

REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE

Unité – Dignité – Travail



MINISTERE DE LA SANTE ET DE LA POPULATION

**Projet Régional de Renforcement des Systèmes de Surveillance des Maladies en Afrique
Centrale, Phase IV (REDISSEIV) P167817**

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

Mai 2022

TABLE DE MATIERE

SIGLES ET ABBREVIATIONS.....	3
DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS	5
RESUME EXECUTIF	8
I CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
1.1 OBJECTIFS DU REDISSE IV	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
1.2 COMPOSANTES DU PROJET.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
1.3 STRUCTURATION DU PLAN.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
SUMMARY.....	11
II OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
III GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
3.1 CARACTERISTIQUES ET TYPES DE TRAVAILLEURS(ES) DU PROJET.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
3.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS DU PROJET	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
IV EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
4.1 COMPOSANTES ET ACTIVITES DU PROJET	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
4.2 PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE.....	25
4.2.1 Risques d'accidents de la route	Erreur ! Signet non défini.
4.2.2 Risques d'atteintes morales et physiques.....	Erreur ! Signet non défini.
4.2.3 Risques psycho-sociaux	Erreur ! Signet non défini.
4.2.4 Risques de fatigue visuelle liée au travail sur écran	Erreur ! Signet non défini.
4.2.5 Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants.....	Erreur ! Signet non défini.
4.2.6 Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet.....	Erreur ! Signet non défini.
4.2.7 Risques d'infection au COVID-19.....	Erreur ! Signet non défini.
V APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL EN RCA	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
5.1 CONDITIONS GENERALES	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
5.1.1 NATURE DE L'EMPLOYEUR.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
5.1.2 Condition de contrat de travail.....	Erreur ! Signet non défini.
5.1.3 Du contenu du contrat de travail.....	Erreur ! Signet non défini.
5.1.4 Durée du contrat de travail	Erreur ! Signet non défini.
5.1.5 Exécution du contrat de travail	Erreur ! Signet non défini.
5.1.6 Résiliation du Contrat	Erreur ! Signet non défini.
5.1.7 Dispositions relatives au travail des femmes.....	Erreur ! Signet non défini.
5.1.8 Du travail des enfants.....	Erreur ! Signet non défini.
5.1.9 Salaires et indemnisation.....	Erreur ! Signet non défini.
5.1.10 retenues sur salaire	Erreur ! Signet non défini.
5.1.11 Du Temps de travail	Erreur ! Signet non défini.
5.1.12 Congés.....	Erreur ! Signet non défini.
5.1.13 Le travail forcé	Erreur ! Signet non défini.
5.1.14 Les personnes avec un handicap	Erreur ! Signet non défini.
5.2 DIRECTIVES DE LA BANQUE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
VI BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL ...	42
VII PERSONNEL RESPONSABLE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
7.1 RESPONSABLE DE LA MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
7.2 SUIVI ET SUPERVISION	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
8 POLITIQUES ET PROCEDURES	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

9 AGE POUR L'EMPLOI.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
9.1 L'AGE DE L'EMPLOI	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
9.2 LE TRAVAIL FORCE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
10 CAS DES TRAVAUX FORCES	51
10 MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES	52
10.1 L'ACCES A L'INFORMATION CONCERNANT LE FONCTIONNEMENT DU MGP.....	52
10.2 LA RECEPTION, LA CATEGORISATION ET L'ENREGISTREMENT DES PLAINTES (POUR LES PLAINTES NON LIEES A LA VBG/EAS/HS).....	52
10.2.1 Réception des plaintes	52
10.2.2 Catégorisation des plaintes	52
10.2.3 Enregistrement des plaintes.....	53
10.3 L'EVALUATION DE L'ELIGIBILITE DES PLAINTES AU MGP (POUR LES PLAINTES NON-LIEES A LA VBG/EAS/HS)	53
10.4 L'ACCUSEE DE RECEPTION AUX PLAIGNANTS (POUR LES PLAINTES NON-LIEES A LA VBG/EAS/HS)	53
10.5 L'EXAMEN DES PLAINTES ET LA DETERMINATION DES OPTIONS DE SOLUTIONS POSSIBLES (POUR LES PLAINTES NON-LIEES A LA VBG/EAS/HS).....	53
10.6 LE RETOUR D'INFORMATION AUX PLAIGNANTS	54
10.7 LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DES MESURES CONVENUES AVEC LES PLAIGNANTS	54
10.8 LE RECOURS EN CAS DE NON RESOLUTION DES PLAINTES	54
10.9 LA CLOTURE ET L'ARCHIVAGE DES DOSSIERS DES PLAINTES	54
12 GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES.....	55
13 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	57
14 EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	58
ANNEXE.....	59
ANNEXE 1 : CODES DE CONDUITE ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS	60
ANNEXE 2 : CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE	65
ANNEXE 3: CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE.....	69
ANNEXE 4 : CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL.....	73
ANNEXE 5 : PLAN D'ACTION VBG ET VCE.....	76
ANNEXE 6 : BUDGET DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO	78
ANNEXE 7 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP).....	79
ANNEXE 8: – PROCEDURES POTENTIELLES POUR INTERVENIR DANS LES CAS VBG ET VCE	82
ANNEXE 9 : MODELE DE PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE	84

Liste des Tableaux

TABEAU 1 : EFFECTIF PREVISIONNEL DES COMPETENCES A RECRUTER AU BENEFICE DE L'UCP .	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
TABEAU 2 : DESCRIPTION DES ACTIVITES ET DES COMPOSANTES DU PROGRAMME	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
TABEAU 3: RISQUES ET IMPACTS POTENTIELS LIES A L'UTILISATION DE LA MAIN D'OEUVRE DANS LE CADRE DU PROJET REDISSE IV	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

• SIGLES ET ABBREVIATIONS

AES	Abus et Exploitation Sexuel
AT	Accident de Travail :
BM	Banque mondiale
CEEAC	Communauté Economique des Etats de l’Afrique Centrale
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l’Afrique de l’Ouest
CES	Cadre Environnemental et Social
CGP	Comité de gestion des plaintes
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
ESHS	Normes Environnementales et sociales, d’hygiène et de sécurité
EPI	Equipement de Protection Individuelle
FAO	Food and Agriculture Organisation
FPI	Financement de Projets d’Investissement
GES	Gaz à Effet de Serre
HS	Harcèlement Sexuel
HST	Hygiène et Sécurité au Travail
IST	Infection Sexuellement Transmissible
MADR	Ministère de l’Agriculture et Développement Rural
MAS	Ministères des Affaires Sociales
MEDD	Ministère de l’Environnement et du Développement Durable
MESA	Ministère de l’Elevage et de la Santé Animale
METPS	Ministère de l’Emploi du Travail et de la Prévoyance Sociale
MEFCP	Ministère des Eaux, Forêts, Chasses et Pêches
MF	Ministère des Finances
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
MP	Maladies Professionnelles
MSP	Ministère de la Santé et de la Population
MST	Maladies Sexuellement Transmissibles
MUH	Ministère de l’Urbanisme et Habitat
OD	Objectif de Développement
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Sante
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAD	Document d’Evaluation du Projet (en français)
PAP	Personne Affectée par le Projet
PEES	Plan d’Engagement Environnemental et Social
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d’Œuvre
PM	Passation des Marchés
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PNDA	Programme National du Développement Agricole
PNSAN	Politique National de Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle
RAFC	Responsable Administratif Financier et Comptable

RCA	République de la Centrafrique
REDISSE	Renforcement des Systèmes Régionaux de Surveillance des maladies en Afrique centrale
SIDA	Syndrome Immuno-Déficience Acquise
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SPM	Spécialiste en Passation des Marchés
SSE	Spécialiste en Sauvegarde Environnementale
SSS	Spécialiste en Sauvegarde Sociale
UCP	Unité de Coordination du Projet
UNCP	Unité Nationale de Coordination du Programme
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine
VBG	Violences Basées sur le Genre
VCE	Violence Contre les Enfants
WEIA	Indice d'Autonomisation des femmes dans l'Agriculture

• DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS

Travailleur : selon l'article 3 de la Loi n° 09.004 du 29 janvier 2009 portant Code du travail en République Centrafricaine, est travailleur : « toute personne physique, quel que soient son sexe, sa race, sa religion et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale publique ou privée, appelée employeur ».

NES 2 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);
- d) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

Contrat de travail : le contrat de travail est selon l'article 3 de la Loi n° 09.004 du 29 janvier 2009 portant Code du travail en République Centrafricaine, toute 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.

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 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.

Contrat de travail saisonnier : engagement lié à certaines activités dont l'exécution ne se fait que pendant une période de l'année et qui se répètent au fil des ans.

Contrat de travail à domicile : contrat par lequel une personne exerce à son domicile ou dans d'autres lieux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur, moyennant rémunération, une activité en vue de la réalisation d'un service.

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.

Discrimination : toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de traitement en matière d'emploi ou de profession.

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 ; selon l'article 3 de la Loi n° 09.004 du 29 janvier 2009 portant Code du travail en République Centrafricaine.

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 : selon l'article 3 de la Loi n° 09.004 du 29 janvier 2009 portant Code du travail en République Centrafricaine, le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire selon l'article 3 du code de travail, tout travail ou service exigé d'un individu sous 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) ;
- d) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires)

Résumé exécutif

Les gouvernements congolais/tchadien/centrafricain ont préparé un projet de renforcement des systèmes régionaux de surveillance des maladies en Afrique centrale (REDISSE IV) P167817. Le gouvernement de la République Centrafricaine (RCA) avec le soutien financier et technique de l'Association Internationale de Développement (IDA), envisage de mettre en œuvre le projet de renforcement des systèmes régionaux de surveillance des maladies en Afrique centrale (REDISSE IV) dans l'optique de pallier au risque élevé d'épidémies liées aux maladies infectieuses, y compris celles d'origine animale dont les effets peuvent être dévastateurs pour la fragile situation sociale et économique des populations en général et des populations autochtones en particulier ; sous la direction du Ministère de la Santé et de la Population (MSP) ; en collaboration avec le Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MEDD) et le Ministère des Eaux, Forêts, Chasses et Pêches (MEFCP); Ministère de l'élevage et de la Santé Animale (MESA).

L'Objectif de développement du projet proposé est de :

- (i) Renforcer les capacités intersectorielles nationales et régionales de surveillance collaborative des maladies et de préparation aux épidémies dans la région de la Communauté Économique des États d'Afrique centrale (CEEAC) ; et renforcer les capacités régionales et nationales intersectorielles de surveillance des maladies et de préparation aux épidémies dans les pays de l'UE
- (ii) Fournir une réponse immédiate et efficace en cas de crise ou d'urgence admissible

Pour atteindre cet objectif, REDISSE IV sera mis en œuvre à travers quatre (4) composantes qui sont :

Composante 1 : Renforcement de Surveillance et des capacités de laboratoire pour détecter rapidement les épidémies

- Sous-composante 1.1. Système de surveillance au niveau national et local
- Sous-composante 1.2. Systèmes d'information sanitaire et de notification en matière de santé
- Sous-composante 1.3. Capacité de diagnostic en laboratoire
- Sous-composante 1.4. Systèmes de gestion de la chaîne d'approvisionnement.

Composante 2 : Capacité de planification et de gestion des urgences pour réagir rapidement aux épidémies

- Sous-composante 2.1. Systèmes de gestion des fusions, y compris planification, exigences légales, en matière d'installations et de communication,
- Sous-composante 2.2 Contre-mesures médicales,
- Sous-composante 2.3. Interventions non pharmaceutiques,
- Sous-composante 2.4 Recherche et évaluation
- Sous-composante 2.5 Intervention en cas d'urgence.

Composante 3 : Développement du personnel de santé publique

- ✓ Sous-composante 3.1. La dotation en personnel de santé publique,
- ✓ Sous-composante 3.2. La formation,
- ✓ Sous-composante 3.3. La réglementation.

Composante 4 : Renforcement des capacités institutionnelles, gestion de projet, coordination et plaidoyer

La mise en œuvre du projet est soumise aux exigences des Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque Mondiale suivantes : NES N° 1. Evaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux, NES N°2. Emploi et conditions de travail, NES N°3. Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la population, NES N°4. Santé et sécurité des populations, NES 5 Acquisition de terre, restriction à l'utilisation de terres et réinstallation forcée, NES N°6. Préservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles biologiques, NES N°7. Peuples Autochtones/Communautés locales traditionnelles d'Afrique subsaharienne historiquement défavorisées, NES N°8. Patrimoine culturel et NES n°10. Mobilisation des parties prenantes et information.

