canaux d'engagement proposés précisera clairement au PAP comment les commentaires et suggestions peuvent être fournis par les parties prenantes.
- Tous les travailleurs du projet, y compris le personnel du Consultant porteront toujours leurs masques, les lunettes et des désinfectants pour les mains seront disponibles.
- Le contact du comité COVID-19 local du Ministère de la Santé sera communiqué à tous les travailleurs. Le projet travaillera en étroite collaboration avec ce comité pour mettre en œuvre le projet de manière appropriée.

Conformément à l'approche de précaution ci-dessus, différentes méthodes d'engagement sont proposées et couvrent différents besoins des parties prenantes comme ci-dessous :

- Réunions de consultation
- Réunions de groupes de discussion
- Entretien individuel
- Avis publics
- Publications électroniques et communiqués de presse
- Entretien téléphonique / mobile via
- Des messages texte
- Des réseaux sociaux
- Port de masques
- Port de lunettes
- Disponibilité de désinfectants pour les mains

Conclusion

Pendant tout ce processus, les pratiques d'hygiène recommandées par l'OMS seront respectées et surveillées par l'équipe de sauvegarde environnementale et sociale de l'UGP

afin de garantir que les mesures d'atténuation seront correctement suivies et dûment respectées. Au fur et à mesure que les protocoles et recommandations de l'OMS évolueront en réponse à cette pandémie, ces protocoles seront mis à jour en conséquence.



Tableau de
Comparaison entre la