De ce qui précède, il est important de développer un Plan de Gestion de la Main d'Œuvre pour garantir la mise en œuvre des activités et surtout de promouvoir une gestion rationnelle du personnel de toutes les parties impliqués dans ce projet.

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 REDISSE

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

Le Mécanisme de règlement des plaintes

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 (iii) 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 Congolese/Chadian/Central African governments have prepared a project to strengthen regional disease surveillance systems in Central Africa (REDISSE IV) P167817. The government of the Central African Republic (CAR) with the financial and technical support of the International Development Association (IDA), plans to implement the project to strengthen regional disease surveillance systems in Central Africa (REDISSE IV) in the perspective of mitigating the high risk of epidemics linked to infectious diseases, including those of animal origin, the effects of which can be devastating for the fragile social and economic situation of populations in general and indigenous people in particular ; under the direction of the Ministry of Health and Population (MSP) ; in collaboration with the Ministry of the Environment and Sustainable Development (MEDD) and the Ministry of Water, Forests, Hunting and Fisheries ; Ministry of Livestock and Animal Health (MESA).

The Development Objective of the proposed project is to :

- (i)** Strengthen national and regional cross-sectoral capacities for collaborative disease surveillance and epidemic preparedness in the Economic Community of Central African States (ECCAS) region ;
- (ii)** Provide an immediate and effective response to a qualifying crisis or emergency

To achieve this objective, REDISSE IV will be implemented through four (4) components which are :

Component 1 : Strengthening Surveillance and Laboratory Capacities to Rapidly Detect Outbreaks

- ✓ Sub-component 1.1. Surveillance system at national and local level
- ✓ Sub-component 1.2. health information and reporting systems
- ✓ Sub-component 1.3. laboratory diagnostic capability
- ✓ Sub-component 1.4. supply chain management systems.

Component 2 : Emergency planning and management capacity to respond rapidly to epidemics

- ✓ Sub-component 2.1. merger management systems, including planning, legal, facilities and communication requirements,
- ✓ Sub-component 2.2 medical countermeasures,
- ✓ Sub-component 2.3. non-pharmaceutical interventions,
- ✓ Sub-component 2.4 research and evaluation
- ✓ Subcomponent 2.5 emergency response.

Component 3 : Public health workforce development

- ✓ Sub-component 3.1. public health staffing,
- ✓ Sub-component 3.2. Training,
- ✓ Sub-component 3.3. regulations.

Component 4 : Institutional capacity building, project management, coordination and advocacy

The implementation of the project is subject to the requirements of the following World Bank Environmental and Social Standards (ESS): ESS N° 1. Assessment and management of environmental and social risks and effects, ESS N°2. Employment and working conditions, NES N°3. Rational use of resources and population prevention and management, NES N°4.

Population health and safety, ESS 5 Land acquisition, land use restriction and forced resettlement, ESS N°6. Preservation of biodiversity and sustainable management of biological natural resources, NES N°7. Indigenous Peoples/Traditional Local Communities of Historically Disadvantaged Sub-Saharan Africa, ESS N°8. Cultural heritage and NES n°10. Stakeholder mobilization and information.

Labor Management Plan Objectives (LMP)

The objective of the LMP is to have clear procedures for identifying, clarifying specific and potential problems related to the work in the context of the project; that the main actors must on the one hand understand and take into account in the implementation of the project.

And on the other hand, these actors must manage them in accordance with the provisions of the labor code in force in the Central African Republic, and the requirements of the World Bank's NES No. 2 relating to employment and working conditions.

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

Use of Labor by REDISSE

Labor will be used in accordance with the World Bank's ESS No. 2. Any natural or legal person of Central African or foreign nationality meeting the profiles of the needs expressed is considered as REDISSE worker. The “natural person” means any male or female person, at least eighteen years of age, of good moral character and with the required skills. However, the recruitment or promotion of female candidates will be encouraged. The project will not use forced labor.

Contract Workers are individuals employed or recruited by third party (contractors, consultants, etc.) to perform work related to essential project functions, regardless of the location of the work.

Vendor employees are individuals employed or recruited by “primary vendors” who directly supply the project with the supplies or materials It needs to perform its essential functions.

Legal framework applicable to the project

- Law No. 09.004 on the Labor Code of the Central African Republic is the reference legislation: the provisions of this law will be applied to REDISSE
- The Environmental and Social Standard (ESS No. 2) defines the World Bank's requirements relating to work, in particular to promote good relations between workers and management and to provide safe and healthy working conditions, free from discrimination, violence linked to gender, forced labor and the hiring of children or people linked to human trafficking. For more details on the World Bank's environmental and social standards, please follow the link:

<https://www.banquemonddiale.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-framework-resources>

- The Company and its personnel must sign the Code of Conduct (annex 1).

The grievance redress mechanism

A grievance redress mechanism will be made available to all direct and contract workers (and their organizations, where applicable) to raise work-related concerns.

Workplace conflict concerns:

Labor dispute" means any controversy arising between a worker and an employer, or between a trade union and employers, concerning the application of a law, a collective agreement, work rules, a contract of work or rules of use ; as well as any disagreement arising during the negotiation of a collective agreement or in connection with a collective agreement.

- The collective labor dispute which may oppose a group of employees, whether or not organized in a professional group, to an employer or a group of employers.

Individual disputes will be settled by : (i) pre-conciliation (amicable settlement) ;

(ii) conciliation before the Labor Inspector and (ii) procedure before the courts.

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

The GBV-related complaint case follows a specific mechanism that will be developed by the project from the GBV code of conduct annexed to this LMP.

I CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET

Les gouvernements congolais/tchadien/centrafricain ont préparé un projet de renforcement des systèmes régionaux de surveillance des maladies en Afrique centrale (REDISSE IV) P167817. Le gouvernement de la République Centrafricaine (RCA) avec le soutien financier et technique de l'Association Internationale de Développement (IDA), envisage de mettre en œuvre le projet de renforcement des systèmes régionaux de surveillance des maladies en Afrique centrale (REDISSE IV) dans l'optique de pallier au risque élevé d'épidémies liées aux maladies infectieuses, y compris celles d'origine animale dont les effets peuvent être dévastateurs pour la fragile situation sociale et économique des populations en général et des populations autochtones en particulier. Sous la direction du Ministère de la Santé et de la Population (MSP) ; en collaboration avec le Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MEDD) et le Ministère des Eaux, Forêts, Chasses et Pêches (MEFCP); Ministère de l'élevage et de la Santé Animale (MESA).

1.1 OBJECTIFS DU REDISSE IV

Le projet a pour Objectif de Développement (OD) de : (i) renforcer les capacités intersectorielles nationales et régionales de surveillance collaborative des maladies et de préparation aux épidémies dans la région de la Communauté Économique des États d'Afrique Centrale (CEEAC) ; et (ii) fournir une réponse immédiate et efficace en cas de crise ou d'urgence admissible.

Pour atteindre cet objectif, REDISSE IV sera mise en œuvre à travers quatre (4) composantes qui sont :

1.2 COMPOSANTES DU PROJET

Le projet sera exécuté à travers quatre (4) composantes :

Composante 1 : Renforcement de Surveillance et des capacités de laboratoire pour détecter rapidement les épidémies

La détection précoce des foyers de maladie sera améliorée grâce à la planification et à la mise en œuvre de systèmes coordonnés de surveillance, de laboratoire, d'information et de notification dans les secteurs humain et animal.

Cette composante se concentrera sur les niveaux régional, national et sous régional afin d'établir et de développer des systèmes à la fois sensibles et de grande qualité, pouvant être mis en œuvre et gérés de manière durable par les autorités nationales et régionales.

Il financera également le signalement opportun des urgences relatives à la santé publique humaine et à la santé des animaux, conformément au RSI (2005) et au Code sanitaire pour les animaux terrestres de l'OIE.

Dans l'ensemble, cette composante renforcera les systèmes nationaux de surveillance et de notification et leur interopérabilité aux différents niveaux des systèmes de santé.

Les quatre sous-composantes de cette activité comprendront l'établissement des éléments suivants : (i) Système de surveillance au niveau national et local, (ii) systèmes d'information sanitaire et de notification en matière de santé, (iii) capacité de diagnostic en laboratoire et (iv) systèmes de gestion de la chaîne d'approvisionnement.

Composante 2 : Capacité de planification et de gestion des urgences pour réagir rapidement aux épidémies

Une planification, des tests et un financement proactif des systèmes de gestion des urgences sont essentiels au lancement d'une intervention rapide en cas d'épidémie.

Cette composante portera sur les éléments techniques, personnels, juridiques, d'infrastructure et communautaires nécessaires à la mise en place d'un système efficace de gestion des incidents

Il soutiendra ensuite l'activation du système pour faire face aux épidémies, notamment en prévoyant un financement d'urgence si nécessaire.

Cette composante renforcera la base scientifique pour améliorer la riposte aux épidémies, y compris la mise au point de vaccins et de traitements, en renforçant les capacités nationales et régionales de recherche et d'évaluation.

Les cinq sous-composantes de cette activité comprendront les tâches suivantes : (i) systèmes de gestion des fusions, y compris planification, exigences légales, en matière d'installations et de communication, (ii) contre-mesures médicales, (iii) interventions non pharmaceutiques, (iv) recherche et évaluation, et (v) intervention en cas d'urgence.

Composante 3 : Développement du personnel de santé publique

Le personnel de santé publique est l'un des piliers d'une région ou d'un pays donné pour détecter efficacement les menaces de maladies et y faire face.

Cependant, la plupart des systèmes de ressources humaines ne prévoient pas de cadre de santé multidisciplinaire comprenant des épidémiologistes, des gestionnaires de données, des techniciens de laboratoire, des spécialistes de la gestion des urgences et de la communication des risques, ainsi que des responsables de la santé publique.

Cette composante mettra l'accent sur les activités qui soutiennent le recrutement, la formation et le maintien en poste de personnel qualifié pour les fonctions de santé publique de routine et d'urgence.

Elle abordera également la coordination avec le personnel de santé du secteur privé.

Les trois sous-composantes de cette activité comprendront les éléments suivants : (i) la dotation en personnel de santé publique, (ii) la formation, (iii) la réglementation.

Composante 4 : Renforcement des capacités institutionnelles, gestion de projet, coordination et plaidoyer

Cette composante porte sur tous les aspects liés à la gestion du projet.

Il comprend les aspects fiduciaires (gestion financière et passation des marchés), le suivi et l'évaluation, la création et la gestion de connaissances, la communication et la gestion (renforcement des capacités, suivi et évaluation) des mesures d'atténuation des sauvegardes sociales et environnementales.

Il prévoit également un soutien institutionnel transversal essentiel, répondant aux besoins de formation et de renforcement des capacités identifiés dans les cinq pays, en plus des activités de renforcement des capacités techniques spécifiques entreprises dans le cadre des quatre composantes techniques (y compris un appui à la gestion de la recherche opérationnelle).

Elle soutiendra l'évaluation externe systématique des capacités critiques des systèmes nationaux en matière de santé animale et humaine, à l'aide d'outils de référence (tels que PVS et JEE de l'OIE) pour identifier les faiblesses et suivre les progrès.

Cette composante appuiera et complétera d'autres projets et initiatives tels que le projet de surveillance régionale des maladies en Afrique de l'Ouest (WARDS) et les programmes REDISSE 1, 2 et 3 mis en œuvre dans les pays de la CEDEAO.

Les deux sous-composantes sont : (i) la coordination du projet, la gestion fiduciaire, le suivi et l'évaluation, la génération de données et la gestion des connaissances ;

1.3 STRUCTURATION DU PLAN

Le présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) s'articule autour de

- Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du programme
- Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre
- Bref Aperçu de la législation du travail : conditions générales
- Bref Aperçu de la législation du travail en matière de Santé et Sécurité au Travail
- Personnel responsable
- Politiques et procédures
- Age d'admission à l'emploi
- Conditions générales
- Mécanisme de gestion des plaintes
- Gestion des fournisseurs et prestataires
- Travailleurs communautaires
- Employés des fournisseurs principaux

• II OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

L'objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail conformément aux dispositions du code de travail en vigueur en RCA, aux conventions internationales en matière de travail ratifiées par la RCA, ainsi qu'aux exigences de la NES 2 de la Banque Mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail. De façon spécifique, il permet de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable ; la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, maintenir et améliorer un dialogue social entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines, sans toute forme de discrimination, de harcèlement, ou d'abus ;
- Interdire le recours au travail forcé et au travail des enfants, et aussi l'EAS/HS ;
- Promouvoir la Sécurité et la Santé au Travail,
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes/enceintes, les personnes vivant avec handicap et les personnes du 3eme age, PA et albinos ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.

La législation de la RCA ne fait pas obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre. Par contre, les projets financés ou cofinancés par la Banque Mondiale l'exigent pour ceux qui sont soumis aux Normes Environnementales et Sociales (NES). Par conséquent, la mise en œuvre du REDISSE IV et conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque Mondiale qui s'applique à tous les travailleurs, exige de l'élaboration d'un présent Plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO).

Le présent document du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) décrit la manière dont les différents types de travailleurs du REDISSE IV seront gérés. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national, aux exigences de la NES 2 de la Banque Mondiale et aux conventions internationales en matière de travail ratifiées par la RCA, s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du REDISSE IV.

• III GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

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

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) ;
- d) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

Cette norme s'applique aux travailleurs du projet, dans les catégories ci-dessus citées, qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Dans le cadre de la mise en œuvre du REDISSE IV, peut être employée, toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Il s'agit des :

- agents publics de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité ;

Remarque : La NES 2 ne s'appliquera pas à des agents de l'État travaillent sur le projet, sauf dans 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). Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet (Un tel transfert de poste sera effectué conformément à toutes les dispositions juridiques, et les travailleurs ainsi mutés satisferont à toutes les exigences de la présente NES 2).

- agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable en RCA) ;
- agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
- agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

- Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes centrafricaines.

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du REDISSE IV seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et

régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

3.1 CATEGORISATION DES TRAVAILLEURS(ES) SELON LA NES 2

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.

Types de travailleurs dans le projet REDISSE :

Le REDISSE IV fera recours à des emplois directs et des emplois indirects. Le profil des travailleurs correspondant au dispositif national de riposte à la Covid-19, combiné à celui que requiert la NES 2 « Emploi et conditions de travail » de la Banque Mondiale laissent apparaître les caractéristiques suivantes :

- **Travailleurs du secteur de l'élevage** : Les travailleurs du secteur de l'élevage peuvent être engagés dans le cadre du projet en tant que travailleurs directs, en tant que travailleurs sous contrat (prestataires, sous-traitants) ou en tant que fonctionnaires.
- **Travailleur du secteur de la santé** : Les travailleurs de la santé peuvent être engagés dans le cadre du projet en tant que travailleurs directs, en tant que travailleurs sous contrat (prestataires, sous-traitants) ou en tant que fonctionnaires. Les travailleurs de la santé peuvent mener une série d'activités, par exemple, évaluer, trier et traiter les patients et les travailleurs REDISSE IV ; établir des procédures de notification de santé publique des cas suspects et confirmés ; fournir ou renforcer la prévention et le contrôle précis des infections et l'information de santé publique, y compris pour les travailleurs concernés.
- **Travailleurs de la gestion des déchets** : Les travailleurs de la gestion des déchets peuvent également être engagés dans le projet, très probablement en tant qu'entrepreneurs ou sous-traitants.
- **Travailleurs migrants** : Les travailleurs migrants constituent souvent une part importante de la main-d'œuvre, en particulier dans les cas de construction ou de travaux civils à grande échelle. Le programme prêterait une attention particulière à s'assurer que les femmes soient en particulier ciblées pour la dissémination des informations concernant les postes à pourvoir et le processus de recrutement, incluant pour l'emploi

des femmes dans des postes non-traditionnels et de supervision afin d'augmenter la visibilité des femmes dans l'environnement de travail du programme.

- **Travailleurs contractuels** : On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet les personnes employées ou recrutées par des tiers (par des cabinets, ou des parties prenantes du programme, par des entreprises qui ont un contrat avec le programme) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. A ce stade du programme, le nombre indicatif n'est pas encore défini.
- **Travailleurs communautaires** : Les travailleurs communautaires ne seront pas employés dans le cadre de ce programme. Il s'agit des associations ou groupements, les associations de personnes vulnérables (personnes vivant avec un handicap, les survivantes de VBG/AES/HS, les orphelins, les réfugiés, les filles mères, les enfants) ou des ONG intervenant dans la zone du programme.

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du programme ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

Le projet prêterait une attention particulière à s'assurer que les femmes et aux peuples autochtones soient en particulier ciblées pour la dissémination des informations concernant les postes à pourvoir et le processus de recrutement, incluant pour l'emploi des femmes et des PA dans des postes non-traditionnels et de supervision afin d'augmenter la visibilité des femmes dans l'environnement de travail du projet.

3.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS DU PROJET

Au niveau national, la mise en œuvre se fera par l'intermédiaire des unités d'exécution du projet des ministères Santé, avec l'appui du Secrétariat Général de la CEEAC. L'Unité d'Exécution du Projet travaillera dans tous les secteurs pour améliorer l'efficacité et l'alignement dans la mise en œuvre des interventions du projet.

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Dès mars 2021	Bangui
Coordonnateur/trice	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Dès mars 2021	Bangui
Specialiste principal en santé				
Specialiste en PM	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Dès mars 2021	Bangui

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Dès mars 2021	Bangui
Specialiste financier (RAF)	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	Dès mars 2021	Bangui
Specialiste en suivi-evaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation	Dès mars 2021	Bangui
Spécialiste en Environnement	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	Dès mars 2021	Bangui
Spécialiste Social et VBG (Réinstallation)	1	Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales	Dès mars 2021	Bangui
Assistant Technique Auditeur/trice externe	1	Connaissances en audit Plan de renforcement des capacités	Dès mars 2021	Bangui
Communicateur et engagement citoyen	1	Connaissances en communication rurale et engagement citoyen	Dès mars 2021	Bangui
Assistant(e) administratif (ve)	1	Connaissances en administration	Dès mars 2021	Bangui
Comptable	2	Forte expérience en comptabilité des projets	Dès mars 2021	Bangui

• IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

Cette section aborde les composantes et principales activités à réaliser et décrit les risques potentiels ainsi que les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.

4.1 COMPOSANTES ET ACTIVITES DU PROJET

Les activités et les composantes du projet sont décrites dans le tableau 3.

Tableau 2 : Description des activités et des composantes du programme

Composantes	Sous composantes	Activités
1 : Renforcement de Surveillance et des capacités des laboratoires pour détecter rapidement les épidémies	1.1. Système de surveillance au niveau national et local	Mettre en place un système multisectoriel de surveillance des maladies et des événements susceptibles de menacer la santé publique
	1.2. Sous-composante Systèmes d'information Sanitaires	Étendre au niveau national le système de surveillance en temps réel à base électronique déjà existant du Ministère de la Santé
	1.3. Diagnostic de laboratoire	Elaborer et mettre en œuvre un plan de maintenance et d'assurance qualité des laboratoires des différents secteurs. Elaborer et diffuser un plan de détection des maladies prioritaires dans tous les laboratoires de santé publique humaine et animale Établir des SOP claires et des accords nécessaires avec des laboratoires internationaux pour poser les diagnostics et les tests de confirmation de spécimens et soutenir la détection et les réponses à une éruption en l'absence de capacité locale.
	1.4: Gestion de la chaîne logistique	Elaborer et mettre en place un système efficace et pérenne de transport et de transfert des échantillons dans tous les secteurs Redynamiser et rendre fonctionnel le réseau national des laboratoires
2 : Renforcement Des Capacités De Planification Et De Gestion Des Urgences Pour Réagir Rapidement Aux Epidémies	2.1. Systèmes de gestion des urgences	Elaborer et mettre en œuvre les plans multisectoriels de surveillance des zoonoses prioritaires Elaborer et mettre en œuvre un mécanisme multisectoriel de préparation et riposte conjoint aux zoonoses prioritaires Elaborer et mettre en œuvre un plan national multisectoriel et multirisque de préparation et d'action en cas d'urgence de santé publique
	2.2. Contre-mesures médicales	Elaborer et mettre en œuvre les plans et procédures pour l'envoi et la réception de moyens médicaux lors d'une urgence de santé publique ;

Composantes	Sous composantes	Activités
	2.3. Interventions non pharmaceutiques	Organiser les exercices théoriques pour vérifier la capacité à envoyer ou à recevoir des moyens médicaux lors d'une urgence de santé publique Elaborer et mettre en œuvre un plan national de communication multirisques et multiniveaux selon l'esprit « un seul monde, une seule santé »
	2.4 : Recherche et évaluation	Redynamiser le comité de Gestion des Epidémies au niveau des régions sanitaires Assurer les frais pour l'organisation et la tenue des réunions du comité de gestion des épidémies
	2.5: Intervention en cas d'urgence éventuelle	Mettre en place la plateforme de Recherche et Publication des événements de santé publique Activer des plans de réponses et sa mise en œuvre
3 : Développement des effectifs En Santé Publique	3.1 : Dotation en personnel de santé publique	Elaborer et mettre en œuvre le Plan National de développement et de transformation de ressources Humaines en capital humain au titre du Règlement Sanitaire International
	3.2 : Améliorer la formation, la motivation et la rétention du personnel de santé	Elaborer et mettre en place des mécanismes à court, moyen et long terme de formation de qualité avant et pendant l'emploi
	3.3: Règlementation	Elaborer et mettre en œuvre un programme de formation professionnelle continue (FPC) dans le cadre de la formation en cours d'emploi plan de formation à court; à moyen et à long terme
4: Renforcement des capacités institutionnelles, gestion de projet, coordination et plaidoyer	4.1: Coordination des projets, gestion fiduciaire, suivi et l'évaluation, la production de données et la gestion des connaissances	Mettre officiellement en place le Point Focal National RSI selon les recommandations de l'OMS et le doter de ressources matérielles et financières suffisantes afin de lui permettre d'assurer pleinement son rôle Elaborer, diffuser et mettre en œuvre les modes opératoires normalisés pour une coordination multisectorielle, et sa promotion selon l'approche « Un seul monde, Une Seule Santé » entre le Point focal national RSI et les secteurs concernés par son application Mettre en place d'un comité multisectoriel et pluridisciplinaire répondant aux exigences du RSI sur la surveillance des urgences de santé publique de portée nationale ou internationale Mettre en place un système de gestion des risques environnementaux et sociaux Mettre en place un système de gestion des risques environnementaux et sociaux Rendre opérationnelle la cellule de coordination du Projet avec la réhabilitation d'un local pour abriter la coordination technique du projet Mettre en place un cadre multisectoriel de mise en œuvre du projet REDISSE IV

Composantes	Sous composantes	Activités
	4.2 Appui institutionnel, renforcement de capacités, plaidoyer et communication au niveau national/régional	Mettre en place un comité technique national de 15 personnes dont 5 juristes chargé du suivi de la mise en œuvre et de la conformité des textes nationaux au RSI 2005 Faire l'état des lieux de la législation et de la réglementation, des dispositions administratives et autres instruments du gouvernement pertinents pour l'application du RSI. Faire un suivi et évaluation du projet pour la première année

4.2 PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

Les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet REDISSE IV sont les suivants :

4.2.1 Risques d'accidents de la route

La mise en œuvre du projet présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs du projet et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du projet. En effet, le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du projet ainsi que les autres usagers de la route, notamment les populations riveraines, auront à effectuer de nombreux déplacements vers les différentes zones du pays, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet, les populations riveraines (écoliers, travailleurs sociaux et autres) sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, l'utilisation des panneaux de signalisation aux usagers de la route, notamment les populations riveraines.

4.2.2 Risques d'atteintes morales et physiques

En raison de la situation sécuritaire actuelle en RCA (actes de grand banditisme armé et menace), les travailleurs du projet sont exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures...) la prise en otage et le rançonnement par les groupes armés, etc. En effet, les missions confiées aux travailleurs du projet pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines.

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires, pourraient réduire considérablement ces risques. Enfin, une forte implication de la main d'œuvre locale dans la mise en œuvre des activités dans les zones à haut risque sécuritaire pourrait contribuer à la réduction des risques d'atteinte morale et physiques.

4.2.3 Risques psycho-sociaux

L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psycho-sociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psycho-sociaux sont : la violence morale et/ou harcèlement sexuel au travail, le stress passager et chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du projet.

Le choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel, qui valorisent le travailleur, ainsi que la clarification des rôles et des

responsabilités de chaque travailleur, l'instauration du dialogue, etc. permettront de minimiser ces risques.

4.2.4 Risques de troubles visuels liés au travail sur écran des outils informatiques

Certaines conditions mauvaises de travail sur écran des outils informatiques peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran des outils informatiques.

4.2.5 Risques de survenue de Violences Basées sur le Genre (Exploitation et Abus Sexuels et Harcèlement Sexuel...) et/ou de violence contre les enfants

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du projet avec les populations bénéficiaires. Des travailleurs d'origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre du projet et intervenir dans des zones où ils seront amenés à interagir avec les populations bénéficiaires. Cet afflux de main d'œuvre présente des risques d'Exploitation, et Abus Sexuels, du Harcèlement Sexuel, des risques de traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables.

De même, certains travailleurs pourraient utiliser leur position pour contracter des dettes auprès des femmes, notamment pour la restauration, et ne pas honorer leurs engagements par la suite.

4.2.6 Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales et aussi à cause de l'extravagance liée à leur situation économique et leur statut dans un environnement de pauvreté et de misère. En effet, le non-respect des us et coutumes dans les zones du projet par les travailleurs du projet peut conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées. Une sensibilisation des travailleurs du projet sur le respect des coutumes locales s'avère nécessaire.

4.2.7 Risques d'infection au COVID-19

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du projet comporte des risques de propagation du COVID-19. En effet, les activités du projet pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées.

De même, il est possible qu'une personne puisse attraper le COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le SRAS- CoV-2 puis toucher sa propre bouche, son nez, ou éventuellement ses yeux.

4.2.8 Risques de travail sans contrat

En plus de ces risques énumérés, il est important de préciser qu'il y a d'autres risques qui sont par exemple le risque d'un travail sans contrat où une personne peut être recrutée pour le compte du projet sans un contrat qui précise ses tâches, sans ou un salaire non prévu par la Loi et les heures de son travail ; en d'autres termes, une situation qui ne respecte ni les dispositions légales du pays en matière de travail, ni les conventions internationales ni les NES de la Banque Mondiale.

4.2.9 Risques de Travail Forcé

Notons aussi que la mise en œuvre du projet REDISSE IV est susceptible des risques de travail forcé défini comme « une obligation selon l'article 3 du code de travail, tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. ».

4.2.10 Risques de recrutement des enfants

En effet, le recrutement des enfants constitue des risques pour le projet. Dans certaines zones du projet REDISSE IV et avec les multiples crises que traverse le pays et surtout dans un contexte de pauvreté élevée, certains responsables des parties prenantes impliquées dans la gestion du projet peuvent être tentés de recruter les enfants qui n'ont pas encore l'âge requis (18 ans) par le Code de travail Centrafricain pour accomplir des tâches réservées à certaines catégories d'âge.

Le tableau 3 ci-après fait la synthèse des risques potentiels auxquels pourrait être exposée la main d'œuvre, et propose des mesures d'atténuation :

Tableau 3: Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet REDISSE IV

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	Prévoir un dispositif de sécurité pour -Accompagner les équipes sur le terrain ; -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 œuvre des activités, surtout celles menées sur le terrain ; -Faire recours à des tiers, notamment des fils de la localité pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
	Accidents de circulation de la route	-Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code de la route ; -Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de travail ; -Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; -Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.

Organisation pratique du travail, choix Managériaux	Risques psychosociaux : stress, Exploitation et Abus Sexuel et Harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	-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 ; -Former/Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de violence moral et/ou harcèlement sexuel -Exploitation et Abus Sexuel et sur son droit de retrait. Mise en place Mécanisme de Gestion des plaintes
	Risques de travaux forcés et Risques de travail sans contrat	Sensibilisation des entreprises, des communautés, des services décentralisées en charge du suivi du projet et la société civile
	Risques de recrutement des enfants	Sensibilisation des entreprises, des communautés et des services décentralisées en charge du suivi du projet et la société civile
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de troubles visuels	-Faire appel à des spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; -Alterner le travail à l'écran avec d'autres tâches. Doter les écrans des outils informatiques avec une lentille. Mettre à disposition du personnel les EPI adaptés à la nature du travail

Missions sur le terrain, campagnes d'identification	Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuel) et/ou de violence contre les enfants, risques d'infections MST/VIH-SIDA, COVID19	-Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; -Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires ; -Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/VCE, au profit des travailleurs du projet ; -Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/VCE. -Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles.
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet	-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 et des prestataires de service; - Développer un Mécanisme de Gestion des Plaintes

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

Par ailleurs, conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), une évaluation sociale sera réalisée en vue d'identifier et d'évaluer les risques et effets sociaux du projet, et de définir les mesures d'atténuation appropriées. Cette évaluation permettra de réaliser un diagnostic approfondi et de proposer un plan d'action adéquat.

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs, les clients et le public, il est important pour tous les employeurs d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de SST, et aussi prévoir la vaccination des employés dans une moindre mesure.

Ces procédures doivent comprendre les mesures et précautions suivantes ;

Formation immédiate et continue de toutes les catégories de travailleurs sur les procédures

Toutes les catégories de travailleurs devront être formées sur les procédures dans tous les espaces publics, et encouragées à les mettre en œuvre. De plus, une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) sera mise en œuvre.

Équipement de protection individuelle

Des équipements de protection individuelle comprenant des gants, lunettes de protection, écrans faciaux, visage des masques, et une protection respiratoire, le cas échéant, seront mis à la disposition des travailleurs du projet pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions. Toutefois, les EPI seront fonction du poste et de la tâche. Tout le monde n'exécutant pas la même tâche, le kit sera adapté et sera pas le même pour tout le monde. De plus un stock sera mis en place.

Au cours d'une épidémie infectieuse, telle que le COVID-19, des recommandations pour les EPI spécifiques à certaines professions ou tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation géographique, de la mise à jour des évaluations des risques pour les travailleurs et des informations sur les EPI, ainsi que de l'efficacité de la prévention de la propagation de COVID-19. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 dépendent du risque d'être infecté par le SRAS -CoV-2.

Les Employeurs devront par conséquent consulter régulièrement le Comité Santé et Sécurité au Travail, l'UCP et la Banque Mondiale pour des mises à jour sur les EPI recommandés.

Par ailleurs, tous les types d'EPI doivent être :

- ✓ Sélectionnés en fonction des dangers auxquels sont exposés les travailleurs ;
- ✓ Correctement ajustés et périodiquement réajustés, le cas échéant ;
- ✓ Portés de manière cohérente et appropriée lorsque cela est nécessaire ;
- ✓ Inspectés, entretenus et remplacés régulièrement, si nécessaire ;
- ✓ Enlevés, nettoyés et stockés ou éliminés de façon appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou l'environnement.

Élaborer des politiques et des procédures pour un traitement rapide des éventuels cas

Outre les mesures préventives, les employeurs doivent informer et encourager les employés à s'auto-surveiller en vue de détecter les signes et symptômes du COVID-19 s'ils soupçonnent une éventuelle exposition. Ainsi, toute personne qui présente des signes/symptômes du COVID-19 ou qui se sent malade à la suite d'une exposition, doit signaler pour une prise en charge immédiate. Les employeurs prendront également des mesures pour limiter la propagation des sécrétions respiratoires des personnes qui peuvent avoir le COVID-19 en leur fournissant un masque facial, si cela est possible et disponible, et en les encourageant à les porter. Le cas échéant, les employeurs devront prévoir un dispositif pour isoler immédiatement les personnes qui présentent des signes et/ou symptômes de la COVID-19, déplacer les personnes potentiellement infectieuses.

Ces différentes procédures doivent être revues trimestriellement pendant la durée de la Pandémie afin de s'assurer qu'elles sont efficaces et ne deviennent pas obsolètes.

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

Le projet appliquera la flexibilité offerte par le cadre environnemental et social en adoptant un management adaptatif en fonction de l'évolution de la pandémie. Une attention particulière

sera faite aux endroits où les risques seront exacerbés comme les grandes villes où la densité de la population augmentera le risque d'interaction et donc de contamination. Dans tous les cas, les décisions seront prises en accord avec l'UCP et les équipes de la Banque Mondiale.

• V-APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL EN RCA

5.1 CONDITIONS GENERALES

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République Centrafricaine et porte sur les termes et conditions de travail. Au sens de la Loi n°09.004 du 29 Janvier 2009 portant Code du travail de la République Centrafricaine qui s'applique aux travailleurs du secteur public, para-public et privé ;

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

- la Constitution de la République Centrafricaine du 30 Mars 2016 ;
- le Décret n°16.218 du 30 mars 2016, portant promulgation de la Constitution de la République Centrafricaine ;
- Loi n°06 .035 du 28 Décembre 2006, portant code de sécurité sociale ;
- Loi n°09.004 du 29 janvier 2009, portant code du travail de la République centrafricaine ;
- La Loi n° 99.016, modifiant et complétant certaines dispositions de l'ordonnance n° 93.008 du 14 juin 1993, portant statut général de la Fonction Publique centrafricaine et le Décret d'application n°00.172 du 10 juin 2000 ;
- La Loi n°06.32 du 27 décembre 2006, portant protection de la femme contre les violences en RCA ;
- Loi n°06.005 du 20 juin 2006, relative à la santé de reproduction (cf. articles 27-28-29);
- La Loi n°06.030 du 12 Septembre 2006, fixant les droits et obligations des personnes vivants avec le VIH/SIDA ;
- La Convention collective interprofessionnelle du 18 mars 1959 ;
- L'ordonnance n°66.26 du 31 mars 1966, relative à la promotion de la jeune fille ;
- le Décret N°00.172 du 10 juillet 2000, fixant les règles-d'application de la Loi n° 99.016 du 16 juillet 1999, modifiant et complétant certaines dispositions de l'ordonnance n°93.008 du 14 juillet 1993, portant Statut Général de la Fonction publique Centrafricaine ;

Parmi les **conventions ratifiées** par la RCA l'on peut citer entre autres :

- Convention (n°029) sur le travail forcé, 1930 ratifié le 27 octobre 2009 ;
- Convention (n°100) sur l'égalité de la rémunération, 1951, ratifié le 09 juin 1964
- Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ratifié 09 juin 1964
- Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession, 1958) ratifié du 09 juin 1964 ;
- Convention (n°138) sur l'âge minimum , 1973 Age minimum spécifié : 14 ans ratifié le 28 juin 2000 ;
- Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants , 1999 ratifié le 28 juin 2000,
- Convention (n°122) sur la politique de l'emploi 1964, 05 juin 2006,
- Convention (n°6) sur le travail de nuit des enfants (industrie, 1919 ratifié le 27 octobre 1960,
- Convention (n° 3) sur la protection de la maternité , 1919 ratifiée le 27 octobre 1960,
- Convention (n°18) sur les maladies professionnelles, 1925 ratifié le 09 juin 1964,

- Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962, ratifié le 09 juin 1964 ;
- Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 a accepté les branches c), e), g) et i) ratifié le 08 octobre 1964,
- Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964 ratifié le 05 juin 2006,

5.1.1 NATURE DE L'EMPLOYEUR

Article 3 du code du travail en RCA est 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 »

L'Entreprise est définie comme « Toute entité économique, sociale de forme juridique déterminée, et constituée pour une production de biens destinés à la vente ou pour la fourniture de services rémunérés propriété individuelle ou collective, poursuivant ou non un but lucratif pouvant comprendre un ou plusieurs établissements ».

L'Etablissement est un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé (usine, local ou chantier) sous une autorité commune

Le code du travail en RCA, modifié par la Loi n°09.004 du 29 janvier 2004 aussi s'applique aux travailleurs du secteur public, para public et privé ; et l'ordonnance n° 99/016 du 10 juin 2000, modifiant et complétant certaines dispositions de l'ordonnance 93/008 du 14 juin 1993 portant statut général de la fonction publique centrafricaine (cf. Article 21 à 26). Ce code comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires.

Les agents de l'Etat sont régis par la Loi n° 99.016 modifiant et complétant certaines dispositions de l'ordonnance n° 93.008 du 14 juin 1993 portant statut général de la Fonction Publique centrafricaine et le Décret d'application n°00.172 du 10 juin 2000.

Dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale, les textes de ce code en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque Mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le travail forcé est interdit de façon absolue et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, le handicap, etc. est interdite.

5.1.2 Condition de contrat de travail

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

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

5.1.3 Du contenu du contrat de travail

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

- la date et lieu d'établissement de contrat ;
- les noms, prénoms, profession et domicile de l'employeur ;
- les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, son métier ou sa profession ;
- la nature et la durée du travail ;
- le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire ;
- l'emploi que le travailleur est appelé à occuper dans l'entreprise ou ses établissements implantés en RCA ;
- la référence aux textes règlementaires ou aux conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapports entre travailleurs et employeurs ;
- les conditions et la durée d'une période d'essai et les clauses particulières convenues éventuellement entre les parties ou, tout document en tenant lieu.

5.1.4 Durée du contrat de travail

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

- une durée déterminée ;
- une durée indéterminée.

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

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

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

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

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

5.1.5 Exécution du contrat de travail

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

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

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

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

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

Pour l'employeur :

- offrir un emploi au travailleur et lui procurer l'équipement et les outils nécessaires à la bonne exécution de sa tâche ;
- assurer au travailleur une rémunération décente conformément aux dispositions du présent Code de travail et à celles des conventions collectives, accords d'établissement et textes 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.

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

5.1.6 Résiliation du Contrat

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

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

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

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

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

Article 140 : le contrat à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une des parties que dans les cas prévus au présent Code ou en cas de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.7 Dispositions relatives au travail des femmes

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

Article 255 : Toute femme enceinte a droit pendant la période de quatorze (14) semaines aux soins gratuits et à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat de travail ; elle conserve le droit aux prestations en nature.

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

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

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

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

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

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

5.1.8 Du travail des enfants

5.1.8.1 Cadre Environnemental et Social et la norme 2 de la Banque Mondiale

Selon la NES 2 du CES de la Banque Mondiale, le paragraphe 18 requière qu'un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes :

- a) le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 ci-dessous ;
- b) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et
- c) l'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.

Aussi le paragraphe 19 dit ce qui suit: un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui ou, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

5.1.8.2 Le Code de Travail Centrafricain quelques Articles :

Article 259 : Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis avant l'âge de quatorze (14) ans sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre en charge du travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, compte tenu des circonstances locales, et des tâches qui peuvent être demandées.

Article 260 : l'Inspecteur du Travail et des lois sociales du ressort peut requérir l'examen des enfants par un Médecin du travail ou tout autre médecin agréé en vue de vérifier si le travail

dont ils sont chargés n'excède pas leur force. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

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

Article 263 : Les pires formes de travail des enfants¹ sont interdites sur toute l'étendue du territoire

5.1.9 Salaires et indemnisation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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.

5.1.10 Retenues sur salaire

Art.241 : En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements de cession consentie dans le cadre des dispositions prévues à l'article 226 et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenues sur les appointements ou salaire du travailleur que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant le Magistrat du lieu de la résidence ou de l'Inspecteur du travail et des Lois sociales du ressort pour le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur.

Art.242: Des décrets pris sur proposition du Ministre en charge du Travail après avis du Conseil National Permanent du Travail fixent les portions de salaire soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. La retenue visée à l'article précédent ne peut, pour chaque paye excéder les taux fixés par décrets. Il doit être tenu compte pour le calcul de la retenue non seulement du salaire proprement dit mais de tous les accessoires du salaire à l'exception, des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charge de famille.

Art.243 : Les dispositions d'une convention collective, d'un accord collectif d'établissement ou d'un contrat individuel autorisant tous autres prélèvements sont nuls de plein droit. Les sommes retenues au travailleur en violation des dispositions ci-dessus, portent intérêt à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription ; le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat

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

5.1.12 Congés

Article 273 : le repos hebdomadaire est obligatoire.

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

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

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

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

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

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

5.1.13 Le travail forcé

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

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

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

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

5.1.14. Les personnes avec un handicap

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.

5.2 DIRECTIVES DE LA BANQUE

Dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet.

Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI) juillet 2016, les nouvelles normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment la NES 2 portant sur la main d'œuvre et les conditions de travail. Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail

Lorsque le droit national limite le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. (NES 2, paragraphe 16).

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de bonne conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

Le projet se conformera aux dispositions suivantes dans la gestion de la main d'œuvre

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.

VIBREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

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

La RCA a ratifié plusieurs Conventions internationales portant sur la santé et sécurité au travail d'une part et d'autre part sur les droits de l'homme

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

Il y a lieu de noter entre autres quelques textes nationaux relatifs à la promotion et à la protection des droits de la femme :

- la Constitution de la République Centrafricaine du 30 Mars 2016 ;
- La Loi n°06.005 du 20 juin 2006 relative à la santé de reproduction ;
- La Loi 06.032 du 27 décembre 2006 portant protection de la femme contre les violences en RCA ;

Sur la question relative au harcèlement sexuel, la loi 09.004 du 29 janvier 2009 portant code du travail ne contient aucune disposition protégeant les travailleurs du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

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

Sur la Santé hygiène et sécurité au travail l'Article 298 stipule que : Tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour assurer les conditions

d'hygiène et de sécurité satisfaisantes à ses travailleurs. A cet effet, il est appuyé par le Comité d'Hygiène et de Sécurité prévu à l'article 82 du présent Code.

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

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

En cas d'accident grave survenu sur le chantier, l'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

Si l'employeur ne dispose pas immédiatement des moyens appropriés, il en rend compte d'urgence aux autorités locales les plus proches qui doivent procéder à l'évacuation par les moyens à leur disposition à ses frais

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

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

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

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

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

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

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

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

- Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin, et les solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques.

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

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques

de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

VII- PERSONNEL RESPONSABLE

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

7.1 RESPONSABLE DE LA MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

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

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

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

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

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

7.2. SUIVI ET SUPERVISION

Les activités de suivi et évaluation (S&E) seront de la responsabilité de l'unité de coordination du projet (UCP), Ministère du Travail et de Protection Sociale (MTPS) et le MEDD basé sur les informations fournies par le Comité National de Pilotage :

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

- Nombre des séances de formation des travailleurs sur le Code de Conduite organisées
- % des travailleurs ayant signé le CdC
- % des travailleurs ayant participé à une séance de formation sur le CdC

Pour la Supervision et soutien à la mise en œuvre une équipe expérimentée de spécialistes de la santé, des opérations et de la gestion financière de la Banque Mondiale (BM) apporteront un soutien quotidien au MCSP et à l'UCP pour la mise en œuvre du projet. Dans le contexte de la fragilité, une initiative de géo-activation sera utilisée pour le suivi et la supervision à distance des projets.

Des volumes considérables de données personnelles, d'informations permettant d'identifier une personne et de données sensibles sont susceptibles d'être recueillis et utilisés. Afin de se prémunir contre l'utilisation abusive de ces données, le projet intégrera les meilleures pratiques internationales pour le traitement de ces données dans des circonstances d'urgence. Ces mesures peuvent inclure la minimisation des données (ne collecter que les données nécessaires à la finalité), la vérification de l'exactitude des données (corriger ou effacer les données non nécessaires ou inexactes), les limitations d'utilisation (les données ne sont utilisées qu'à des fins légitimes et connexes), la conservation des données (ne conserver les données que pendant la durée nécessaire), l'information des personnes concernées sur l'utilisation et le traitement des données, et la possibilité pour les personnes concernées de corriger les informations les concernant.

8 POLITIQUES ET PROCEDURES

Au plan de la sécurité sociale et du travail un nombre non négligeable des lois conventions/politiques/ programmes ont été rendus disponibles en RCA dont entre autres. La constitution du 30 Mars 2016 l'article 1 cite la justice sociale et la solidarité nationale parmi les principes fondamentaux de la République « La République reconnaît l'existence des Droits de l'Homme comme base de toute communauté humaine, de la paix et de la justice dans le monde ».

Art. 11 : La République garantit à chaque citoyen le droit au travail, à un environnement sain, au repos et aux loisirs dans les conditions fixées par la loi. Elle lui assure les conditions favorables à son épanouissement par une politique efficiente de l'emploi. Tous les citoyens sont égaux devant l'emploi. Nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions ou de ses croyances.

Dans le cadre des violences basée sur le Genre l'on retiendra :

- La loi N°2011-26 du 09 janvier 2012 portant prévention et répression des violences faites aux femmes ;(Vérifier)
- La Loi n°06.32 du 27 décembre 2006 portant protection de la femme contre les violences en RCA ;
- Loi n°06.005 du 20 juin 2006 relative à la santé de reproduction (cf. articles 27-28-29);
- En plus de cette loi , la RCA a ratifié plusieurs textes internationaux dont
- La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des Femmes - 21 juin 1991 ;
- La Convention des Nations Unies sur les Droits de l'enfant - 23 avril 1992 ;
- Convention (n° 3) sur la protection de la maternité ,1919 ratifiée le 27 octobre 1960,
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ratifiée le 6 novembre 2000 ;
- Convention (n°138) sur l'âge minimum ,1973 Age minimum spécifié :14 ans ratifié le 28 juin 2000 ;
- Le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de Violences Basées sur le Genre et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code.

9- AGE POUR L'EMPLOI

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

9.1 L'AGE DE L'EMPLOI

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

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. Un arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique, pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, détermine la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux enfants et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

9.2 LE TRAVAIL FORCE

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. L'article 261 du code du travail centrafricain interdit 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.

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que (Convention N° 29 sur le travail forcé et la Convention N° 105 sur l'abolition du travail forcé, de 1957 de 1930) :

- (a) Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- (b) Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- (c) Mesure de discipline au travail ;
- (d) Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- (e) Punition pour avoir participé à des grèves.

En rappel, la RCA a ratifié la Convention N° 29 sur le travail forcé le 27/09/2009 et la Convention N° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957 ratifié 09 juin 1964.

• 10 CAS DES TRAVAUX FORCES

Selon l'article 2 du code de travail, le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire, 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 son plein gré. Le travail forcé ou obligatoire est interdit. Le code travail interdit également tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

La République centrafricaine a ratifié la Convention n° 29 (Travail forcé, 1930) et la Convention n° 105 (Abolition du travail forcé, 1957). Ces deux conventions furent ratifiées le 9 juin 1964.

Cependant, la législation nationale n'inclut pas de disposition interdisant expressément cette pratique.

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- (a) Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- (b) Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- (c) Mesure de discipline au travail ;
- (d) Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- (e) Punition pour avoir participé à des grèves.

• 10 MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES

Des griefs et plaintes peuvent naître dans le cadre du travail. Les mécanismes de gestion de ces griefs et plaintes sont pris en charge par le Code du travail qui contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les différends en cas de désaccord entre l'employeur et l'employé sur les conditions essentielles d'une convention collective ou d'autres aspects du travail. Ce désaccord sera résolu conformément aux procédures de conciliation.

Des procédures séparées seront développées et annexe au document de MGP pour les plaintes liées à la VBG/EAS/HS qui suivront un processus de réception, gestion, et clôture différent en mettant l'accent sur la confidentialité, la rapidité de référencement et prise en charge (dans les 72 heures sans vérification de si l'incident est liée au projet), et l'approche centrée sur les vœux de le/la survivante.

10.1 L'ACCES A L'INFORMATION CONCERNANT LE FONCTIONNEMENT DU MGP

Le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) fera l'objet d'une large diffusion auprès de toutes les parties prenantes du REDISSE IV. Les informations doivent être diffusées à tous les acteurs et à tous les niveaux pour permettre aux éventuels plaignants de bien connaître le MGP en vue de l'utiliser en cas de besoin. La diffusion s'étendra aux sites d'activités du projet et aux bénéficiaires finaux (individus, agences gouvernementales, communautés locales, etc.). Les séances de diffusion veilleront à expliquer la procédure de mise en œuvre du mécanisme.

10.2 LA RECEPTION, LA CATEGORISATION ET L'ENREGISTREMENT DES PLAINTES (POUR LES PLAINTES NON LIEES A LA VBG/EAS/HS)

10.2.1 Réception des plaintes

Par respect du principe d'accessibilité, le mode de dépôt des plaintes sera diversifié. Ainsi, les plaintes seront reçues par les canaux ci-dessous :

- Auto-saisine du Comité de gestion sur la base des plaintes consignées dans les rapports de supervision, des articles de presse, etc. ;
- Auto-saisine du Comité de gestion à partir de faits relevés au cours de réunions, de visite de terrain, etc. ;
- Courrier conventionnel à l'UCP
- Courrier électronique transmis à l'UCP
- Appel téléphonique au projet (plaintes verbales)

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

10.2.2 Catégorisation des plaintes

Le conflit au travail sont gérés par le titre VIII du code travail :

- a) du règlement à l'amiable (article 345 à 353) du code de travail ;
- b) du règlement du contentieux article (354 à 366) ;
- c) du différents collectif (article 367 à 369)
- d) de l'arbitrage (article 370 à 376) ;

10.2.3 Enregistrement des plaintes

Toutes les plaintes reçues feront l'objet d'enregistrement dans le registre ouvert à cet effet dans les locaux de l'UCP, au Ministère de la Santé et de la population. L'enregistrement se fera de façon immédiate, le jour de réception de la plainte.

10.3 L'ÉVALUATION DE L'ÉLIGIBILITÉ DES PLAINTES AU MGP (POUR LES PLAINTES NON-LIÉES À LA VBG/EAS/HS)

Le Comité de gestion des plaintes s'assurera que chaque plainte enregistrée est pertinente par rapport aux activités ou aux engagements du projet. Il s'agira de rechercher le lien entre les faits incriminés et les activités et impacts du projet.

L'évaluation de l'éligibilité permettra également de savoir si la plainte doit être traitée dans le cadre du MGP ou transférée à d'autres mécanismes gouvernementaux (judiciaires ou non judiciaires). Les plaintes liées à des infractions pénales ne sont pas éligibles au MGP. L'évaluation de l'éligibilité se fera dans les dix (10) jours ouvrables suite à l'enregistrement de la plainte.

10.4 L'ACCUSÉ DE RÉCEPTION AUX PLAIGNANTS (POUR LES PLAINTES NON-LIÉES À LA VBG/EAS/HS)

L'accusé de réception sera systématisé uniquement dans le cas de plaintes écrites (courrier, email). Le Comité de gestion des plaintes (CGP) adressera une lettre d'accusé de réception dans un délai maximal de cinq (5) jours ouvrables suite à l'enregistrement de la plainte.

La lettre informera le destinataire sur l'éligibilité de la plainte et sur les étapes à suivre. La lettre demandera le cas échéant des éclaircissements ou des informations complémentaires pour la meilleure compréhension de la plainte.

En cas d'inéligibilité de la plainte, l'accusé de réception expliquera les motifs au plaignant. Si le plaignant n'est pas d'accord suite à l'inéligibilité de sa plainte, le Comité de Gestion des Plaintes procédera comme suit :

- Enregistrer les raisons du désaccord ;
- Fournir les informations complémentaires requises et dialoguer avec le plaignant pour plus d'éclaircissement.

Si le désaccord persiste, le Comité de Gestion des Plaintes renseignera le plaignant sur les autres voies de recours en dehors du MGP (organisations judiciaires ou non judiciaires).

10.5 L'EXAMEN DES PLAINTES ET LA DÉTERMINATION DES OPTIONS DE SOLUTIONS POSSIBLES (POUR LES PLAINTES NON-LIÉES À LA VBG/EAS/HS)

Toutes les plaintes jugées éligibles au MGP feront l'objet d'un examen approfondi. Selon la gravité de la plainte, le Comité de Gestion de Plaintes (CGP) pourra :

- Si aucune enquête n'est nécessaire, notifier une réponse écrite au plaignant dans les trente (30) jours suivants l'enregistrement de sa plainte avec la/les proposition(s) d'action(s) à diligenter pour résoudre la plainte ;
- Désigner une équipe d'enquêteurs pour déterminer les causes, les conséquences et les solutions possibles. Pour les cas de plaintes sensibles, le CGP pourra recourir à une enquête indépendante pour une résolution appropriée.

Si la gravité de la plainte nécessite une enquête, elle se déroulera selon les étapes suivantes :

- Visite du /des plaignants avec transport sur le site pour observer la situation sur le terrain
- Echange avec le(s) plaignant(s) sur les différentes modalités de résolution de la plainte, faire des propositions concrètes de solution et recueillir leurs préférences ;
- Retenir une solution équilibrée afin de résoudre la plainte avec le(les) plaignant(s) ;

Consigner la/les solution(s) retenue(s) assorties de délais dans un procès-verbal ou rapport d'enquête validé par les parties prenantes concernées.

10.6 LE RETOUR D'INFORMATION AUX PLAIGNANTS

La/les solutions proposée(s) ou convenue(s) sera (ont) notifiées formellement au plaignant par courrier. Les termes de la lettre devront être adaptés au destinataire sur le plan intellectuel et culturel. Cette réponse pourra inclure :

- Les explications sur la (les) solutions proposées (s) ;
- Si applicable, la procédure de mise en œuvre de la (les) solutions proposée(s), y compris les délais.

10.7 LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DES MESURES CONVENUES AVEC LES PLAIGNANTS

Les Spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale seront chargés de veiller à la bonne mise en œuvre et au suivi de la (des) solutions proposées (s) et rendront compte de l'évolution au CGP. Ils s'assureront que les mesures convenues sont mises en œuvre dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours.

10.8 LE RECOURS EN CAS DE NON RESOLUTION DES PLAINTES

En cas de non-résolution suite à la mise en œuvre des actions recommandées par le CGP, celui-ci proposera des mesures alternatives aux préoccupations du plaignant, en accord avec la Banque mondiale. En cas de persistance de(s)/ la situation(s) décrite(s), le CGP indiquera au plaignant d'autres voies de recours disponibles, y compris les mécanismes judiciaires ou non judiciaires.

10.9 LA CLOTURE ET L'ARCHIVAGE DES DOSSIERS DES PLAINTES

La clôture de la plainte intervient après la vérification de la mise en œuvre et la vérification de l'efficacité des solutions proposées par toutes les parties prenantes concernées. Il pourra être nécessaire de demander au plaignant de fournir un retour d'information sur son degré de satisfaction à l'égard du processus de traitement de la plainte et du résultat.

Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

• 12 GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES

Le projet utilisera les dossiers types NES n° 2 : Emploi et conditions de travail de la Banque Mondiale. L'UCP utilisera comme critères de sélections concernant passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail plus précisément dans :

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES n° 2 et sous la N° 31.1.
- Les dispositions contractuelles qui seront mises au point pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES n° 2 et sous la N° 32.1.
- La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES n° 2 et sous la N° 32.1.
- Mise en place d'un processus de protection lors de la passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats, pour les questions des risques de VBG, y compris l'EAS et le HS.

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

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.

• 13 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

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

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

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

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

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

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

Le système d'examen prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du REDISSE IV et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet. Les dispositions de la NES n°2 seront appliquées. (Voir les paragraphes 36 et 37)

• 14 EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Les principaux fournisseurs du projet seront des entreprises/établissements qui fabriquent ou importent et exportent les biens nécessaires pour livrer aux bénéficiaires du projet. Dans les cas où des fournisseurs locaux seraient engagés, l'UCP devra effectuer des procédures de diligence raisonnable pour identifier s'il existe des risques importants que les fournisseurs exploitent le travail des enfants ou le travail forcé ou exposent les travailleurs à de graves problèmes de sécurité. Dans les cas où des fournisseurs étrangers seraient sélectionnés, l'UCP devra s'enquérir, lors de la procédure de passation de marché, si le fournisseur a été accusé ou sanctionné pour l'un de ces problèmes, ainsi que de ses exigences en matière de travail des enfants, de travail forcé et de sécurité.

Parce que la mise en œuvre du REDISSE IV pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires, le projet doit veiller à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier. Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet. Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement de par les exigences légales et réglementaires en la matière en Centrafrique de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

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

- **ANNEXES**

ANNEXE 1 : CODES DE CONDUITE ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES 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 »⁴. 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.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

⁴ 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.

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 personne⁵, 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 travail⁶, 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'expéditeur⁷.

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 introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur⁸. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

⁵ L'exposition à la VBG est aussi considérée comme la VCE.

⁶ 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.

⁷ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

⁸ 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

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 VBG et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.

Code de conduite concernant 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 les VBG et les VCE.

Équipe de conformité VBG et la VCE (EC) : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de GBV et 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 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 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.

3 Codes de conduite

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser :

- i. **Code de conduite de l'entreprise** : Engage l'entreprise à aborder les questions de VBG et de VCE ;

(<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.

- ii. **Code de conduite du gestionnaire :** Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus ; et
- iii. **Code de conduite individuel :** Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

ANNEXE 2 : CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre et des violences contre les enfants

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

Généralités

L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.

L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (E-PGES).

L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG et de VCE constituent une violation de cet engagement.

L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.

Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.

L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).

L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Hygiène et sécurité

1. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.

2. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.

3. L'entreprise :

i. Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;

ii. Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

4. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

5. Les actes de VBG et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.

6. Toutes les formes de VBG et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.

i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.

ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.

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

8. À moins qu'il n'y ait consentement⁹ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

⁹ Le **consentement** se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

9. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.

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

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

Mise en œuvre

Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

12. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».

13. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.

14. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.

15. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.

16. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.

17. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :

- i. La **Procédure d'allégation des incidents de VBG et de VCE** pour signaler les incidents de VBG et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes (Section 4.3 Plan d'action) ;
- ii. Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et
- iii. Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).

18. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.

19. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des

normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.

20. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de VBG et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

ANNEXE 3: CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux VBG et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les VBG et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

- Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
 - ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
- Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
- Veiller à ce que :
 - i. Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - ii. Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe de conformité (EC) et au client ;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
 - iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - a) Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
 - b) Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances
 - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE,

en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.

- Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
- Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les GBV et les VCE ;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
- Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et VCE.
- Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
- Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
- S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

- Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
 - ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
- Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG et la VCE.
- Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la

compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.

- Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - ii. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
- Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG et de VCE.

L'intervention

- Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
- En ce qui concerne la VBG et la VCE :
 - i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;
 - ii. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action VBG et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
 - iii. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
 - iv. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
 - v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivant(e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
 - vi. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
- Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :

- i. L'avertissement informel ;
 - ii. L'avertissement formel ;
 - iii. La formation complémentaire ;
 - iv. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
 - v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
 - vi. Le licenciement.
- En fin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

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

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :

ANNEXE 4 : CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le projet, je consens à :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;

11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. A moins d'obtenir le plein consentement¹⁰ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
19. Me conformer 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 ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
22. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
23. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants

¹⁰ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;

24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;

25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;
4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement.
7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :

ANNEXE 5 : PLAN D'ACTION VBG ET VCE

4.1 L'Équipe de conformité (EC) VBG et VCE

Le projet mettra en place une Équipe de conformité (EC) VBG et VCE. Elle comprendra, selon les besoins du projet, au moins quatre représentants (« Points focaux »), répartis comme suit :

- i. Un spécialiste des sauvegardes, nommé par le client ;
- ii. Le gestionnaire chargé de l'hygiène et de la sécurité du travail nommé par l'entrepreneur¹¹, ou toute autre personne chargée des questions de VBG et VCE, ayant le temps et l'expérience nécessaires pour assumer ce poste ;
- iii. Le consultant chargé de la supervision ; et,
- iv. Un représentant d'un prestataire de services local ayant de l'expérience en matière de VBG et VCE (le « Prestataire de services »).

Il incombera à l'équipe de conformité (EC), avec l'appui de la direction de l'entreprise, d'informer les travailleurs des activités et responsabilités de la GCCT. Pour servir efficacement au sein de la GCCT, les membres doivent suivre une formation dispensée par le Prestataire de services local avant le début de leur affectation, afin de s'assurer qu'ils sont bien sensibilisés aux questions de VBG et de protection des enfants.

La EC sera tenue :

- i. D'approuver tout changement apporté aux **Codes de conduite en matière de VBG et VCE** figurant dans le présent document, après approbation de la part de la Banque mondiale pour tout changement de ce type ;
- ii. De préparer le **Plan d'action sur les VBG et VCE** reflétant les Codes de conduite, qui comprend :
 - a) Les Procédures relatives aux allégations de VBG et VCE (voir la section 4.2) ;
 - b) Les Mesures de responsabilité et confidentialité (voir la section 4.4) ;
 - c) Une **Stratégie de sensibilisation** (voir la section 4.6) ;
 - d) Un **Protocole d'intervention** (voir la section 4.7).
- iii. D'obtenir l'approbation du Plan d'action sur les VBG et VCE de la part de la Direction de l'entreprise ;
- iv. D'obtenir les autorisations du client et de la Banque mondiale pour le Plan d'action sur la VBG et VCE avant la pleine mobilisation ;
- v. De réceptionner et d'assurer le suivi des résolutions et sanctions concernant les plaintes reçues en matière de VBG et VCE liées au projet ; et
- vi. De s'assurer que les statistiques des plaintes au sujet des VBG et VCE sont à jour et soit incluses dans les rapports réguliers du projet.

L'équipe de conformité (EC) tiendra des réunions trimestrielles de mise à jour pour discuter des moyens de renforcer les ressources et le soutien en matière de VBG et VCE pour les employés et les membres des communautés.

4.2 Dépôt de plaintes : Procédures relatives aux allégations de VBG et VCE

L'ensemble du personnel, des bénévoles, des consultants et des sous-traitants sont encouragés à signaler les cas présumés ou avérés de VBG et VCE. Les gestionnaires sont tenus de signaler les cas présumés ou avérés de VBG et VCE, car ils ont la responsabilité de faire respecter les

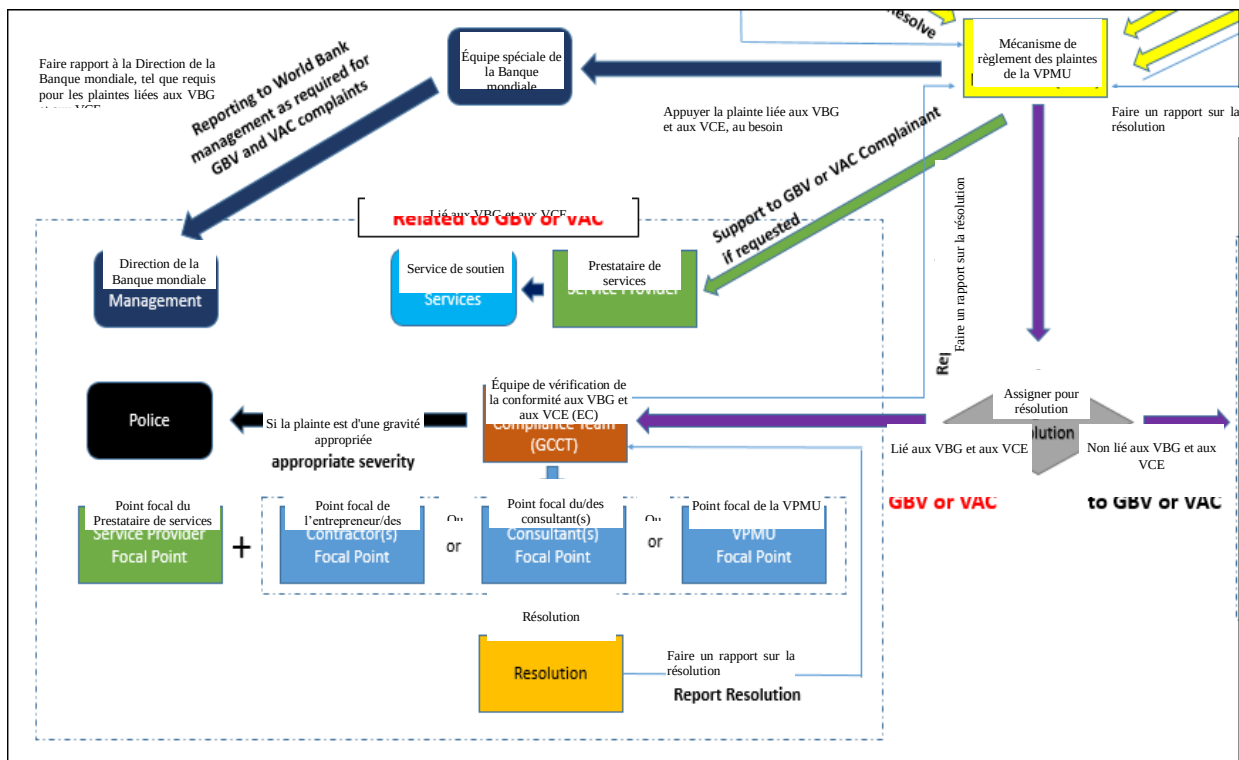
¹¹ Lorsqu'il y a plusieurs entrepreneurs qui travaillent sur le projet, chacun doit nommer un représentant, le cas échéant.

engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables du respect du Code individuel de conduite.

Le projet fournira des informations aux employés et à la communauté sur la façon de signaler les cas de violation du Code de conduite en matière de VBG et VCE par le biais du Mécanisme de plaintes et des doléances. L'équipe de conformité (EC) assurera le suivi des cas de violation du Code de conduite en matière de VBG et VCE signalés par l'intermédiaire du mécanisme des plaintes.

4.3 Traitement des plaintes relatives aux VBG et aux VCE

La figure ci-dessous illustre le processus de traitement des plaintes sur la base de l'exemple du Projet d'investissement dans l'aviation de Vanuatu (VAIP).



Note : La Cellule de gestion du projet de Vanuatu (VPMU) est chargée de l'exécution du VAIP.

NB : Ce schéma sera adapté au REDISSE en fonction des réalités du terrain et spécificités du contexte.

ANNEXE 6 : BUDGET DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO

Activités	PU (F CFA)	QTE	Total (F CFA)
Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des travailleurs du projet et partenaires directes	250.000	4	1.000.000
Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants	500.000	10	5.000.000
Elaboration et validation d'un Plan Santé et sécurité au travail (modèle type)	3.000.000	1	3.000.000
Sensibilisation et engagement des travailleurs et entreprises sur le code de conduite	500.000	4	2.000.000
Activités spécifiques de sensibilisation et/ou mise en œuvre du Plan Santé et Sécurité au Travail	500.000	4	2.000.000
Formation/sensibilisation continue des travailleurs	100.000	20	2.000.000
Formation/sensibilisation continue au Traitement des réclamations des travailleurs y compris la dotation en outils	2.500.000	8	20.000.000
Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail	500.000	10	5.000.000
TOTAL			40.000.000

ANNEXE 7 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP)

Le projet met en œuvre un Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) qui est géré par un opérateur désigné du MGP en collaboration avec la Cellule de gestion du projet. Les dénonciations de VBG et VCE, les autres plaintes ou autres préoccupations peuvent être soumises en ligne, par téléphone, par courrier ou en personne.

Toutes les plaintes concernant les VBG et les VCE doivent être immédiatement signalées à l'équipe spéciale de la Banque mondiale par l'opérateur du MGP.

L'opérateur du MGP transmettra les plaintes relatives à la VBG et VCE à l'équipe de conformité (EC) pour leur résolution. Conformément au Plan d'action sur les VBG et les VCE, l'équipe de conformité, par le biais du Prestataire de services et du Point focal/des Points focaux, mènera des enquêtes sur la plainte et, enfin, proposera à l'opérateur du MGP une résolution de la plainte, ou se référera à la police, le cas échéant. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police.

Une fois la plainte traitée et résolue, l'opérateur du MGP en informera le plaignant, à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme. Les plaintes adressées aux gestionnaires ou au Prestataire de services seront transmises par ces derniers au MGP aux fins de leur traitement.

Si la plainte est déposée auprès du MGP par un/e survivant(e) ou au nom d'un/e survivante, le plaignant sera directement référé au Prestataire de services pour recevoir des services de soutien pendant que l'équipe de conformité (EC) mène parallèlement une enquête sur la plainte.

Prestataire de services

- Le Prestataire de services est une organisation locale qui a l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s de VBG ou de VCE. Le client, le(s) entrepreneur(s) et le consultant doivent établir une relation de travail avec le Prestataire de services, afin que les cas de VBG et de VCE puissent leur être transmis en toute sécurité. Le Prestataire de services fournira également un soutien et des conseils aux Points focaux chargés des VBG et des VCE, le cas échéant. Le Prestataire de services aura un représentant au sein de l'équipe de conformité et participera à la résolution des plaintes liées aux VBG et aux VCE.

Points focaux chargés des VBG et des VCE au sein de l'équipe de conformité (EC)

La EC confirmera que toutes les plaintes liées aux VBG et aux VCE ont été transmises à la Banque mondiale par l'opérateur du MGP (ou autres moyennes).

La EC examinera toutes les plaintes liées aux VBG et aux VCE et conviendra d'un plan de résolution. Le Point focal pertinent sera chargé de la mise en œuvre de ce plan (c'est-à-dire que les questions concernant le personnel de l'entrepreneur devront être résolues par ce dernier ; celles en rapport avec le personnel du consultant par le consultant ; et les questions concernant le personnel du client par le client). Le Point focal fournira des conseils à la EC en ce qui concerne la résolution, y compris le renvoi à la police, si nécessaire. Ils seront assistés, le cas échéant, par le Prestataire de services.

Tous les points focaux au sein de la EC doivent être formés et habilités à résoudre les problèmes de VBG et de VCE. Il est essentiel que tous les membres du personnel au sein du MGP et de la GCCT comprennent les principes directeurs et les exigences éthiques qui régissent la prise en charge des survivant(e)s de VBG et de VCE. Toutes les dénonciations doivent demeurer confidentielles et être transmises immédiatement au Prestataire de services représenté au sein

de la EC¹². Dans les cas de VBG et de VCE justifiant une action de la police, les Points focaux doivent, de manière appropriée, renvoyer la plainte : i) aux autorités ; ii) au Prestataire de services ; et iii) à la direction en vue d'une action ultérieure. Le client et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informés.

4.4 Mesures de responsabilisation et confidentialité

Toutes les dénonciations de VBG et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. Le client, l'entrepreneur et le consultant doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi bien que la confidentialité de tout employé accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).

Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience de VBG et de VCE, elles peuvent dénoncer les cas de VBG et de VCE par divers moyens, à savoir : i) en ligne ; ii) par téléphone ; iii) en personne ; iv) auprès du Prestataire de services local ; v) auprès du/des gestionnaire(s) ; vi) auprès des conseils villageois ; ou vii) à la police. Afin de préserver la confidentialité, seul le Prestataire de services aura accès aux informations concernant le/a survivant(e). La EC sera le principal Point focal en ce qui concerne les informations et le suivi de l'auteur des violences.

4.5 Suivi et évaluation

La EC doit assurer le suivi des cas qui ont été signalés et conserver tous les cas signalés dans un endroit préservé et sécurisé. Le suivi doit permettre de recenser le nombre de cas qui ont été signalés et la proportion de cas qui sont gérés par la police, les ONG, etc.

Ces statistiques doivent être communiquées au MGP et à l'ingénieur chargé de la surveillance pour être incluses dans leurs rapports.

Pour tous les cas de VBG et de VCE justifiant une action de la police, le client et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informés.

4.6 Stratégie de sensibilisation

Il est important de mettre en place une Stratégie de sensibilisation comprenant des activités visant à sensibiliser les employés sur les VBG et les VCE sur le lieu de travail et leurs risques connexes, les dispositions des Codes de conduite en matière de VBG et VCE, les Procédures relatives aux allégations, les mesures de Responsabilisation et Confidentialité et le Protocole d'intervention. Cette Stratégie sera assortie d'un calendrier indiquant les diverses activités de sensibilisation à travers lesquelles elle sera mise en œuvre et les dates d'exécution (prévues) correspondantes. Les activités de sensibilisation devraient être liées aux formations dispensées par le Prestataire de services.

4.7 Protocole d'intervention

La EC sera chargée d'élaborer un Protocole d'intervention écrit¹³ pour satisfaire aux exigences du projet, conformément aux lois et protocoles nationaux. Le Protocole d'intervention doit comprendre des mécanismes pour dénoncer les auteurs de violence sur le lieu de travail et

¹² Les survivant(e)s de VBG et de VCE pourraient avoir besoin d'accéder à des services de police, de justice, de santé, psychosociaux, de refuge sécuritaire et de moyens de subsistance pour commencer à se remettre de leur expérience de la violence.

¹³ Élaborer un protocole approprié pour l'enregistrement écrit des questions de VBG et VCE soulevées au cas où les notes seraient citées. Élaborer des processus pour la tenue des dossiers, y compris les activités entreprises par la EC.

intervenir auprès d'eux (voir la section 4.9 : Politique et intervention relatives aux auteurs de violence). Le Protocole d'intervention comprendra le processus du MGP, afin de garantir une intervention efficace et confidentielle en ce qui concerne les divulgations de cas de VBG et VCE. L'employé qui divulgue un cas de VBG et de VCE sur le lieu de travail doit être référé au MGP aux fins de dénonciation.

4.8 Mesures de soutien aux survivant(e)s

Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leurs choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s. Les survivant(e)s doivent être orientées vers le prestataire de services pour obtenir des services de soutien appropriés dans la communauté – y compris un soutien médical et psychosocial, un hébergement d'urgence, la sécurité, notamment la protection policière et le soutien aux moyens de subsistance – en facilitant le contact et la coordination avec ces services. Le client, l'entrepreneur ou le consultant pourrait, dans la mesure du possible, fournir un soutien financier ou autre aux survivant(e)s de VBG et VCE pour ces services (voir l'Annexe 1 pour des exemples de soutien financier).

4.9 Politique et intervention relatives aux auteurs de violence

Encourager et accepter la dénonciation par le biais du MGP faite par les employés et les membres des communautés au sujet des auteurs de violence sur le lieu de travail. Par l'entremise de l'équipe de conformité (EC) et/ou du Prestataire de services, superviser l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales. Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à :

- i. Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière de VBG et de VCE ;
- ii. Dénoncer l'auteur de la violence à la police conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou
- iii. Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.

5.0 Sanctions

Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur de VBG ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le Code de conduite individuel (voir l'Annexe 1 pour des exemples de sanctions). Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.

Ce processus devrait être totalement indépendant de toute enquête officielle que les autorités compétentes (par exemple la police) pourraient décider de mener dans le cadre de la même affaire, et conformément à la législation nationale en vigueur. En outre, les mesures disciplinaires internes que les gestionnaires de l'employeur pourraient décider d'adopter sont censées être distinctes de toute accusation ou sanction que l'enquête officielle pourrait occasionner (par exemple, les amendes monétaires, la détention, etc.).

ANNEXE 8: – PROCEDURES POTENTIELLES POUR INTERVENIR DANS LES CAS VBG ET VCE

Des mesures de responsabilisation visant à préserver la confidentialité peuvent être prises grâce aux actions suivantes consistant à :

1. Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements personnels des survivant(e)s de VBG/VCE revêt une importance capitale ;
2. Dispenser aux membres de l'équipe de conformité une formation sur l'écoute empathique et sans jugement ;
3. Prendre des mesures disciplinaires, y compris pouvant aller jusqu'au licenciement, contre les personnes qui violent la confidentialité de l'identité des survivant(e)s (à moins qu'une violation de la confidentialité soit nécessaire pour protéger le/a survivant/te ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige).

Les Procédures relatives aux allégations de VBG et VCE devraient préciser :

1. A qui les survivant(e)s peuvent s'adresser pour obtenir des renseignements et une assistance ;
2. Le processus permettant aux membres des communautés et aux employés de déposer une plainte par l'intermédiaire du MGP en cas d'allégation de VBG et VCE ;
3. Le mécanisme par lequel les membres des communautés et les employés peuvent transmettre une demande pour obtenir un soutien ou signaler une violence si le processus de dénonciation n'est pas efficace en raison d'une non-disponibilité ou d'une non-réactivité, ou si la préoccupation de l'employé n'est pas résolue.

Le soutien financier et les autres formes de soutien aux survivant(e)s peuvent inclure :

1. Les prêts sans intérêt/à faible taux d'intérêt ;
2. Une avance de salaire ;
3. Le paiement direct des frais médicaux ;
4. La prise en charge de tous les frais médicaux liés spécifiquement à l'incident ;
5. Le paiement d'avance des frais médicaux, remboursables ultérieurement par l'assurance maladie de l'employé ;
6. L'offre de services de garde d'enfants ou la facilitation de l'accès aux services de garde d'enfants ;
7. Le renforcement de la sécurité au domicile de l'employé ;
8. La fourniture d'un moyen de transport sécurisé pour accéder aux services de soutien ou pour se rendre à un lieu d'hébergement et en revenir.

En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/a survivant/e, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé, peuvent comprendre¹⁴ :

1. Le changement de la répartition des heures et/ou des modalités de travail de l'auteur ou de le/a survivant/e de la violence ;
2. Le réaménagement ou la modification des tâches de l'auteur de la violence ou de le/a survivant/e de la violence ;
3. Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse électronique de le/a survivant/e pour éviter le harcèlement ;

¹⁴ Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les survivant(e)s. Les survivant(e)s devraient participer pleinement à la prise de décision. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il devrait être exigé de l'auteur de la violence qu'il prenne les mesures appropriées pour faire en sorte que la survivante s'adapte à la situation (par exemple, le déménagement, le changement d'horaires, etc.), plutôt que ce soit le/a survivant/e qui opère des changements.

4. La réinstallation de le/a survivant/e ou de l'auteur de la violence sur un autre lieu de travail/dans des locaux de substitution ;
5. La garantie d'un moyen de transport aller-retour en toute sécurité au travail pendant une période déterminée ;
6. Le soutien à le/a survivant/e pour lui permettre de demander une ordonnance de protection provisoire ou l'orienter vers un soutien approprié ;
7. La prise de toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souples et favorables à la famille.

Les options de congé pour les survivant(e)s qui sont des employés peuvent inclure ce qui suit :

1. Un employé survivant de VBG devrait pouvoir demander un congé spécial rémunéré pour se présenter à des rendez-vous médicaux ou psychosociaux, à des procédures judiciaires, ainsi que pour aménager dans un lieu de vie sécuritaire et pour entreprendre toute autre activité de soin du fait des VBG ;
2. Tout employé qui apporte son soutien à une personne survivante de VBG et/ou VCE pourrait prendre un congé de soignant, y compris mais, sans s'y limiter, pour l'accompagner au tribunal ou à l'hôpital, ou pour prendre soin des enfants ;
3. Les employés qui sont recrutés à titre temporaire pourraient demander un congé spécial non rémunéré ou un congé de soignant sans solde pour entreprendre les activités décrites ci-dessus ;
4. La durée du congé accordé sera déterminée en fonction de la condition de l'individu, après consultation de l'employé, de la Direction et de l'équipe de conformité (EC), le cas échéant.

Les sanctions potentielles à l'encontre des employés auteurs de VBG et VCE comprennent :

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;
4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement.
7. Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, au besoin.

ANNEXE 9 : MODELE DE PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Comment utiliser ce modèle

En vertu de la NES n° 2 sur l'Emploi et les conditions de travail, les emprunteurs sont tenus d'élaborer des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Ces procédures ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet. Elles permettent de déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au projet, et aident l'Emprunteur à identifier les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes concernant la main-d'œuvre du projet. Elles constituent un document vivant établi au début de la préparation du projet, qui est réexaminé et mis à jour tout au long de l'élaboration et la mise en œuvre de celui-ci.

Le présent modèle est conçu pour aider les emprunteurs à identifier les principaux aspects de la planification et la gestion de la main-d'œuvre. Son contenu n'a qu'une valeur indicative : en effet, lorsque les questions abordées sont pertinentes pour un projet, les emprunteurs devraient en tenir compte dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre. Cependant, il peut arriver que certaines questions abordées ici ne s'appliquent pas au projet — certains projets peuvent rencontrer d'autres problèmes qu'il faudra prendre en compte à des fins de planification. Lorsque le droit national intègre des dispositions de la NES n° 2, les procédures de gestion de la main-d'œuvre peuvent y faire référence sans qu'il soit nécessaire de les reprendre.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre peuvent être préparées comme un document autonome ou être intégrées directement dans d'autres documents de gestion environnementale et sociale.

Des procédures concises et à jour permettront aux différentes parties prenantes d'un projet, par exemple le personnel de l'unité d'exécution du projet, les fournisseurs et prestataires ainsi que les sous-traitants et les travailleurs du projet, de se faire une idée claire des dispositions à prendre concernant une question particulière relative à la main-d'œuvre. Le niveau de détail indiqué dépendra de la nature du projet et des informations disponibles. Lorsque les informations pertinentes ne sont pas disponibles, cela devrait être indiqué et les procédures mises à jour aussitôt que possible.

Pour préparer et mettre à jour les procédures de gestion de la main-d'œuvre, les emprunteurs se réfèrent aux dispositions du droit national et de la NES n° 2 ainsi qu'à la Note d'orientation correspondante. Ce modèle fait référence à la fois à la NES n° 2 et à la Note d'orientation.

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

La présente section décrit ce qui suit, sur la base des informations disponibles :

Effectifs de travailleurs du projet : Indiquer le nombre total de personnes devant être employées sur le projet, et les différents types de travailleurs : directs, contractuels et communautaires. Lorsque les effectifs ne sont pas encore arrêtés, une estimation devrait être fournie.

Caractéristiques des travailleurs du projet : Dans la mesure du possible, faire une description générale et donner une indication des caractéristiques probables des travailleurs du projet : p. ex. travailleurs locaux, travailleurs migrants nationaux ou étrangers, femmes, travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans.

Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre : Indiquer les délais et l'ordre de couverture des besoins de main-d'œuvre en termes d'effectifs, de lieux d'affectation, de types d'emplois et de compétences requises.

Travailleurs contractuels : Décrire l'organisation contractuelle envisagée ou connue pour le projet, accompagnée du nombre et du type de fournisseurs/prestataires et sous-traitants ainsi que du nombre probable de personnes qui seront employées ou engagées par chaque fournisseur/prestataire ou sous-traitant. Si l'on considère que des travailleurs du projet seront probablement engagés par des négociants, des intermédiaires ou des agents, cela devrait être indiqué en même temps qu'une estimation du nombre de personnes qui devraient être recrutées de cette manière.

Travailleurs migrants : Si l'on considère que des migrants (nationaux ou étrangers) travailleront probablement sur le projet, cela doit être indiqué et des détails correspondants fournis.

2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES QUI POURRAIENT PESER SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

La présente section décrit ce qui suit, sur la base des informations disponibles :

Activités du projet : Indiquer la nature et l'emplacement du projet, ainsi que les différentes activités que les travailleurs du projet vont entreprendre.

Principaux risques liés à la main-d'œuvre : Identifier les principaux risques qui pourraient être associés à la main-d'œuvre du projet (voir par exemple ceux énoncés dans la NES n° 2 et dans la Note d'orientation). Ceux-ci peuvent comprendre, par exemple :

- La réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés, à l'aide d'équipements lourds ou impliquant la manipulation de matières dangereuses
- Des cas de travail des enfants ou de travail forcé, en indiquant le secteur ou la localité où ceux-ci pourraient être observés
- La présence de migrants ou de travailleurs saisonniers
- L'afflux de la main-d'œuvre ou des cas de violences sexistes
- Des accidents ou des situations d'urgence, en indiquant le secteur ou la localité où ceux-ci pourraient se produire
- La compréhension et la mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail

3. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section décrit les **principaux aspects** de la législation nationale du travail concernant les conditions de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs recensées à la section 1. Le tour d'horizon porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées au paragraphe 11 de la NES n° 2 (rémunération, retenues sur salaires et prestations).

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

Cette section décrit les **principaux aspects** de la législation nationale du travail concernant la santé et la sécurité au travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs identifiés à la section 1. Le tour d'horizon porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées aux paragraphes 24 à 30 de la NES n° 2.

5. PERSONNEL RESPONSABLE

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

- Recrutement et gestion des travailleurs du projet
- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants
- Santé et sécurité au travail
- Formation des travailleurs
- Gestion des plaintes des travailleurs

Dans certains cas, ces fonctions et/ou personnes peuvent être identifiées chez des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants, particulièrement lorsque les travailleurs du projet sont employés par des tiers.

6. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Cette section donne des informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres politiques générales applicables au projet. Le cas échéant, elle identifie la législation nationale applicable.

Lorsque des risques importants pour la sécurité sont identifiés à la section 2, la présente section décrit comment ceux-ci seront gérés. Lorsque le travail forcé est considéré comme un risque dans le cadre du projet, cette section décrit comment celui-ci sera géré (voir le paragraphe 20 de la NES n° 2 et les sections correspondantes de la Note d'orientation). Et lorsqu'il est déterminé qu'il existe un risque de travail des enfants, celui-ci est examiné à la section 7.

Si l'Emprunteur dispose de politiques ou procédures particulières, elles peuvent être citées dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre ou annexées à celles-ci, ainsi que tout autre document pertinent.

7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet
- La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet
- La procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet
- La procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans

Voir les paragraphes 17 à 19 de la NES n° 2 ainsi que les sections correspondantes de la Note d'orientation.

8. CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- Les salaires, les horaires de travail et les autres dispositions qui s'appliquent au projet
- Le nombre maximal d'heures de travail qui peuvent être effectuées dans le cadre du projet

- Toute convention collective applicable au projet. Le cas échéant, en dresser la liste et décrire les principales caractéristiques et dispositions de ces conventions.
- Les autres conditions particulières

9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Cette section fournit des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes qui sera mis à la disposition des travailleurs directs et contractuels, et décrit de quelle manière ces travailleurs seront informés de l'existence de ce mécanisme.

Lorsque des travailleurs communautaires sont engagés dans le cadre du projet, des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes concernant ces travailleurs sont fournies à la section 11.

10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES n° 2 et sous la NO 31.1.
- Les dispositions contractuelles qui seront mises au point pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES n° 2 et sous la NO 32.1.
- La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES n° 2 et sous la NO 32.1.

11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Lorsque le projet prévoit le recours à des travailleurs communautaires, cette section donne des informations détaillées sur leurs conditions de travail et indique les mesures à prendre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est fournie sur une base volontaire. Elle donne aussi des détails sur la nature des accords qui devront être conclus et les modalités d'enregistrement de ces accords. Voir la NO 34.4.

Cette section fournit des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes concernant les travailleurs communautaires ainsi que sur les rôles et responsabilités en matière de suivi de ces travailleurs. Voir les paragraphes 36 et 37 de la NES n° 2.

12. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, cette section énonce la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux.