MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA POPULATION
****
DIRECTION DE CABINET
****
COORDINATION GÉNÉRALE DES PROJETS SENI PLUS ET HeSP
****
SAUVEGARDE ENVIRONNEMENTALE / SOCIALE / EAS-HS / VBG

RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
Unité – Dignité – Travail
****

PROGRAMME DE SÉCURITÉ SANITAIRE

PLAN DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (PGMO) – Projet HeSP – RCA

Octobre 2026

Official Use Only

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX **3**
SIGLES ET ABBREVIATIONS **4**
DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS **6**
RESUME EXECUTIF **9**
I. CONTEXTE SECTORIEL ET INSTITUTIONNEL DU PROJET **13**
1.1 Objectifs du HeSP 13
1.2 Composantes du projet 14
II. OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE **17**
III GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE **18**
3.1 Catégorisation des travailleurs(es) selon la NES N° 2 19
3.2 Lignes directrices pour la sélection et déploiement des ASC 21
3.3 Nombre de travailleurs du projet 23
IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL **25**
4.1 Composantes et activités du projet 25
4.2 Principaux risques liés à la main d'œuvre 28
4.2.1. Risques d'accidents/incidents de la route 28
4.2.2. Risques d'atteintes morales et physiques/ Risques psycho-sociaux 28
4.2.3. Risques de troubles visuels liés au travail sur écran des outils informatiques 29
4.2.4. Risques de VBG, EAS et HS 29
4.2.5 Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet 30
4.2.6 Risque lié au Main d'œuvre 30
4.2.7. Risques d'infection au EBOLA/VIH/MPOX 31
4.2.8 Risques de travail sans contrat 31
4.2.9 Risques de Travail Forcé 31
4.2.10 Risques de recrutement des enfants 31
4.3 Risques liés au travail confirmés par les consultations publiques et mesures complémentaires 35
V. APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL EN RCA **36**
5.1. Conditions générales 36
5.1.1. Nature de l'employeur 37
5.1.2 Condition de contrat de travail 38
5.1.3 Du contenu du contrat de travail 38
5.1.4 Durée du contrat de travail 39
5.1.5 Exécution du contrat de travail 39
5.1.6 Résiliation du Contrat 40

Official Use Only

5.1.7. Dispositions relatives au travail des femmes 41
5.1.8 Du travail des enfants 42
5.1.9 Salaires et indemnisation 44
5.1.10 Retenues sur salaire 45
5.1.11 Du Temps de travail 45
5.1.12 Congés 46
5.1.13 Le travail forcé 47
5.1.14. Les personnes avec un handicap 47
5.2. Directives de la banque 47
VI. BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 49
VII- PERSONNEL RESPONSABLE 53
7.1 Responsable de la mobilisation des ressources humaines 53
7.2. Suivi et supervision 53
VIII. POLITIQUES ET PROCEDURES 55
8.1 Articles 36, 53, 54 et 55 55
8.2 Politiques, procédures et cadre juridique applicable 55
8.2.1. Dispositions constitutionnelles relatives au travail et à la protection sociale 56
8.2.2. Dispositions constitutionnelles relatives au droit à un environnement sain 56
8.2.3. Cadre juridique national relatif aux violences basées sur le genre 56
8.2.4. Conventions internationales relatives au travail 57
8.2.5. Instruments internationaux et régionaux relatifs aux droits des femmes et des enfants 57
8.2.6. Accès aux droits sociaux et environnementaux 57
8.3. L'âge de l'emploi 58
8.4. Le travail force 59
8.5. Cas des travaux forces 59
8.6. Mécanisme de gestion des plaintes Travailleur 60
8.6.1. Objectifs du MGP travailleur 60
8.6.2. Principes du MGP travailleur 61
8.7. Procédures de gestion des plaintes des travailleurs 62
8.7.1 Travailleurs directs 62
8.7.2 Travailleurs contractuels 62
8.7.3 Travailleurs communautaires 63
8.8. Description du dispositif de gestion des plaintes travailleurs 63
8.8.1. Étape 1. Réception et enregistrement de la plainte 64
8.8.2. Etape 2. Accusé de réception et information pour plainte ordinaire 64

Official Use Only

8.8.3. Etape 3 : Accusé de réception et information des plaignant (e)s VBG/EAS/HS .. 64
8.8.4. Etape 4 : Tri et transmission des plaintes ordinaires 64
8.8.5. Etape 5 : Vérification, Enquête et Action des plaintes ordinaires 65
8.8.6. Etape 6 : Retours d'information au plaignant et Clôture de la plainte ordinaire 65
8.8.7. Étape 7 : Recours à l'inspection du travail 65
8.8.8. Étape 8 : Recours à la justice 65
8.8.9. Etape 9 : Suivi - Evaluation des plaintes 66
8.8.10. Canaux et voies de réception des plaintes 67
ANNEXES 68
Annexe 1 : Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, la prévention des VBG et les violences contre les enfants 68
Annexe 2 : Code de conduite de l'entreprise 72
Annexe 3 : Code de Conduite du personnel 75
Annexe 4 : Plan d'action VBG et EAS/HS 78
Annexe 5 : Budget de la mise en œuvre du PGMO 80
Annexe 6 : Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) 81
Annexe 7 : Procédures potentielles pour intervenir dans les cas VBG/EAS/HS 84
Annexe 8 : Modèle de procédure de gestion de la main d'œuvre 86

Official Use Only

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP 23
Tableau 2: Description des activités et des composantes du programme 25
Tableau 3: Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre 32
Tableau 4: Relation entre les risques identifiés et les résultats des consultations du public 35
Tableau 5: Budget de la mise en œuvre du PGMO 80

Official Use Only

SIGLES ET ABBREVIATIONS

AES	Abus et Exploitation Sexuel
AT	Accident de Travail :
BM	Banque mondiale
CDGP	Comité District Gestion des Plaintes
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
CEMAC	Communauté Economique Monétaire de l'Afrique centrale
CGP	Comité de gestion des plaintes
CLGP	Comité Local de gestion des Plaintes
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel
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
MEDD	Ministère de l'Environnement et Développement Durable
OD	Objectif de Développement
OIT	Organisation Internationale du Travail

Official Use Only

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
CGMPP	Cadre Général 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
HeSP	Programme de Sécurité Sanitaire
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
UGP	Unité de Gestion 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

Official Use Only

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.

Official Use Only

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

Official Use Only

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).

Official Use Only

RESUME EXECUTIF

Les gouvernements Camerounais/Tchadien/Congolais/Centrafricain de la communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC) ont préparé un projet de programme de sécurité sanitaire en Afrique de l'Ouest et centrale phase II (HeSp 2) P508837. 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 programme de sécurité sanitaire en Afrique de l'ouest et centrale de prévenir, détecter de répondre aux urgence sanitaire (HeSP 2) dans l'optique d'amélioré la sécurité sanitaire conçus selon l'approche « une Seule Santé », en capitalisant sur la collaboration multisectorielle et en mobilisant les investissements des partenaires internationaux/nationaux

L'objectif de développement du programme de sécurité sanitaire en Afrique de l'Ouest et du centre(P508837) proposé est de :

- Accroître la collaboration régionale et les capacités des systèmes de santé à prévenir, détecter et répondre aux urgences sanitaires en Afrique de l'Ouest et du Centre.
- S'appuyer sur les efforts de la Banque mondiale et de ses partenaires, le programme proposé fournit une plateforme pour renforcer les capacités critiques de préparation et de réponse aux urgences sanitaires.

Pour atteindre cet objectif, HeSP sera mis en œuvre à travers cinq (5) composantes qui sont :

Composante 1 : Prévention des urgences sanitaires

- Sous-composante 1.1 : Gouvernance, planification et intendance de la sécurité sanitaire Système de surveillance au niveau national et local
- Sous-composante 1.2 : Renforcement de l'initiative « Une seule santé » et lutte contre la résistance aux Antimicrobiens.

Composante 2 : Détection des urgences sanitaires

- Sous-composante 2.1 : Surveillance collaborative des systèmes de gestion des fusions, y compris la planification, les exigences légales en matière d'installations et de communication ;
- Sous-composante 2.2 : Qualité et capacité du laboratoire ;
- Sous-composante 2.3 : Des ressources humaines pluridisciplinaires pour les urgences sanitaires.

Composante 3 : Réponse aux urgences sanitaires

- Sous-composante 3.1 : Gestion des urgences sanitaires ;
- Sous-composante 3.2 : Prestation de services de santé en cas d'urgence sanitaire.

Composante 4 : Gestion du programme et capacité

- Sous-composante 4.1 : Coordination du Programme ;
- Sous-composante 4.2 : Assistance Technique et Suivi et Évaluation(S&E) ;
- Sous-composante 4.3 : Gestion Financière (GF) et Suivi des Décaissement ;
- Sous-composante 4.4 : Gestion des Risques sociaux et environnementaux.

Official Use Only

Composante 5 : Réponse d'urgence

- Sous-composante 5.1 : Formulation de la demande officielle du gouvernement respectif d'un pays participant ;
- Sous-composante 5.2 : Élaboration approbation du manuel et d'un plan d'action d'urgence, acceptables pour la Banque Mondiale.

La mise en œuvre du projet est soumise aux exigences des Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque Mondiale suivantes :

- NES N° 1. Évaluations 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 N°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,
- 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 impliquées 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 de Gestion Environnemental et Social (CGES) de la Banque Mondiale. La NES N°2 s'applique aux travailleurs du projet(à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants).

Utilisation de la main d'œuvre par le HeSP

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 HeSP, 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.

Official Use Only

Les *Travailleurs contractuels*

Les agents de surveillance des maladies épidémiologistes (AVADAR), les biostatisticiens, les techniciens de laboratoire, les entomologistes, les épidémiologistes sont des personnes employées ou recrutées par des tiers (contracteurs, consultants, les entreprises des travaux de réhabilitation des infrastructures sanitaires, etc.) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet HeSP, 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. Il s'agit de :

- 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) : le Ministère de la Santé et de la Population, l'Unité de Gestion des Programmes et Projets Santé, Cellule Technique Nationale, Direction des Soins de Santé Primaire etc.

- 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) : Les agents de surveillance des maladies épidémiologiques (AVADAR), les biostatisciens, les techniciens de laboratoire, les entomologistes, les Epidémiologistes, (contracteurs, consultants) ;

- Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'emprunteur (employés des fournisseurs principaux) : les entreprises des travaux de réhabilitation des infrastructures sanitaires, les fournisseurs qui approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles ;

- Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires) toute personne physique, morale, qui a de la capacité de travailler.

Cadre juridique applicable au projet

- La Loi N°025.017 du 08 Décembre 2025 portant Code du travail de la République Centrafricaine est la législation de référence. Les dispositions de cette loi seront appliquées au Projet HeSP
- 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, exemptes 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*

Official Use Only

https://www.banquemondiale.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-framework-resources*framework/brief/environmental-and-social-framework-resources*

- L'Entreprise et son personnel doivent signer le Code de conduite (annexe 1).
- L'Entreprise et ses ouvriers qualifiés/non-qualifiés doivent signer le code de conduite.

Le Mécanisme de gestion 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.

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 au travail concerne

- 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
(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 /EAS/HS suit un mécanisme spécifique qui sera élaboré par le projet à partir du code de conduite de VBG/EAS/HS annexé au présent PGMO.

Official Use Only

I. CONTEXTE SECTORIEL ET INSTITUTIONNEL DU PROJET

Le système de santé de la République Centrafricaine manque cruellement de ressources et est fragile, avec des infrastructures, du personnel médical et des financements limités, ainsi que des ruptures de stock de médicaments fréquentes. Le secteur de la santé publique est géré par le ministère de la santé, mais en raison de la crise actuelle, la plupart des services sont assurés par des organisations humanitaires internationales et des organisations non gouvernementales (ONG). Environ 40 % des établissements de santé ne fonctionnent pas ou ne sont que partiellement opérationnels, en particulier dans les zones touchées par le conflit où l'accès reste extrêmement difficile (HeRAMS 2023). Le pays est confronté à un lourd fardeau de maladies transmissibles, notamment le paludisme, le VIH/SIDA, la tuberculose et les maladies tropicales négligées. Le paludisme est la principale cause de morbidité et de mortalité, responsable de plus de 40 % de toutes les maladies signalées (PNDS3). La prévalence du VIH/SIDA reste élevée, avec un taux de prévalence estimé à 2,4% (OMS 2024) chez les adultes, l'un des plus élevés d'Afrique centrale. Les maladies transmises par l'eau, telles que le choléra et les maladies diarrhéiques, sont également très répandues en raison des mauvaises conditions d'hygiène et du manque d'accès à l'eau potable. Outre les maladies transmissibles, les maladies non transmissibles (MNT), notamment les maladies cardiovasculaires et le diabète, sont des préoccupations émergentes, exacerbées par des services de santé et des capacités de diagnostic limités.

La préparation à la pandémie et la capacité de réaction de la RCA restent extrêmement faibles. Le pays dispose d'une infrastructure de surveillance des maladies, d'une capacité de laboratoire et de mécanismes d'intervention d'urgence limités. L'indice de sécurité sanitaire mondiale 2021 a classé la RCA parmi les pays les plus pauvres du monde en termes de sécurité sanitaire et de préparation aux interventions d'urgence. La pandémie de COVID-19 a encore mis en évidence ces vulnérabilités, soulignant le besoin urgent d'une surveillance épidémiologique plus forte, de réseaux de laboratoires élargis et d'une capacité accrue du personnel de santé pour répondre aux menaces émergentes.

1.1 Objectifs du HeSP

L'objectif de développement du **Programme de sécurité sanitaire en Afrique de l'Ouest et du Centre (P508837)** est « d'accroître la collaboration régionale et les capacités des systèmes de santé à prévenir, détecter et répondre aux urgences sanitaires en Afrique de l'Ouest et du Centre. S'appuyant sur les efforts de la Banque mondiale et de ses partenaires, le programme proposé fournit une plateforme pour renforcer les capacités critiques de préparation et de réponse aux urgences sanitaires...".

La phase actuelle du programme prévue de 2025 à 2030 doit être mise en œuvre dans quatre pays de l'Afrique centrale (République du Congo, Cameroun, Gabon et République centrafricaine) sous la supervision de la CEMAC en tant qu'unité de coordination régionale.

La mise à œuvre du programme se fera à travers les activités regroupées en cinq (5) composantes visant à accélérer globalement la performance sanitaire des pays participants.

Official Use Only

1.2 Composantes du projet

Composante 1 : Prévention des urgences sanitaires

Cette composante se concentre sur le renforcement de la planification et de la gestion des ressources de sécurité sanitaire, ainsi que sur la prévention et la réduction des impacts des menaces sanitaires telles que les zoonoses et la résistance aux antimicrobiens.

Les deux sous composantes comprendrons les activités suivantes (i) développer et mettre à jour la législation et les réglementations sectorielles et multisectorielles, y compris la cartographie des instruments juridiques, les projets de réglementation sur l'utilisation des antimicrobiens dans la santé humaine et animale, et la finalisation du Guide intégré de surveillance et de réponse aux maladies animales (SIMAR) ; (ii) développer des plans nationaux multisectoriels pour la préparation et la réponse aux événements de santé publique, y compris l'évaluation du plan d'action national de sécurité sanitaire (PANSS), la gestion des déchets biomédicaux, la sécurité alimentaire, la cartographie des risques sanitaires, la planification des mesures d'urgence, la santé mentale et le soutien psychosocial, et la détection des agents pathogènes prioritaires et multirésistants ; (iii) renforcer la mise en œuvre du RSI 2005 par la coordination multisectorielle, une supervision réglementaire et des cadres institutionnels, y compris des plateformes interministérielles, des évaluations des écarts entre les sexes et des examens des performances ; et iv) renforcer la préparation aux situations d'urgence par des exercices de simulation, la gouvernance de la sécurité alimentaire et de la biosécurité, et l'élaboration de protocoles de surveillance et d'intervention intersectoriels.
renforcer le suivi des activités dans le cadre de l'approche USS ; (ii) développer et mettre en œuvre le plan d'action national de lutte contre la RAM ; (iii) contribuer à réduire l'impact des menaces pour la santé publique par le biais de procédures opérationnelles normalisées de communication des risques et de formations sur la communication des risques et engagement communautaire (CREC) ; et (iv) soutenir l'opérationnalisation de l'approche USS par la mise en place de plates-formes de coordination, le renforcement de la logistique et une sensibilisation ciblée.

D'autres efforts portent sur l'élaboration de politiques en matière de résistance aux antimicrobiens, le soutien aux laboratoires, les campagnes de sensibilisation des communautés, les systèmes de données, la planification de la prévention des infections et la mobilisation des parties prenantes, y compris la Semaine mondiale de la résistance aux antimicrobiens (RAM) et l'engagement des donateurs

Composante 2 : Détection des urgences sanitaires

Cette composante est axée sur les systèmes de surveillance multisectoriels et les mécanismes de partage des données à l'intérieur et à l'extérieur des frontières, sur des réseaux de laboratoires régionaux solides et sur la main-d'œuvre multisectorielle et intégrée nécessaire pour permettre la détection précoce des urgences sanitaires.

Les activités seront regroupé autour des trois sous composantes : (i) renforcer le suivi des activités USS ; (ii) renforcer le Système intégré de services de santé (IHSS) dans les établissements de santé, les points d'entrée désignés, l'élevage et la surveillance

Official Use Only

environnementale, y compris la surveillance sentinelle ; (iii) renforcer la surveillance communautaire et événementielle ; (iv) renforcer la surveillance alimentaire ; (v) renforcer la numérisation de la surveillance via DHIS2 (e-SMIR) ; et (vi) renforcer la surveillance aux points d'entrée par des évaluations de capacité, une coordination transfrontalière et une supervision régulière.

Les autres activités comprennent l'extension de la surveillance événementielle et environnementale à l'aide de sites sentinelles et d'outils géospatiaux, le renforcement des systèmes d'alerte précoce (AVADAR, EWARS), l'élaboration de plans de réponse fondés sur les risques et l'intensification de la formation à l'épidémiologie de terrain pour le personnel chargé de la santé humaine et animale.

Les efforts porteront également sur l'amélioration de la vérification, de l'enquête et du protocole de surveillance des maladies d'origine alimentaire.
Le soutien aux laboratoires nationaux de référence ; (ii) la mise en place d'un système de gestion de la qualité ; (iii) le renforcement de la biosécurité et de la sécurité biologique ; (iv) la mise en place d'un réseau de laboratoires ; (v) le renforcement du transport des échantillons ; (vi) le renforcement des laboratoires à santé unique ; et (vii) la diffusion des documents de stratégie du système de laboratoire.

Cette sous-composante vise à renforcer les capacités nationales en matière de biosécurité et de santé publique, par la réhabilitation et l'équipement d'infrastructures de laboratoire stratégiques, la mise en place d'un institut de santé publique, ainsi que l'opérationnalisation d'un laboratoire vétérinaire de niveau P3 conforme aux normes internationales."

Elle étendra la surveillance de la résistance aux antimicrobiens grâce au séquençage génomique, à la surveillance des résidus et à la participation au GLASS. D'autres efforts porteront sur l'amélioration de la gouvernance des laboratoires, la promotion des partenariats public-privé, le renforcement des systèmes de données pour l'utilisation des antimicrobiens et l'alignement des protocoles de sécurité alimentaire sur les directives du Codex. Le renforcement des capacités et le soutien à la maintenance contribueront à assurer la durabilité et la performance du réseau.

le renforcement de la capacité opérationnelle du laboratoire, y compris la formation à la maintenance des équipements, à la biosécurité, à la bio sûreté et à des domaines spécialisés tels que la biologie animale, la biologie moléculaire, la bio-informatique, les essais cliniques et la gestion des échantillons ; (ii) le renforcement de la surveillance par le biais du FELTP (de base, intermédiaire, avancé), de l'e-SIMR et d'une formation ciblée en matière d'environnement, de santé animale, de gestion des déchets biomédicaux et d'engagement communautaire ; et (iii) l'élaboration de stratégies nationales pour la planification de la main-d'œuvre multisectorielle et la capacité de pointe conformément aux orientations du RSI, y compris la formation intersectorielle pour améliorer la coordination et la préparation à la réponse en cas d'urgence de santé publique.

Composante 3 : Réponse aux urgences sanitaires

Official Use Only

Cette composante vise à renforcer et à maintenir les capacités permettant d'éviter qu'un foyer ne se transforme en épidémie ou en pandémie et de s'y préparer, en mettant l'accent sur la lutte contre les maladies et sur l'efficacité des interventions sanitaires d'urgence

Les activités s'articulent autour de deux sous composantes : (i) la préparation de plans d'action en cas d'incident ; (ii) le soutien à la vaccination pendant les urgences sanitaires (humaines et animales) ; (iii) la communication des risques pendant la réponse ; (iv) le déploiement d'équipes de réponse rapide ; (v) le fonctionnement des COU ; (vi) le renforcement des capacités logistiques en cas d'urgence ; et (vii) le renforcement des capacités de gestion clinique.

Cette sous-composante renforcera également l'état de préparation grâce à des formations sur la biosécurité, la surveillance génomique et les risques liés au climat, en accordant une attention particulière aux dimensions sociales et de genre.

Les efforts supplémentaires comprennent le soutien aux mécanismes de déploiement régional, le renforcement des contrôles de la sécurité alimentaire et des systèmes d'alerte précoce pour les menaces zoonotiques et les mouvements d'animaux afin de permettre une réponse rapide et coordonnée entre les secteurs.
(i) le déploiement d'activités de santé mentale et de soutien psychosocial (i) le déploiement d'activités de santé mentale et de soutien psychosocial ; (ii) le renforcement des soins cliniques et de la prévention des infections par l'amélioration de la prestation de services, la sensibilisation du public et la modernisation des infrastructures ; (iii) l'élaboration de plans de réponse aux épidémies et aux épizooties, y compris la constitution de stocks de fournitures médicales essentielles ; (iv) la recherche opérationnelle pour évaluer l'équité, l'efficacité et l'utilisation des services pendant les crises ; et (v) l'installation d'infrastructures d'hygiène de base dans les établissements de santé prioritaires pour soutenir la prestation de services sûrs et continus.

Composante 4 : Gestion du programme et capacité

Cette composante fournira un soutien à la mise en œuvre des programmes et d'une coordination solide, y compris (i) la passation des marchés, la gestion financière et la gestion environnementale et sociale ; (ii) le suivi et l'évaluation ; (iii) la formation ; et (iv) les coûts d'exploitation.

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 cinq 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.

Composante 5 : Réponse d'urgence contingente (CERC).

Cette composante garantit une mobilisation rapide des ressources pour faire face aux menaces émergentes en matière de santé publique, y compris les épidémies et les crises sanitaires liées au climat.

Official Use Only

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 N°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 VBG/EAS/HS ;
- Promouvoir la Sécurité et la Santé au Travail,
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes/femmes enceintes, les personnes vivant avec handicap et les personnes du 3eme âge, Peuples Autochtones,peulhs 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. Cependant, 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 HeSP et conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES N°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 HeSP 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 HeSP.

Official Use Only

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

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le HeSP 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) ;

Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (Employés des fournisseurs principaux) ;

c)

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 projet HeSP, 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 N°2 ne s'appliquera pas à des agents de l'État travaillant 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 N°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.

Official Use Only

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du HeSP 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 Catégorisation des travailleurs(es) selon la NES N° 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)** ;

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

La NES N°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 HeSP :

Le HeSP 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 apparaitre 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 HeSP ; 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.

Official Use Only

• **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 seront 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.

Conformément aux engagements du Projet et du gouvernement ainsi que la Banque de la Mondiale en matière de prévention et d'atténuation des risques liés aux Violences Basées sur le Genre (VBG), y compris l'Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS), les procédures couvrent la supervision, la sélection participative, la vérification renforcée, la validation finale et principes transversaux en se fondant selon le manuel des procédures administratif et financier. Ces procédures garantissent que les travailleurs recrutés sont crédibles, exempts d'antécédents liés aux VBG/EAS/HS et validés par les autorités sanitaires et répondent aux exigences et procédures de gestion de risques VBG/EAS/HS. Tout catégorie d'employé a l'obligation de signer le code de conduite prévue dans le manuel de procédures administratif et financier via les canaux mise en place.

Processus d'embauche équitable et la lutte contre la discrimination

Dans le cadre du projet, une importance particulière est accordée à la mise en place d'un processus d'embauche exempt de toute discrimination. Les décisions relatives au recrutement et au traitement des travailleurs du Projet sont prises exclusivement en fonction des exigences et des besoins propres au poste concerné, sans considération de caractéristiques personnelles qui ne seraient pas pertinentes pour le travail à accomplir.

Tous les travailleurs du projet sont recrutés conformément au principe d'égalité des chances et de traitement équitable. Cela implique qu'aucune forme de discrimination ne sera tolérée à aucun stade de la relation de travail, qu'il s'agisse du recrutement, de l'embauche, de la rémunération (y compris les salaires et avantages sociaux), des conditions de travail, des modalités d'emploi, de l'accès à la formation, des missions attribuées, de la promotion, du licenciement, du départ à la retraite ou encore des mesures disciplinaires.

Par ailleurs, le projet veille à ce que les femmes et les peuples autochtones bénéficient d'une attention particulière. Ainsi, ils seront prioritairement ciblés lors de la diffusion des informations

Official Use Only

relatives aux postes vacants et au processus de recrutement. Cette démarche vise également à promouvoir l'emploi des femmes et des peuples autochtones dans des fonctions non traditionnelles ainsi que dans des postes de supervision, afin d'accroître leur visibilité et leur représentativité au sein de l'environnement de travail du projet HeSp.

Vérification des références (VBG/EAS/HS, criminelle, etc)

Avant la négociation :

Consultation de la base des données du personnel de l'UGP ;

Collecte de référence professionnel à travers les contacts des anciens employeurs, superviseurs et bailleurs pouvant fournir les informations fiables sur l'aptitude et l'attitude ;

S'assurer que le candidat n'est pas impliqué dans les actes de violence, de criminalité, de toute forme de violence à l'égard de la femme et de l'enfant dans se parcours professionnels antérieurs ;

Vérification des antécédents judiciaires ;

Analyse des informations conformément aux critères et exigences en matière de prévention de VBG/EAS/HS ;

Établissement d'un rapport confidentiel et sécurisé suivi de prise de décision éclairée dans les conclusions.

Après négociations et recrutement ;

Signature du Code de Conduite relatif **aux Violences Basées sur le Genre (VBG), aux Exploitations et aux Abus Sexuels (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS) annexé au contrat,**

NB : *Le code de conduite individuel est applicable au personnel de la coordination générale, aux consultants, au Personnel des firmes/ONG mettant en œuvre les activités des Projets* ;

Tout contrat non affilié à la coordination Générale devra faire l'objet d'un rapport de vérification annexé au dossier et signature de code de conduite avant le démarrage des activités.

3.2 Lignes directrices pour la sélection et déploiement des ASC

Les étapes et procédures de sélections des AEC ou autres travailleurs communautaires se présentent comme suit :

(Conformément au Cadre Environnemental et Social – CES – et la note de bonne pratique EASHS dans les projets de la Banque mondiale)

L'UGP assurera une gestion efficace de tous les agents de santé communautaires, notamment en :

Apportant un appui technique à l'évaluation les risques environnementaux et sociaux (y compris les risques EAS/HS) et les impacts associés aux agents de santé communautaires ;

S'assurant que les agents de santé communautaires recrutés dans le cadre du projet ont été **correctement sélectionnés** selon les critères du Ministère de la Santé et de la Population, et

Official Use Only

qu'ils disposent des **connaissances et compétences nécessaires** pour exécuter leurs tâches conformément à leurs engagements contractuels ;

Intégrant tous les aspects pertinents du PEES (Plan d'Engagement Environnemental et Social) dans les documents contractuels engageant les centres de santé bénéficiaires et les outils de gestions associés ;

Assurant le suivi des activités sur le terrain des centres de santé bénéficiaires à leurs engagements contractuels. Pour appuyer ce suivi, un **registre distinct** de tous les agents de santé communautaires du projet âgés de plus de l'âge minimum légal de 18 ans devra être créé et tenu à jour. Ce registre pourra inclure des informations sur leur inscription à l'école ou à des programmes de formation professionnelle ;

Mettant en place un mécanisme de gestion des plaintes et un système d'alerte permettant aux ASC de signaler immédiatement tout cas d'abus sexuel via les Chefs des formations sanitaires et ou les points focaux VBG à la coordination toute préoccupation concernant les communautés bénéficiaires, d'autres ASC ou les acteurs du projet sur le terrain en appelant la ligne verte 1212 du ministère de la Santé et de la Population et à l'agence compétente de maintien de l'ordre.;

Recueillir les informations de base ;

Garantir la confidentialité ;

Faisant lire et signer le **Code de bonne conduite**, attestant de leur engagement à ne jamais se livrer à la VBG/EA/HS dans l'exercice de leur fonction, leur compréhension de l'obligation légale et éthique de signaler tout cas suspect de EAS/HS ;

De plus, les dispositions suivantes s'appliquent au **signalement obligatoire** pour les ASC et les bénéficiaires communautaires.

Coopération avec les enquêtes/vérifications EAS/HS

Les ASC et les leaders communautaires impliqués dans les activités du projet doivent coopérer avec toute enquête externe menée par des autorités compétentes ou toute autre enquête interne menée par l'UGP.

La coopération avec les enquêtes comprend, sans s'y limiter à :

Répondre aux demandes d'informations ;

Se rendre disponible pour des réunions avec les enquêteurs ;

Fournir des informations complètes, exactes et véridiques ;

Garder confidentielles les informations apprises ou transmises au cours de l'enquête, sauf indication contraire des autorités judiciaires ;

Conserver les informations et documents pertinents.

Official Use Only

Formations EAS/HS

L'UGP organisera **au minimum deux (2) sessions de formation EAS/HS par an** à l'intention des bénéficiaires communautaires du projet (y compris les ASC). L'UGP devra **documenter toutes les formations** dispensées aux bénéficiaires communautaires, y compris celles destinées aux ASC. Les ASC sont tenues de participer à toutes les formations demandées. Le **non-respect de cette obligation** entraînera des **mesures disciplinaires**, pouvant aller jusqu'à la suspension définitive de l'ASC.

3.3 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, sous la supervision de la CEMAC en tant qu'unité de coordination régionale. 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'UGP*

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Dès Janv 2026	Bangui
Coordonnatrice	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	L'équipe sera maintenue	Bangui
Point- Focal		Point-Focal du Projet-HeSP, Coordonné toutes les activités du Projet HeSP	L'équipe sera maintenue	Bangui
Spécialiste en Passation de Marché	2	Connaissances en procédures de passation des marchés	L'équipe sera maintenue	Bangui
Spécialiste financier (RAF)	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	Dès Janv 2026	Bangui
Spécialiste des Ressources-Humaines	1	Spécialiste des Ressources-humaines, Gestion des Ressources-Humaines	L'équipe sera maintenue	Bangui
Spécialistes en suivi-évaluations	1	Connaissances en Suivi – évaluation	L'équipe sera maintenue Dès Janv. 2026	Bangui
Spécialiste en Sauvegarde Environnemental	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	L'équipe sera maintenue Dès Janv. 2026	Bangui
Spécialiste en Sauvegarde Sociale	1	Connaissances des normes environnementales et Sociales Santé, Sécurité au Travail	Dès Janv. 2026 L'équipe sera maintenue	Bangui
Assistantes en Sauvegarde Sociale et Environnementales	2	Connaissances des normes environnementales et Sociales Santé, Sécurité au Travail Assistent leurs Superviseures dans les taches qui leurs sont confiées	Dès Janv. 2026 L'équipe sera maintenue	Bangui

Official Use Only

Spécialiste en prévention et réponse EAS/HS/ VBG	1	Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales	Dès Janv. 2026 L'équipe sera maintenue	Bangui
Assistant Technique Auditeur/trice externe	1	Connaissances en audit Plan de renforcement des capacités	Dès Janv. 2026	Bangui
Spécialiste en Communication	1	Connaissances en communication rurale et engagement citoyen	L'équipe sera maintenue	Bangui
Assistant(e) administratif (ve)	1	Connaissances en administration	L'équipe sera maintenue	Bangui
Comptable	1	Forte expérience en comptabilité des projets	L'équipe sera maintenue	Bangui

Official Use Only

IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL

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

4.1 Composantes et activités du projet

Les activités et les composantes du projet sont décrites dans le tableau 2.

Tableau 2: *Description des activités et des composantes du programme*

Composantes	***Sous composantes***	**Activités**
1 : Prévention des urgences sanitaires	***1.1.*** **Gouvernance, planification et gestion de la sécurité sanitaire**	Développer et mettre à jour la législation et les réglementations sectorielles et multisectorielles, Développer des plans nationaux multisectoriels pour la préparation et la réponse aux événements de santé publique ; Renforcer la mise en œuvre du RSI 2005 par une coordination multisectorielle, une supervision réglementaire et des cadres institutionnels, Renforcer la préparation aux situations d'urgence par des exercices de simulation, la gouvernance de la sécurité alimentaire et de la biosécurité, et l'élaboration de protocoles de surveillance et d'intervention intersectoriels.
	1.2. **Renforcement du programme USS et lutte contre la RAM**	Renforcer le suivi des activités dans le cadre de l'approche USS ; Développer et mettre en œuvre le plan d'action national de lutte contre la RAM ; Contribuer à réduire l'impact des menaces pour la santé publique par le biais de procédures opérationnelles normalisées de communication des risques et de formations sur la communication des risques et engagement communautaire (CREC) ; Soutenir l'opérationnalisation de l'approche USS par la mise en place de plates-formes de la coordination ; Renforcer la logistique et une sensibilisation ciblée. Mettre une stratégie portant sur l'élaboration de politiques en matière de résistance aux antimicrobiens, le soutien aux laboratoires, les campagnes de sensibilisation des communautés, les systèmes de données, la planification de la prévention des

Official Use Only

		infections et la mobilisation des parties prenantes, y compris la Semaine mondiale de la résistance aux antimicrobiens (RAM) et l'engagement des donateurs.
2 : Détection des urgences sanitaires	***2.1.*** **Surveillance collaborative**	Renforcer le Système intégré de services de santé (IHSS) dans les établissements de santé, les points d'entrée désignés, l'élevage et la surveillance environnementale Renforcer la surveillance communautaire et événementielle ; Renforcer la surveillance alimentaire ; Renforcer la numérisation de la surveillance via DHIS2 (e-SMIR); Renforcer la surveillance aux points d'entrée par des évaluations de capacité, une coordination transfrontalière et une supervision régulière ; Ettendre la surveillance événementielle et environnementale à l'aide de sites sentinelles et d'outils géospatiaux, le renforcement des systèmes d'alerte précoce (AVADAR, EWARS), Élaborer le plan de réponse fondés sur les risques et l'intensification de la formation à l'épidémiologie de terrain pour le personnel chargé de la santé humaine, Environnementale, animale
	2.2. **Qualité et capacité des laboratoires**	Soutenir les laboratoires nationaux de référence ; Mettre en place d'un système de gestion de qualité ; Renforcer la gestion des risques biologiques (biosécurité et biosurété) b ; Mettre en place leréseau et le système de laboratoires ; RR le USS
	2.3 **Ressources humaines multidisciplinaires pour les urgences sanitaires**	Organiser les exercices théoriques pour vérifier la capacité à envoyer ou à recevoir des moyens médicaux lors d'une urgence de santé publique Élaborer et mettre en œuvre un plan national de communication multirisques et multiniveaux selon l'esprit « , une seule santé »
3 : Réponse aux Urgences Sanitaires	***3.1 :*** **Gestion des urgences sanitaires**	Préparer de plans d'action en cas d'incident/Accident ; Soutenir la vaccination pendant les urgences sanitaires (humaines et animales) ; Communiquer sur les risques pendant la réponse Renforcer la surveillance et le suivi des contact Renforcer la détection des cas pendant les urgences Renforcer les capacités logistiques en cas d'urgence ; Renforcer des capacités de gestion clinique

Official Use Only

	3.2. **Prestation de services de santé en cas d'urgence sanitaire**	Implémenter lesactivités de santé mentale et de soutien psychosocial ; Renforcer des soins cliniques et de la prévention des infections par l'amélioration de la prestation de services ; Sensibiliser le public et la modernisation des infrastructures ; Elaborer un plan de réponse aux épidémies et aux épizooties ;
4: Gestion du programme et capacité institutionnelle		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 ; Fournir un soutien à la mise en œuvre et à la gestion du projet, y compris : (i) la passation des marchés, la gestion financière et la gestion environnementale et sociale ; (ii) le suivi et l'évaluation ; (iii) la formation ; et (iv) les coûts d'exploitation Élaborer, diffuser et mettre en œuvre les modes opératoires normalisés pour une coordination multisectorielle, et sa promotion selon l'approche « , Une Seule Santé » entre le Point focal national RSI et les secteurs concernés par son application Mettre en place 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 cadre multisectoriel de mise en œuvre du projet HeSP
Composantes	***Sous composantes***	**Activités**
: de réponse d'urgence contingente (CERC)		Cette Composante garantit une mobilisation rapide des ressources pour faire face aux menaces émergentes en matière de santé publique, y compris les épidémies et les crises sanitaires liées au climat. Faire un suivi et évaluation du projet pour la première année.

Official Use Only

4.2 Principaux risques liés à la main d'œuvre

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

4.2.1. Risques d'accidents/incidents de la route

Le risque d'insécurité, lié à la présence des groupes armés dans certaines zones d'intervention des projets.
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 su 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/ Risques psycho-sociaux

En raison de la situation sécuritaire actuelle dans certaines zones 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. Ces risques se manifestent notamment par des violences morales, du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, mais aussi par des situations de stress, qu'il soit passager ou chronique. De plus, des conflits exacerbés peuvent survenir au sein des équipes, entraînant des conséquences graves pour la santé psychique et physique des travailleurs.

En effet, les missions confiées aux travailleurs du projet pourraient être mal perçues par certains individus malintentionnés, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener dans des situations précaires pendant l'exercice de 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.

Pour limiter l'impact de ces risques psycho-sociaux, le projet est essentiel de privilégier des méthodes de management saines, en mettent en place des Spécialistes du domaine psycho-sociaux pour, qui tiennent compte de la santé mentale et du bien-être des travailleurs
Cela implique notamment la mise en place de pratiques visant à réduire les causes de stress professionnel, à valoriser chaque travailleur, à clarifier précisément les rôles et responsabilités de chacun, et à instaurer un dialogue constructif au sein des équipes. L'application de ces principes managériaux contribue à créer un environnement de travail propice à la santé, à la cohésion et à

Official Use Only

l'efficacité collective, tout en minimisant les risques psycho-sociaux associés à l'organisation du travail.

Pour limiter les risques d'atteintes morales et physiques auxquels sont exposés les travailleurs du projet, il est essentiel de mettre en œuvre une diffusion appropriée des informations concernant les activités du projet, faire la cartographie des zones d'insécurité. Cette démarche doit accompagner par les relations fondées sur une communication efficace avec les populations bénéficiaires. En instaurant un climat de confiance et en assurant une transparence sur les objectifs et le déroulement du projet, il devient possible de dissiper les malentendus et de prévenir les réactions hostiles ou les actes de malveillance à l'égard du personnel impliqué.

Par ailleurs, la participation de la main-d'œuvre locale à la réalisation des activités, notamment dans les zones identifiées comme présentant un risque sécuritaire élevé, constitue un levier fondamental pour réduire les menaces. L'implication des acteurs locaux favorise l'acceptation du projet par les communautés concernées et permet de renforcer le sentiment d'appartenance, tout en minimisant les risques d'atteinte morale et physique envers les membres de l'équipe projet.

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

Conditions mauvaises de travail sur écran des outils informatiques peut engendrer des troubles visuels chez les travailleurs concernés. En effet, une exposition continue à l'écran des outils informatiques, associée à un éclairage inadéquat dans les espaces de travail, favorise l'apparition de fatigue oculaire. Cette situation peut également accroître le niveau de stress ressenti par les utilisateurs.

Parmi les principaux facteurs de risque figurent l'insuffisance ou la mauvaise orientation de l'éclairage des pièces, qui ne permet pas un confort visuel optimal. De plus, la durée prolongée d'utilisation des écrans accentue la sollicitation des yeux, augmentant ainsi la probabilité d'apparition de troubles visuels. Il est donc important d'identifier et de maîtriser ces risques afin de préserver la santé visuelle des travailleurs utilisant régulièrement des outils informatiques.

4.2.4. Risques de VBG, EAS et HS

Les Violences Basées sur le Genre (VBG) est l'une des violations les plus courantes des droits de l'homme et un problème de santé publique. La VBG, y compris l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), peut prendre de nombreuses formes différentes, ainsi que les abus sexuels contre les enfants, la violence commises par les partenaires intimes, le harcèlement et les agressions sexuels, les mutilations génitales féminines, le mariage forcé, la traite et la violence sexuelle utilisées comme armes de guerre.

Elles entraînent non seulement des problèmes de santé physique et mentale qui perdurent tout au long de la vie pour les personnes qui la subissent, réduisant leur capacité à agir et à prendre des décisions concernant leur vie. Mais elle représente aussi un fardeau économique considérable pour les ménages, les communautés· Du fait que la/le survivant(e) est incapable de travailler en raison du préjudice physique et / ou psychologique.

Elles peuvent se produire lors de la mise en œuvre du projet, notamment lors des interactions entre travailleurs et populations bénéficiaires. L'arrivée de personnels externes expose à des risques

Official Use Only

d'exploitation ou d'abus sexuels, de harcèlement sexuel, ainsi qu'à la traite de femmes et d'enfants, pouvant entraîner une propagation des IST, du VIH/SIDA ou des grossesses non désirées, affectant surtout les femmes et jeunes filles vulnérables.

- **Risques d'EAS et HS liés à l'absence de code de conduite pour l'ensemble** des personnels des projets (employé, sous-traitant, fournisseur, associé, consultants) ; qui garantissent un environnement de travail sûr et respectueux pour le personnel féminin et qui prohibe et sanctionne les EAS et HS ;
- **Risques d'EAS liés aux activités de main-d'œuvre pour les** activités mineures de réhabilitation des établissements de santé (ex : réhabilitation des laboratoires, Points-d 'entrés etc) ;
- **Risques d'EAS et HS** liés au manque potentiel de supervision du personnel masculin et féminin dans le système de santé, ainsi que dans les autres ministères concernés par l'opérationnalisation des composantes du projet ;

- Risques liés au **manque d'accès des bénéficiaires féminins aux avantages et services des projets** (ex : manque de représentativité dans le système de santé, de même qu'au niveau du MFB pour le paiement des traitements/salaires et les processus de prise de décision au niveau communautaire, non-prise en compte des besoins des femmes et des filles, etc.). ;
- Les risques d'Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et de Harcèlement Sexuel (HS) par des consultants directs ou contractuels des projets impliqués dans les activités de renforcement des capacités et de formation, ainsi que les travaux de construction ou d'amélioration d'infrastructure sanitaire ;

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

Les interactions entre les travailleurs du projet et les populations locales peuvent générer des tensions, notamment lorsque les travailleurs adoptent des comportements jugés inadaptés ou contraires aux coutumes locales. L'extravagance perçue des travailleurs, liée à leur situation économique et à leur statut dans un contexte de pauvreté et de misère, peut accentuer ces tensions. En effet, le non-respect des us et coutumes propres aux zones d'intervention expose à un risque élevé de conflits entre les membres du projet et les communautés concernées. Dans ce contexte, il apparaît indispensable de mettre en place des actions de sensibilisation auprès des travailleurs du projet afin de promouvoir le respect des coutumes locales et d'assurer une meilleure cohésion et collaboration avec les populations.

4.2.6 Risque lié au Main d'œuvre

Dans le cadre de l'exécution des travaux des infrastructure sanitaires les groupes vulnérables ou défavorisé bénéficiaire du projet peuvent subir les risques d'exclusion sociale pendant le recrutement de la main d'œuvre locale : discrimination et l'exclusion des groupes vulnérables (femmes, personnes survivantes de VBG, Peuple Autochtone, minoritaires et les indigents) à l'accès aux bénéfices des projets ou lors de l'octroi d'emploi ou de contrats.
Le risque d'afflux extérieur de main-d'œuvre pour des travaux de construction ou de réhabilitation au détriment des travailleurs locaux.

Official Use Only

4.2.7. Risques d'infection au EBOLA/VIH/MPOX

Les risques liés à la propagation des maladies transmissibles : IST, VIH/SIDA et autres maladies épidémiques ; *EBOLA* /VIH/MPOX. S'explique par le fait que les activités du projet pourront impliquer les interactions entre les personnes.

4.2.8 Risques de travail sans contrat

Il important de préciser qu'il y a d'autres risques qui sont par exemple le risque d'un travail sans contrat, les parties prenantes au risque d'emploi sans contrat sont en effet qu'une personne recrutée sans qu'un contrat formel pour travailler dans le cadre du projet ne définisse ses tâches, ses horaires de travail ou le montant de sa rémunération. Cette situation contrevient à la fois aux dispositions légales nationales relatives au Droit du travail, aux conventions internationales en vigueur et aux Normes Environnementales et Sociales (NES 2 & 4) de la Banque Mondiale. L'absence de contrat formel prive le travailleur de garanties nécessaire, telles que la reconnaissance de ses droits, la clarté sur ses missions et la transparence en matière de conditions salariales et d'organisation du temps de travail. Ce risque doit donc être pris en considération afin d'assurer le respect du cadre juridique et la protection des droits des travailleurs impliqués dans le projet.

Constat des consultations publiques : ce risque a été confirmé lors des consultations publiques du projet HeSP, où la présence d'agents sans contrats a été signalée à Zinga. Les parties prenantes ont recommandé la contractualisation des agents ainsi que le recrutement, la contractualisation et la formation du personnel qualifié.

4.2.9 Risques de Travail Forcé

Il convient de souligner que la mise en œuvre du projet HeSP peut comporter un risque de travail forcé. Selon l'article 3 du Code du travail, le travail forcé se définit comme « toute obligation de fournir un travail ou un service exigé d'un individu sous la menace d'une quelconque peine et pour lequel cet individu ne s'est pas présenté volontairement ». Ce risque peut se matérialiser lorsque des personnes, sous contrainte ou par crainte de sanctions, sont amenées à travailler sans avoir donné leur consentement libre et éclairé.

4.2.10 Risques de recrutement des enfants

Le recrutement d'enfants représente un risque notable pour le projet financer par la Banque Mondiale. Dans certaines régions concernées par le projet HeSP, le contexte marqué par de multiples crises et une pauvreté élevée peut pousser certains responsables des parties prenantes impliquées dans la gestion du projet à envisager l'embauche de mineurs. Cette pratique concerne particulièrement les enfants n'ayant pas atteint l'âge légal requis, fixé à 18 ans par le Code du travail centrafricain, pour l'exécution de tâches normalement réservées à des catégories d'âge spécifiques.

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

Official Use Only

Tableau 3: *Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre*

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 / Risques psycho-sociaux**	Prévoir un dispositif de sécurité pour : -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 ; -Forte implication des communautés locaux, dans les zones à haut risque sécuritaire. - Sensibiliser les chauffeurs sur la flexibilité face à la présence des hommes armés (Groupes armés) ; - Limiter les impacts de ces risques psycho-sociaux, -Prévoir des méthodes de management saines, -Mettent en place des Spécialistes du domaine psycho-sociaux pour, qui tiennent compte de la santé mentale et du bien-être des travailleurs ; -La mise en place de pratiques visant à réduire les causes de stress professionnel, à valoriser chaque travailleur ; -A clarifier précisément les rôles et responsabilités de chacun, et à instaurer un dialogue constructif au sein des équipes. **Signaler à l'UGP dans les 24/48h au cas de toutes sortes d'abus à l'atteintes physiques, morale/Psycho-sociaux par le canal de circuit du MGP**
	Accidents/incidents de circulation de la route ;	-Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route et indiquer des vitesses par km ; -Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de travail/mission ; -Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; -Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel. **Signaler à l'UGP dans les 24/48h au cas de toutes sortes d'accident/incident produit au cours de la mise en œuvre du projet HeSP par le canal de circuit du MGP**
	Risques de travaux forcés et Risques de travail sans contrat **Risques de recrutement des enfants**	Sensibiliser les entreprises, des communautés, des services décentralisées en charge su suivi des activités du projet, la Société civile sur les Dispositions légales nationales relatives au Droit du travail, aux conventions internationales en vigueur et aux Normes Environnementales et Sociales (NES 2 & 4) de la Banque Mondiale **Signaler à l'UGP dans les 24/48h au cas de toutes sortes de discrimination produit pendant la mise en œuvre du projet HeSP par le canal de circuit du MGP**
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 **Signé au Responsable des Ressources-Humaines pour des mesures correctives.**

Official Use Only

Missions sur le terrain, campagnes d'identification	**Risques des violences basées sur le genre / Harcèlement sexuel / exploitation et abus sexuel ;** **Risques d'infections MST / VIH-SIDA**	- Diffusion, formations et signature du **code de conduite** pour le personnel du projet et les travailleurs sur les chantiers de réhabilitation qui comprennent au minimum les éléments suivants : o Comportement interdit o Liste des sanctions - **Consultations régulières avec les groupes cibles** réalisées tout au long de la mise en œuvre du projet dans des conditions sûres et confidentielles sur l'impact potentiel du projet, les mesures d'atténuations y compris les mécanismes de retour qui peuvent être accessibles au niveau communautaire ; - **Dissémination des informations dans les formations sanitaires** (affiches, spot, médias), **concernant** la prévention de l'EAS/HS (le Code de conduite, le MGP et les services multisectoriel pour les survivant.es de VBG/EAS et HS) ; - Prévoir ou Renforcer le **mécanisme de surveillance du respect** des normes et mesures prévues (y compris un cadre de suivi et d'évaluation des indicateurs du plan d'action VBG/EAS et HS) ; - Mise en place et renforcer le **mécanisme de gestion des plaintes sensible à l'EAS/HS**, qui comprend au minimum les éléments suivants : o Procédures pour rapporter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris les voies accessibles aux communautés ciblées (y compris les groupes vulnérables/PA) et au personnel du projet o Procédures spécifiques pour traiter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris le délai et les possibles sanctions - Élaboration/mise a jour d'une cartographie des services de soutien multisectoriel aux personnes survivantes de VBG/EAS/HS dans les zones d'intervention - des fonds disponibles pour la prise en charge adéquate des personnes survivantes au cas où les services existants présentent des gaps
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet	-Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones du projet HeSP ; un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires de service ; Utiliser le circuit du Mécanisme de Gestion des Plaintes déjà existantes. (CDGP/CLGP)

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 HeSP, et de définir les mesures d'atténuation appropriées. Cette évaluation permettra de réaliser un diagnostic approfondi et de proposer un plan d'action adéquat.

Official Use Only

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de MPOX et les épidémies 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 sensibilisation, 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.

Equipement 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 tache, 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/MPOX/EBOLA…, 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 ces pandémies et épidémies. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie et pandémies 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'UGP 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 Mpox/EBOLA etc, même s'ils s'agissent de soupçon, une éventuelle exposition. Ainsi, toute personne qui présente des signes/symptômes de ces l'une de pandémie/épidémies ou 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 Mpox/Ebola en leur fournissant un masque facial, si cela est possible et disponible, et en les encourageant à les porter. Le cas échéant, les employeurs

Official Use Only

devront prévoir un dispositif pour isoler immédiatement les personnes qui présentent des signes et/ou symptômes de la maladie, déplacer les personnes potentiellement infectieuses.

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

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/épidémie. 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'UGP et les équipes de la Banque Mondiale.

4.3 Risques liés au travail confirmés par les consultations publiques et mesures complémentaires

Le tableau ci-après met en relation les risques identifiés dans le présent PGMO avec les constats et recommandations issus des consultations publiques.

Tableau 4: *Relation entre les risques identifiés et les résultats des consultations du public*

Risque (section du PGMO)	Constat issu des consultations	Mesure complémentaire recommandée
Travail sans contrat (4.2.9)	Agents sans contrats (Zinga).	Contractualiser les agents.
Santé et sécurité au travail ; infection Ebola / MPOX (4.2.8)	Manque d'EPI, absence de kits d'hygiène et de registres (Zinga) ; besoins en EPI, réactifs et thermo-flashs (Bembéré) ; signalement de Monkeypox (Mbaïki).	Fournir en urgence des EPI et des kits d'hygiène ; doter en réactifs et thermo-flashs ; vaccination Ebola et choléra.
Gestion des déchets biomédicaux (santé et sécurité au travail)	Insuffisance des incinérateurs (Bossangoa).	Plan de gestion des déchets biomédicaux, incinérateurs écologiques et formation du personnel.
Atteintes morales et physiques (4.2.2) ; conflits avec les populations (4.2.6)	Sécurité des sites de santé et protection du personnel ; prévention des tensions sociales (Bossangoa) ; insécurité liée aux groupes armés (Ndélé).	Assurer la sécurité des sites et la protection du personnel ; présenter les civilités aux autorités avant toute activité ; communication communautaire.
Accidents / incidents de la route (4.2.1)	Intempéries, routes dégradées, éloignement des zones, tronçon immergé au PK 30 vers Paoua ; manque de moyens roulants (Zinga, Gouga).	Fournir des moyens logistiques et roulants ; tenir compte des conditions d'accès dans la planification des missions.
VBG / EAS / HS (4.2.4)	VBG signalées (Gouga, Ba-Aka) ; risques VBG/EAS/HS (Paoua).	Nommer des points focaux VBG ; mécanisme de signalement accessible et confidentiel ; formation des acteurs.
Conditions de travail des équipes de terrain	Délais trop courts et durée par site inadaptée ; activités le week-end ; salles de réunion inadaptées.	Porter la formation des enquêteurs à deux jours par site ; gilets pour les enquêteurs ; intégrer les salles de réunion dans les TDR.

Official Use Only

V. APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL EN RCA

5.1. Conditions générales

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°25.017 du 8 décembre 2025 portant Code du travail de la République Centrafricaine qui s'applique aux travailleurs du secteur public, parapublic 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 Aout 2023 ;
- Le Décret n°23.199 du 30 Aout 2023 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 l0 juillet 2000, fixant les règles-d'application de la Loi n° 99.016 du l6 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,

Official Use Only

- 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 5 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, toute organisation économique, sociale, culturelle, communautaire, philanthropique, de forme juridique déterminée, propriété individuelle ou collective, poursuivant un but lucratif, activité de production, distribution ou fourniture de biens ou services ou un but non-lucratif. Une entreprise peut donc comporter un seul établissement avec lequel elle se confond ou plusieurs établissements distincts les uns des autres

L'Etablissement est un centre d'activité individualisé dans l'espace ayant ad point de vue technique son objet propre et utilisant les services d'un ou de plusieurs travailleurs qui exécutent une tâche sous une direction unique

Le code du travail en RCA, modifié par la Loi n°25.015 du 08 décembre 2025 s'applique aussi 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.

Official Use Only

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 101 : Les contrats de travail sont passés librement et sous réserve des dispositions de l'article 105 et 110 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 105 : En l'absence d'écrit, le contrat de travail est réputé être conclu pour une durée indéterminée et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le jour de l'embauche.

Article 110 Le contrat de travail 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 la 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 de terme précis, fixé dès sa conclusion ou encore conclu pour une durée supérieure à deux ans, est réputé être à durée indéterminée. 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 103 : Le contrat de travail doit comporter les huit (08) mentions obligatoires suivantes :

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

Official Use Only

5.1.4 Durée du contrat de travail

Article 109 : Le contrat de travail peut être conclu pour :

- Une durée terminée ;
- une durée indéterminée.

Article 110 : 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 123 : 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 204 : 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 129 : 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

Official Use Only

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

Pour l'employeur :

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

Pour le travailleur :

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

Article 136 : Est nulle de plein droit la clause interdisant au travailleur après la fin du contrat, d'exploiter une entreprise personnelle, de s'associer en vue de l'exploitation d'une entreprise ou de s'engager chez d'autres employeurs.

Néanmoins, lorsque le contrat a été résilié à la suite d'une faute lourde du travailleur ou lorsque celui-ci y a mis fin sans qu'il y ait faute lourde de l'employeur, la clause sort ses effets pour autant que le travailleur ait de la clientèle ou des secrets d'affaires de son employeur une connaissance telle qu'il puisse lui nuire gravement, que l'interdiction se rapporte aux activités que le travailleur exerçait chez l'employeur, que sa durée ne dépasse pas un (01) an à compter de la fin du contrat. La clause de non-concurrence peut prévoir une peine conventionnelle à la charge du travailleur qui viole l'interdiction. A la demande de

celui-ci, le Tribunal de Grande Instance ramène à un montant équitable l'amende conventionnelle excessive.

5.1.6 Résiliation du Contrat

Article 143 : La suspension du contrat de travail est une interruption momentanée de l'exécution de tout ou partie des obligations contractuelles

Official Use Only

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

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

Dans ce dernier cas, la rupture du contrat de travail ouvre droit à une indemnité spéciale de rupture correspondant à un (01) mois de salaire pour toutes les catégories.

Article 150. Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant son terme par la volonté d'une des parties que dans les cas prévus par la présente loi ou en cas de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente

Article 151 : Le contrat à durée indéterminée peut cesser dans les cas suivants :

- Licenciement ;
- Démission ;
- Résiliation de plein droit ;
- Décès du travailleur.

Article 152 Le licenciement est la rupture du contrat de travail qui résulte de l'initiative de l'employeur.

Le licenciement peut être prononcé soit pour un motif d'ordre personnel ou pour un motif d'ordre économique.

Article 162 : Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sauf cas de faute lourde, 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 le contrat, la période de préavis se présente comme suit :

- Huit (08) jours, pour les travailleurs payés à l'heure, à la tâche, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;
- Un (01) mois, pour les travailleurs payés au mois ;
- Deux (02) mois, pour les agents de maîtrise et assimilés ;
- Trois (03) mois, pour les cadres

5.1.7. Dispositions relatives au travail des femmes

Article 295 : Toute femme enceinte ou allaitante dont l'état actuel a été médicalement constaté ou dont la grossesse est apparente, informe

l'employeur de la situation. Celui-ci prend des dispositions pour assurer sa protection.

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant

Official Use Only

quatorze (14) semaines consécutives, dont six (06) semaines antérieures et huit (08) semaines postérieures à la délivrance.

En cas de naissances multiples, une prolongation de deux (02) semaines du congé de maternité peut lui être accordée.

Cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période l'employeur ne peut lui donner congé.

En aucun cas la femme n'est autorisée à travailler durant la période des six (06) semaines antérieures ou huit (08) semaines postérieures à l'accouchement.

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 298 : 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 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 sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture du contrat

Article 299 Un arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Santé pris après avis du Conseil National du Dialogue Social fixe la nature des travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes

Article 300 L'Inspecteur du Travail du ressort peut requérir l'examen des femmes enceintes ou allaitantes par un médecin agréé, en vue de vérifier lorsque le travail dont elles sont chargées n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressées.

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.

Official Use Only

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 303 : Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis avant l'âge de quatorze (16) 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 304 : L'Inspecteur du Travail du ressort peut requérir l'examen des enfants

par un Médecin du Travail ou tout autre Médecin agréé en vue de vérifier lorsque le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

Lorsque le médecin 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 est résilié du fait de l'employeur avec paiement des indemnités dues lorsqu'il remplit les conditions et, le cas échéant des dommages-intérêts

par un Médecin du Travail ou tout autre Médecin agréé en vue de vérifier lorsque le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

Lorsque le médecin 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 est résilié du fait de l'employeur avec paiement des indemnités dues lorsqu'il remplit les conditions et, le cas échéant des dommages-intérêts

Article 305 Un arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la santé, pris après avis du Conseil National du Dialogue Social, détermine la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux enfants et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction

Article 306 : Les pires formes de travail des enfants sont interdites. Cette disposition est d'ordre public. Aux termes de la présente loi, les pires formes de travail des enfants s'entendent notamment de • - 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 ou 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 de matériels pornographiques ou de spectacles pornographiques ; - l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites pour la production et les trafics des stupéfiants ; - les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

La liste de ces travaux est déterminée par arrêté des Ministres du Travail et de la Santé, après avis du Conseil National du Dialogue Social.

Articles 307 Les auteurs, co-auteurs ou complices des pires formes du travail

Official Use Only

des enfants sont punis des peines de prison assorties d'une amende conformément aux dispositions du présent Code.

5.1.9 Salaires et indemnisation

Article 259 : Au sens du présent Code, le terme « salaire » signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, le traitement de base ou minimum et tous autres avantages payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et fixés soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles.

Le salaire étant la contrepartie du travail fourni, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, sauf dans les cas prévus par la réglementation, les conventions et accords collectifs et le contrat individuel de travail.

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G) fixé par un décret pris en Conseil des Ministres sur rapport du Ministre chargé du Travail après avis motivé du Conseil National du Dialogue Social.

Le salaire minimum interprofessionnel garanti peut être révisé tous les trois (03) ans ou en cas de besoin.

Articles 260 : A conditions de travail, de qualification professionnelle et de rendement de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs sans discrimination aucune dans les conditions prévues au présent titre.

Article 263 Il est attribué des primes d'éloignement ou d'expatriation et des indemnités temporaires de déplacement 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 accords collectifs de travail ou des contrats individuels de travail.

Article 266 : La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces est 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

Article 267 : 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 269 : Le salaire est payé en monnaie ayant cours légal nonobstant toute stipulation contraire. Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées est interdit.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit. La paie est faite en principe à travers les établissements bancaires.

Toutefois, pour les entreprises ou établissements situés dans des régions ne disposant pas de structures bancaires, la paie est faite 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.

Official Use Only

5.1.10 Retenues sur salaire

Art.279 En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements de cession et des consignations qui peuvent être prévues par les lois, les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenues sur les appointements ou salaire du travailleur que par saisie des rémunérations ou cession des rémunérations, conformément aux dispositions y relatives prévues par l'Acte Uniforme de I'O.H.A.D.A sur les voies d'exécution.

Toutefois, lorsque le Magistrat ou l'Inspecteur du Travail du ressort habite à plus de vingt (20) kilomètres, il peut y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de l'unité administrative la plus proche. Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme des avances.

Art.281: Un décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail après avis du Conseil National du Dialogue Social 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 décret.

Il est 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 règlementation 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.282 : Les dispositions d'une convention collective, d'un accord collectif d'établissement ou d'un contrat individuel autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

Les sommes retenues au travailleur en violation des dispositions cidessus, 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 288 : 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 salariés, quels que soient, leur sexe et leur mode de rémunération est fixée à quarante (40) heures par semaine soit 173,33 heures par mois.

Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation.

Des décrets pris après avis du conseil national du dialogue social fixent les modalités de la répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude maximale journalière du travail.

Sauf dérogations fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail pris après avis du Conseil National du Dialogue Social et relatif soit aux travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents menaçant le matériel, les installations, les bâtiments de l'entreprise, ou en réparer les conséquences, soit aux travaux préparatoires ou complémentaires, l'accomplissement

Official Use Only

d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de soixante (72) heures par semaine, ni plus de douze (12) heures par jour.

Article 289 : Dans les établissements agricoles et assimilés, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à deux mille quatre cents (2400) heures par an.

Les règles d'équivalence sont fixées par décret pris après avis du Conseil National du Dialogue Social. Ces règles déterminent le nombre d'heures de présence au poste de travail qui équivaut à quarante (40) heures par semaine ou à deux mille quatre cents (2400) heures de travail effectif par année.

En l'absence de tout texte réglementaire, toute heure de présence au poste de travail est considérée comme heure de travail effectif.

L'employeur peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'Inspecteur du Travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder deux cent quarante (240) heures par année civile et par salarié.

Au-delà, l'accomplissement d'heures supplémentaires est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Article 292: Le travail effectué entre vingt-une (21) heures et cinq (05) heures du matin en toute saison est considéré comme travail de nuit.

Un décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail, après avis du Conseil National du Dialogue Social) fixe les avantages inhérents au travail de nuit

5.1.12 Congés

Article 317 : le repos hebdomadaire est obligatoire.

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

Article 318 : il est interdit d'occuper plus de six (06) jours par semaine un même salarié.

Article 319 : Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.

Article 324 : 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, des associations, des groupements de quelque nature que ce soit, des entreprises et établissements ont droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par le présent Code

.

Article 325 : 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

Official Use Only

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 ;
- 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 sans usage de la violence;
- méthode de mobilisation et d'utilisation de la main d'oeuvre à des fins de développement économique ;
- mesure de discipline du travail ;
- mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse ;
- sanction pour avoir participé à des grèves.

Les auteurs de toutes les formes de travail forcé s'exposent à des pénalités et/ou des peines d'emprisonnement prévues au présent Code.

La Convention nº 29 (Travail forcé, 1930) et la Convention nº 105 (Abolition du travail forcé, 1957) a été ratifiée par la République centrafricaine le 9 juin 1964.

5.1.14. Les personnes avec un handicap

Article 308 : Est considérée comme travailleur vivant avec le handicap 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 ses capacités physiques ou mentales. La qualité du travailleur vivant avec handicap est reconnue par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement des Travailleurs Professionnels.

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

Official Use Only

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.

Official Use Only

VI. BREF 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 règlementation 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 ;
- La convention sur l'élimination de toute formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 Décembre 1979 ;
- 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 ;

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.

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 convention sur l'élimination de toute formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 Décembre 1979 ;
- Résolution 1325 pour la participation des femmes à la résolution des conflit (paix et Sécurité) ;
- La Constitution de la République Centrafricaine du 30 Aout 2023 ;
- 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 ;

Official Use Only

- La Loi n° 10.001 portants code pénal Centrafricain ;

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 358 stipule que : Tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour assurer les conditions de santé et de sécurité satisfaisantes à ses travailleurs.

A cet effet, il est appuyé par le Comité de santé et de Sécurité prévu à l'article 88 de la présente loi.

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.354 : 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.

Art.355 L'employeur est tenu d'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.

Lorsque l'employeur ne dispose pas immédiatement de 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. Tous les frais occasionnés à cet effet sont remboursés par l'employeur

Sur les questions de VIH/Sida sur le lieu de travail l'article 365 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 ;

Official Use Only

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

La Direction Générale de la Protection Sociale est tenue de promouvoir l'égalité professionnelle et de dresser les statistiques en matière de protection sociale des travailleurs infectés ou affectés par le V.I.H/ S.I.D.A.

Art.367 : 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.368 : 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 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.

Official Use Only

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.

Official Use Only

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'UGP 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'UGP élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises et les travailleurs.

7.2. Suivi et supervision

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

Le MSP 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 Code de Conduite
- % des travailleurs ayant participé à une séance de formation sur le Code de Conduite

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

Official Use Only

quotidien au MSP et à l'UGP 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.

Official Use Only

VIII. 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 Août 2023 l'article 1 cite la justice sociale et la solidarité nationale parmi les principes fondamentaux de la République « La République centrafricaine est un état de droit, indépendant, souverain, uni et indivisible, social laïc et démocratique dans les frontières du 13 Août 1960….»

8.1 Articles 36, 53, 54 et 55

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 27-2829);
- 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

8.2 Politiques, procédures et cadre juridique applicable

Au point de vue 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. En matière de travail, de protection sociale, de protection de l'environnement et de lutte contre les violences basées sur le genre, la République centrafricaine dispose d'un ensemble de textes nationaux, régionaux et internationaux.

Official Use Only

8.2.1. Dispositions constitutionnelles relatives au travail et à la protection sociale

La Constitution de la République centrafricaine du 30 août 2023 consacre les principes de justice sociale, de solidarité nationale, d'égalité, de dignité humaine et de protection des droits fondamentaux. Elle a été promulguée par le décret n° 23.199 du 30 août 2023.

Son article 36 dispose que le travail constitue un droit et un devoir sacré pour chaque Centrafricain. L'État garantit le droit au travail, la protection sociale ainsi qu'une rémunération équitable permettant au travailleur de mener une existence conforme à la dignité humaine. Cet article interdit également toute discrimination dans le travail fondée notamment sur l'origine, le sexe, les opinions, les croyances ou la situation socio-économique.

Cette disposition constitue le fondement constitutionnel des mesures visant :

- l'égalité d'accès à l'emploi ;
- la non-discrimination dans le recrutement et les conditions de travail ;
- la protection sociale des travailleurs ;
- l'équité de la rémunération ;
- la protection de la dignité, de la santé et de la sécurité des travailleurs ;
- la prise en compte des groupes vulnérables dans les politiques d'emploi.

8.2.2. Dispositions constitutionnelles relatives au droit à un environnement sain

Le droit à un environnement sain est consacré séparément par l'article 53 de la Constitution. Celui-ci reconnaît à toute personne le droit de vivre dans un environnement sain et propice à son épanouissement et impose à l'État de veiller à la protection de l'environnement ainsi qu'à la santé de la population.

L'article 54 encadre la construction des usines ainsi que le stockage, la manipulation, l'incinération et l'évacuation des déchets toxiques, polluants ou radioactifs. Il prévoit également que toute pollution ou destruction résultant d'une activité économique donne lieu à compensation et/ou réparation, selon les modalités fixées par la loi.

L'article 55 érige en crime le transit, l'importation, le stockage, l'enfouissement, le retraitement, le déversement ou l'épandage de déchets toxiques, polluants, radioactifs ou d'autres produits dangereux provenant de l'étranger.

L'article 36 concerne principalement le travail et la protection sociale, tandis que les articles 53 à 55 concernent la protection de l'environnement, la santé de la population, la prévention des pollutions et la réparation des dommages environnementaux.

8.2.3. Cadre juridique national relatif aux violences basées sur le genre

Dans le domaine de la prévention et de la répression des violences faites aux femmes et des violences basées sur le genre, les principaux textes nationaux applicables comprennent notamment :

Official Use Only

- **la loi n° 06.032 du 27 décembre 2006 portant protection de la femme contre la violence en République centrafricaine** ; cette référence, sa codification et sa date sont confirmées par les sources juridiques consultées ;
- la loi n° 06.005 du 20 juin 2006, dite loi BANGAYASSI, relative à la santé de la reproduction ; cette loi encadre la santé reproductive en République centrafricaine.

8.2.4. Conventions internationales relatives au travail

La République centrafricaine a ratifié plusieurs conventions de l'Organisation internationale du Travail, notamment :

- la Convention n° 3 sur la protection de la maternité de 1919, ratifiée par la RCA le 9 juin 1964, et non le 27 octobre 1960 ;
- la Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, ratifiée le 28 juin 2000, avec un âge minimum déclaré de 14 ans ;
- la Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, ratifiée le 28 juin 2000, et non le 6 novembre 2000 ;
- la Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, ratifiée le 5 juin 2006 ;
- la Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, ratifiée le 9 juin 1964 ;
- la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, ratifiée le **9 juin 1964**.

Ces conventions juridiquement contraignantes engagent les États qui les ont ratifiées à les mettre en œuvre dans leur législation et dans leurs pratiques nationales.

8.2.5. Instruments internationaux et régionaux relatifs aux droits des femmes et des enfants

Le cadre international comprend également :

- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- la Convention relative aux droits de l'enfant ;
- le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique, communément appelé Protocole de Maputo.

Concernant la première convention, un rapport officiel présenté par la République centrafricaine au Comité compétent indique une ratification le 12 juillet 1991. Cette date doit être privilégiée ou confrontée à une attestation officielle de ratification avant de conserver la date du 21 juin 1991 mentionnée dans la version initiale.
La référence au Protocole de Maputo doit être actualisée. La République centrafricaine a déposé ses instruments de ratification le **29 juillet 2025**, et la ratification a été officiellement annoncée en août 2025. Il ne convient donc plus de présenter ce protocole comme uniquement signé ou en attente de ratification.

8.2.6. Accès aux droits sociaux et environnementaux

Sur le plan juridique, l'accès aux droits sociaux et environnementaux repose sur la reconnaissance constitutionnelle du droit au travail, à la protection sociale, à la non-

Official Use Only

discrimination et à un environnement sain. Il comprend également le droit à la compensation ou à la réparation en cas de dommages résultant d'une pollution ou d'une destruction environnementale. [mjp.univ-perp.fr]

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet HeSP, l'effectivité de ces droits devrait notamment être assurée à travers :

- l'information accessible des travailleurs et des communautés sur leurs droits ;
- la diffusion des textes applicables dans un langage compréhensible ;
- la prévention des discriminations et des violences basées sur le genre ;
- la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes accessible, confidentiel et adapté aux personnes vulnérables ;
- l'orientation des travailleurs et des populations vers les services administratifs, sociaux ou judiciaires compétents ;
- la prévention des risques professionnels et environnementaux ;
- la documentation, le traitement et le suivi des plaintes ;
- la réparation des préjudices sociaux ou environnementaux conformément à la législation applicable.

Toutefois, la reconnaissance formelle de ces droits ne suffit pas à garantir leur exercice effectif. Une attention particulière doit être accordée à l'accessibilité géographique et financière des mécanismes de recours, à la connaissance des droits par les populations, à la confidentialité du traitement des plaintes sensibles et à l'accompagnement des femmes, des enfants, des personnes handicapées, des populations autochtones et des autres groupes vulnérables.

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de Violences Basées sur le Genre et d'Exploitation Abus Sexuel et Harcèlement Sexuel 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.

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

8.3. L'âge 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

Official Use Only

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.

8.4. 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.

8.5. 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 nº 29 (Travail forcé, 1930) et la Convention nº 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 ;

Official Use Only

(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.

8.6. Mécanisme de gestion des plaintes Travailleur

Le MGP travailleur doit être disponible pour toutes les entités contractantes afin que les travailleurs puissent faire part de leurs préoccupations sur les lieux de travail : et (ii) que tous ces travailleurs soient informés du MGP au moment du recrutement, et que le MGP est facilement accessible à tous les travailleurs du projet HeSP. Les plaintes peuvent être en rapport avec les conditions salariales (les retards de paiement) ou de travail (les désaccords sur les conditions de travail), des incidents ou accidents, des dommages ou préjudices réels, ou des requêtes de corrections. Le MGP pour les travailleurs devront privilégier les solutions à l'amiable, sauf pour les plaintes relatives à l'EAS/HS.

Les plaintes hypersensibles liées aux VBG/EAS/HS, (sont celles liées à l'intimité ou à la personnalité d'une personne, et qui peuvent aboutir à la suspension des activités du projet). Toute action de réponse et de prévention concernant les cas de VBG/EAS et HS nécessitera un équilibrage entre le respect de la légalité du processus et les exigences d'une approche centrée sur le/la victime dans laquelle les choix, les besoins, la sécurité, et le bien-être du/de la victime reste au centre pour toutes les questions et les procédures. À ce titre, toutes les mesures prises devraient être guidées par le respect des choix, des besoins, des droits, et de la dignité du/de la victime, qui doivent être favorisés dans le processus de gestion de la plainte.

8.6.1. Objectifs du MGP travailleur

En effet, conformément aux prescriptions de la législation nationale et de la NES n°2 sur l'emploi et les conditions de travail, le MGP travailleur a pour objet de faciliter la mise en œuvre du Projet HeSP en décrivant la manière dont les plaintes des travailleurs du projet HeSP seront gérées. Il permet en outre de mettre en place les dispositions nécessaires pour enregistrer, traiter et résoudre les plaintes. Par ailleurs, il s'agira aussi de promouvoir un travail décent aux employés.

De façon spécifique, il permettra de :

Informer les travailleurs ou employés de leurs droits de s'exprimer en cas de problème lié à leur lieu de travail ou généré par le Projet ou d'insatisfaction ;

Etablir un canal de réception et de traitement des plaintes et informer les travailleurs ;

Identifier, proposer et mettre en œuvre les solutions justes et appropriées en réponse aux plaintes soulevées par les travailleurs **;**

Permettre à l'entreprise de rectifier ou corriger les éventuelles erreurs ; à travers les suggestions et réactions reçues sur l'exécution des activités du projet ;

Améliorer la redevabilité de l'entreprise envers ses employés du projet ;

Documenter les suggestions, les plaintes ou les abus de diverses natures constatées afin d'informer le maître d'ouvrage ou l'UGP dans le délai.

Official Use Only

8.6.2. Principes du MGP travailleur

Le MGP pour les travailleurs directs, contractuels et communautaires comprendront : (i) une procédure pour recevoir les plaintes tels que la fiche des plaintes, les boîtes à suggestion, (ii) le délai pour répondre aux plaintes, (iii) un registre pour enregistrer et suivre la résolution opportune des plaintes et (iv) un point focal responsable de la réception, de l'enregistrement et du suivi de la résolution des plaintes liés au travail. Ils devront adhérer aux principes suivants[1] :

Fourniture d'informations. Tous les employés doivent être informés sur le mécanisme de gestion des plaintes au moment de leur embauche, et les détails sur son fonctionnement doivent être facilement accessibles, par exemple, dans la documentation fournis aux employés ou sur les tableaux d'affichage.

Transparence du processus. Les employés doivent savoir à qui, ils peuvent s'adresser en cas de grief et être informé du soutien et des sources de conseil qui sont à leur disposition. Tous les cadres hiérarchiques et supérieurs doivent connaître le mécanisme de gestion des plaintes de leur organisation.

Mise à jour. Le mécanisme doit être régulièrement revue et mis à jour, par exemple en faisant référence à toute nouvelle directive statutaire, à tout changement de contrat ou de représentation.

Confidentialité. Le mécanisme doit garantir que les plaintes sont traitées de manière confidentielle. Si les procédures spécifient que les plaintes doivent d'abord être adressées au supérieur hiérarchique, il doit également être possible de porter plainte en premier lieu auprès d'un autre responsable, par exemple le responsable des ressources humaines/Spécialiste en sauvegarde sociale/Point Focal HSSE.

Représailles. Le mécanisme doit garantir que tout employé sera à l'abri de toutes formes de représailles.

Délais raisonnables. Le mécanisme doit indiquer le temps requis pour examiner les plaintes de manière approfondie, mais doit aussi viser à une résolution rapide. Plus la durée de la procédure est longue, plus il peut être difficile pour les deux parties de revenir à la normale par la suite. Des délais doivent être fixés pour chaque étape de la procédure, par exemple, un délai maximum entre le moment où une plainte est communiquée et la tenue d'une réunion pour l'examiner.

Droit de recours. Un employé doit pouvoir faire appel auprès du Ministère de la Santé et de la Population ou à l'Inspection de Travail, s'il n'est pas satisfait de la conclusion initiale.

Droit d'être accompagné. Lors de toute réunion ou audience, l'employé doit avoir le droit d'être accompagné par un collègue, un ami ou un représentant syndical.

Maintien d'un registre. Un registre écrit doit être tenu afin de documenter tous les stades de la gestion d'une plainte, notamment une copie de le plainte initiale, la réponse de l'Entreprise, les notes de toute réunion, les conclusions et les raisons de ces conclusions. Tout dossier relatif à l'exploitation sexuelle ou l'abus sexuel doit être enregistré séparément et sous la plus stricte confidentialité.

[1] Ces principes sont inclus dans les prescriptions E3S pour les entités contractantes. Ils sont basés sur l'Annexe D de la Note d'Orientation de la Norme de Performance 2 de la Banque mondiale.

Official Use Only

Relation avec les conventions collectives. Les procédures de réclamation doivent être conformes à toute convention collective.

Relation avec la réglementation. Le mécanisme de gestion des plaintes doit être conforme avec le code national du travail.

8.7. Procédures de gestion des plaintes des travailleurs

Le MGP pour les travailleurs directs, contractuels et les travailleurs communautaires seront distincts du mécanisme de gestion des plaintes au niveau du Projet pour les personnes (individus) affectés, tel que détaillé dans le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) spécifique du Projet. Ils n'excluront pas le droit des travailleurs à accéder à d'autres recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la Loi Centrafricaine ou par le biais de procédures d'arbitrage existantes, ni ne se substituent aux mécanismes de réclamation prévus par les conventions collectives. L'objectif sera plutôt de faciliter la médiation et de rechercher des solutions appropriées aux plaintes liées au travail, sans passer par des étapes supérieures.

Chaque entreprise a l'obligation de veiller à ce que tous ses travailleurs directs, contractuels et communautaires soient informés du MGP travailleurs lors de leur recrutement, que des mesures soient mises en place pour les protéger contre toutes représailles pour son utilisation, que des processus soient mis en place pour assurer un environnement de travail sûr, et que les travailleurs soient informés de la manière de signaler s'ils se sentent en danger.

8.7.1 Travailleurs directs

L'UGP établie un MGP distinct pour les travailleurs qu'elle aura recruté, selon les principes ci-dessus.

La personne responsable des ressources humaines au sein de l'UGP sera chargée de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes de ses travailleurs directs financés par le Projet HeSP, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées, le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards ou non-paiement des salaires.

Dès réception de la plainte, au Point Focal Spécialiste en Sauvegarde Sociale et au responsable des ressources humaines et prendra toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte.

L'UGP examinera les plaintes et répondra dans un délai de sept (07) jours ouvrables.

Si le plaignant juge la réponse de l'UGP insatisfaisante, il aura la possibilité de faire appel directement au Ministère ou à l'Inspection de Travail.

8.7.2 Travailleurs contractuels

Tel qu'indiqué dans les prescriptions E3S (Environnementales, Sociales, Sanitaires et Sécuritaires) pour les entités contractantes, chaque entité mettra en place un MGP pour traiter les préoccupations liées au travail pour ses travailleurs et les sous-traitants. Ce MGP sera proportionnel au nombre de travailleurs, ainsi qu'à la nature et à l'ampleur des risques et des impacts potentiels du Projet HeSP. Si l'entité contractante n'est pas en mesure de mettre un MGP à la disposition de ses travailleurs, l'UGP donnera accès au MGP du Projet aux travailleurs contractuels pour traiter les plaintes liées au travail, plutôt que d'exiger que l'entité contractante établisse un MGP distinct pour ses travailleurs.

Official Use Only

Lorsque la nature des activités est liée aux travaux de réhabilitation des infrastructures sanitaire, les entités contractantes désigneront un responsable pour traiter les plaintes des travailleurs, par exemple le chef de chantier/ responsable HSSE (Hygiène-Santé-Sécurité et Environnement) de l'entité contractante.

Le chef de chantier/ responsable HSSE au sein de l'entreprise sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes de ces travailleurs contractants financés par le Projet, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées, le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards ou non-paiement des salaires.

Dès réception de la plainte, le chef de chantier/HSSE rendra compte à la Direction générale de l'entreprise et prendra toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte.

La Direction générale de l'entreprise devra répondre dans un délai de sept (07) jours ouvrables.

Si le plaignant juge la réponse de l'entreprise insatisfaisante, il aura la possibilité de faire appel directement au Point Focal MGP (Comité District de Gestion de plaintes CDGP/CLGP de la Région ou à la Spécialiste en sauvegarde sociale de l'UGP au niveau central des Projets Santé).

Le Point Focal MGP CDGP/CLGP examinera les plaintes et convoquera toutes les parties à une réunion pour la résolution des plaintes à l'amiable. Il priorisera la négociation et la conciliation afin d'arriver à une entente signée des deux parties qui clôture la plainte.

8.7.3 Travailleurs communautaires

Dans le cadre de la résolution des plaintes des travailleurs communautaires, l'entreprise contractante en charge de ces travaux doit disposer en son sein un MGP travailleur pour la résolution des plaintes de ses travailleurs communautaires.

Dans le cas contraire, le CDGP/CLGP (Comité du District/Local de gestion des plaintes) donnera accès au MGP du projet aux travailleurs communautaires en cas de réclamation ou conflit qui surgisse lors d'exécution des travaux communautaires. Le CDGP/CLGP aura la responsabilité d'intervenir directement en étroite collaboration avec l'équipe Sauvegarde Sociale (point focal) pour résoudre les plaintes à l'amiable.

8.8. Description du dispositif de gestion des plaintes travailleurs

Chaque entité contractante, gérera les plaintes de leurs travailleurs respectifs. Elle priorisera la négociation, la conciliation et la résolution à l'amiable, afin d'arriver à la signature d'un PV d'entente qui clôt la plainte.

Chaque entité contractante, établira un registre des plaintes dans lequel elle versera les éléments suivants pour chaque dossier de plainte :

Le formulaire initial de plainte dans lequel sont consignés la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;

Toutes les plaintes anonymes sont recevables et seront soumises au traitement ;

L'accusé de réception de la plainte qui aura été remis au plaignant à la suite de l'enregistrement ;

Une fiche de suivi de la plainte indiquant les mesures prises (enquête, mesures correctives) ;

Official Use Only

Une fiche de clôture du dossier, dont une copie sera remise au plaignant, après que ce dernier accepte la clôture et signe la fiche de clôture.

Les entités contractantes sont tenues de mettre à la disposition de Point Focal MGP des Projets Santé Assistant en sauvegarde social ou Spécialiste en Sauvegarde sociale de l'UGP leurs registres des plaintes dans le cadre de suivi du MGP.

Pour atteindre ses objectifs, le MGP travailleur est décliné en sept (07) étapes qui permettront aux entreprises de répondre aux préoccupations des plaignants :

8.8.1. Étape 1. Réception et enregistrement de la plainte

Le travailleur plaignant saisira le chef de chantier/ responsable HSSE qui à son tour enregistrera immédiatement sa plainte (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non) qu'elle soit fondée ou non. L'enregistrement des plaintes est systématique. Il n'y a pas d'échéance.

8.8.2. Etape 2. Accusé de réception et information pour plainte ordinaire

Le dépôt de la plainte donnera impérativement lieu à une communication au plaignant sur la procédure qui devra s'appliquer à sa plainte et le temps nécessaire pour le traitement de celle-ci. A cet effet, le responsable d'enregistrement (le chef de chantier/ responsable HSSE) des plaintes se chargera dans l'immédiat de délivrer au plaignant un récépissé de dépôt ou un accusé de réception de sa plainte. Et, informera ensuite la hiérarchie (sa Direction générale) de la présence des plaintes.

8.8.3. Etape 3 : Accusé de réception et information des plaignant (e)s VBG/EAS/HS

Après réception d'une plainte, le point focal VBG donnera immédiatement (autant que possible[2]) un accusé de réception à la survivante. Cet accusé de réception contiendra des informations sur le rôle et les responsabilités de service en charge des VBG/EAS/HS au niveau du District/FOSA qui est le responsable d'orientation des survivant(e)s à suivre le circuit de référencement.

8.8.4. Etape 4 : Tri et transmission des plaintes ordinaires

Toutes les plaintes ordinaires reçues par le chef de chantier/ responsable HSSE seront soumises à un tri rapide pour vérifier la nature de la plainte et son éligibilité pour le traitement. Deux options se présente à cet effet :

Toutes les plaintes sont recevables.

Si la plainte ou la réclamation n'a aucun rapport avec le projet et les activités de la structure de l'employeur, le chef d'équipe des travaux ou le responsable HSSE informe le plaignant de la voie à suivre en lui indiquant l'instance compétente qui est en mesure de traiter sa plainte. La plainte sera toutefois enregistrée et une fiche signée avec le plaignant pour clôturer la plainte.

Si les plaintes concernent les activités de la structure de l'employeur, le chef d'équipe des travaux ou Responsable de HSSE classifiera ensuite les plaintes selon leur degré de gravité et pourront régler sur le champ toutes celles jugées modérées selon une procédure accélérée.

Si les plaintes ne sont pas résolues à ce niveau, le chef d'équipe des travaux ou Responsable HSSE informera sa hiérarchie, le bureau de contrôle des entreprises et l'UGP pour des solutions à trancher l'affaire.

[2] Certaines étant anonymes

Official Use Only

NB : Les plaintes des communautés bénéficiaires liés aux travailleurs contractants du projet seront également transmises par courrier physique et/ou par téléphone (SMS, email : mgp@seniplus.org, ligne verte :1212 appel gratuit) ainsi que verbale du chef d'équipe de travaux ou bien de responsable HSSE de l'entreprise pour information. Le responsable au niveau de l'entreprise doit transmettre l'information à l'UGP-Projet HeSP par le canal de l'Equipe de sauvegarde sociale pour le traitement.

8.8.5. Etape 5 : Vérification, Enquête et Action des plaintes ordinaires

Toute plainte sensible jugée recevable fait l'objet d'une vérification et analyse approfondie. Selon la gravité de la plainte, l'enquête sera effectuée par le HSSE ou bien par une équipe interne mise en place à cet effet par l'entreprise ou en collaboration avec l'entité concernée.

Le délai d'analyse et de recherche d'une solution dépend de la gravité et de la complexité technique de la plainte dont la durée du traitement en général est de **07 jours calendaires (une semaine)** à partir de la date de l'accusé de réception.

8.8.6. Etape 6 : Retours d'information au plaignant et Clôture de la plainte ordinaire

La clôture du dossier intervient après la vérification de la mise en œuvre d'une résolution concevable pour tous et l'élaboration du rapport final. Il est demandé aux parties plaignants, l'entreprise et/ou le sous- traitant de fournir un retour d'information sur leur degré de satisfaction à l'égard du processus de traitement de la plainte et du résultat à travers la signature du procès-verbal (PV). Même en l'absence d'un consensus. La décision prise pour chaque plainte est archivée au sein de l'entreprise plus précisément au niveau du chef d'équipe des travaux ou responsable HSSE. Le tout est comptabilisé dans la base des données MGP travailleurs de l'entreprise. Ces documents seront maintenus confidentiels et le rapport sera partagé à l'UGP (l'équipe sauvegardes), les types de plaintes reçues, les mesures prises et les résultats obtenus.

Les tendances observées dans les plaintes au fil du temps.

Si la plainte ne peut être réglée à l'interne entre le plaignant et l'entreprise dans un délai de 7 jours, l'entreprise devra saisir le bureau de contrôle et l'UGP par le canal de Spécialiste en Sauvegarde Sociale pour information.

Si l'entreprise ne répond pas à la plainte, ou si la réponse de l'entreprise ne satisfait pas le plaignant, celui-ci ou son représentant pourra contacter directement le CDGP/CLGP au sein de la localité ou le Point-Focal, (Spécialiste en sauvegarde sociale) au niveau central pour donner suite à la plainte.

8.8.7. Étape 7 : Recours à l'inspection du travail

Le travailleur contractuel est libre de demander le règlement à l'amiable d'un différend au niveau de l'inspection du travail de sa localité. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal qui met fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation.

8.8.8. Étape 8 : Recours à la justice

En cas d'échec de règlement à l'amiable, le travailleur ou l'employeur peut porter le litige devant un tribunal compétent qui tranchera.

Si la décision sur le litige est de nature à changer ou à influencer la manière dont les activités du Projet HeSP sont mises en œuvre, ou à modifier ses résultats, le CDGP/CLGP devra ordonner

Official Use Only

l'arrêt provisoire des travaux jusqu'à la prise de décision finale sur ce litige. Les décisions rendues par les juridictions nationales sur les plaintes des travailleurs s'imposeront à l'entité contractante et à l'UGP, et à toutes autres entités contractantes qui travailleront en vertu d'un contrat avec l'UGP.

8.8.9. Etape 9 : Suivi - Evaluation des plaintes

Le suivi des plaintes

Le suivi des plaintes dans un premier temps est permanent (de 5 à 30 jours) et sera assuré par le chef d'équipe des travaux ou le responsable de personnels de l'entreprise. Dans un second temps, de manière périodique (par mois) le Point Focal MGP au niveau de l'UGP (Spécialiste en Sauvegarde Sociale) -. Par ailleurs au niveau des Districts, les responsables de CDGP/CLGP pourront s'assurer que toutes les solutions proposées ont été respectées et les plaintes soulevées sont clôturées ; Une équipe au niveau central, pourra faire une descente sur le terrain enfin de bien recueillir les données pour en clôturer.

Pour chaque plainte sensible dès la vérification, le suivi sera effectué avec l'implication du plaignant afin de trouver une solution de commun accord et tranché la plainte à l'amiable.

Le suivi du Mécanisme de Gestion des Plaintes

Le suivi de la mise en œuvre du MGP pour les travailleurs des Entreprises/Etablissements est mensuel par les différents acteurs du Projet (ENTREPRISE-CDGP/CLGP, UGP) et pendant des missions de supervision de la Banque. Ceci permettra de voir comment les différentes plaintes ont été résolues. Et, ensuite faire le rapport au Point Focal (Spécialistes/Assistante en sauvegarde sociale et VBG/EAS/HS) de l'UGP dans un délai de 21 jours.

Pour mieux appréhender la performance de ce mécanisme, quelques indicateurs de suivi seront collectés et évaluées :

Nombre de plaintes parvenues par :
Lettre manuscrite du plaignant (officiel ou non officiel) ;
Appel téléphonique (1212) ;
Verbalement ;
Réunion de sensibilisation.
Pourcentage (%) de plaintes reçues, traitées et résolues ;
Pourcentage (%) de plaintes non résolues ;
Pourcentage (%) de plaintes ayant fait l'objet des recours à la justice ;
Pourcentage (%) de plaintes VBG/EAS/HS ayant été réfères aux services de prise en charge ;
Temps requis pour résoudre les plaintes (ventilé par différents types de plaintes) ;
Nombre de plaignants satisfaits de la réponse et du règlement des plaintes ;

Pour mieux permettre la lecture de ces indicateurs, un rapport de suivi mensuel par entité contractante (entreprise) sera établi sous forme de grille des plaintes par le Point Focal (l'Environnementaliste et/ou Spécialiste en sauvegarde sociale de l'UGP) en charge du suivi des MGP. Par ailleurs, la Spécialiste en sauvegarde Sociale fera la consolidation de tous ces rapports et les transmettra à la Banque mondiale pour information via le Coordonnateur Générale. La Spécialiste en sauvegarde sociale assure une base de données électronique déjà existante des plaintes.

Official Use Only

Les délais de réponse pour les différentes étapes du MGP travailleur doivent être le plus court possible afin de rendre le Projet réactif vis-à-vis d'une situation de conflit et maintenir ainsi la paix sociale. Néanmoins, des situations graves ou complexe nécessiteront des analyses approfondies avec parfois la mise en place de structures de médiation.

Un système d'archivage physique et électronique pour le classement des plaintes est mis en place au sein des projets Santé précisément au niveau de la spécialiste en sauvegardes Sociale. Il permettra à la Spécialiste en sauvegarde Sociale en charge du suivi des plaintes de documenter, d'archiver et de faire un classement par genre, par composante, par ville ou District, par sujet des plaintes. Ces tendances permettront d'adopter des résolutions/recommandations indispensables à une amélioration de la mise en œuvre et de la réussite du Projet.

8.8.10. Canaux et voies de réception des plaintes

- Appel gratuit (1212)
- SMS
- Réseaux sociaux : WhatsApp, lien de la plate-forme
- Oralement
- Lettre
- Leaders communautaires (Comité du District/Local de Gestion des plaintes/Comité Conjoint de Gestion des Plaintes)
- Site internet du projet : mgp@seniplus.org
- Boîte à suggestions.

Official Use Only

ANNEXES

Annexe 1 : Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, la prévention des VBG 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-àdire 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 »[3]. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

[3] 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.

Official Use Only

- **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. o ***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). o ***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.

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 personne[4], 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 travail[5], 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).

[4] L'exposition à la VBG est aussi considérée comme la VCE.

[5] 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.

Official Use Only

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'expéditeur[6].

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 1er 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 inférieur[7]. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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

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

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

Procédure d'allégation d'incidents de 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

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

[7] 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

Official Use Only

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 ;

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 que 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.

Official Use Only

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'Equipement 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

Official Use Only

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 consentement[8] 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. 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

[8] 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 prevoit 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.

Official Use Only

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 : _____

Official Use Only

Annexe 3 : Code de Conduite du personnel

Les actes de discrimination, harcèlement, et violences ci-dessous sont formellement interdits et sévèrement réprimés :

1. Tout acte de discrimination dans les interactions avec la communauté locale ou entre le personnel du projet sur base de race, couleur, sexe, âge, religion, langue, état civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale, handicap physique ou mental, naissance, orientation sexuelle, identité de genre, ou tout autre statut.

2. Tout acte de harcèlement sexuel, ou langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provocant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé.

3. Tout acte de violence, y compris la violence sexuelle et/ou sexiste, qui peut causer des souffrances physiques, psychologiques, ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte, et la privation de liberté.

4. Tout acte d'exploitation ou abus de pouvoir, y compris l'exploitation et l'abus sexuels, tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens, ou de services contre les rapports sexuels, qui inclut les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, ou abusif.

5. L'emploi et l'exploitation des enfants au sein de l'entreprise, ce qui incluent l'abus sexuel ou d'autres comportements inappropriés à l'égard des enfants, y compris les rapports sexuels et le mariage précoce ; en plus, la sécurité et protection des enfants dans les zones du projet et aussi dans les environs des chantiers du projet doivent être aussi assurées.

La commission des actes interdits et énumérés ci-haut sera immédiatement sanctionnée par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires par l'autorité publique compétente s'il est signalé (avec le consentement éclairé du/de la survivant(e)).

En plus, tout acte d'agissement répété du harcèlement ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel, sera passible d'une sanction disciplinaire pour tout employé.

Finalement, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les actes ou agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels actes ou agissements ou les avoir relatés ou signalés auprès de sa hiérarchie.

L'employé reconnait que participer à des actes de VBG, EAS et HS lorsqu'on est employé par le projet – que ce soit sur le lieu de travail, dans les alentours du lieu de travail, dans le camp des travailleurs, à proximité des camps ou dans les communautés limitrophes – constitue une atteinte aux convenances et aux bonnes mœurs conformément à la Loi N° 06.032 du 15 décembre 2006 sur la protection de la femme contre les violences en République Centrafricaine.

L'employé accepte de :

- Assister et participer activement aux cours de formation liés aux VBG, EAS et HS, tel que requis par l'employeur ;
- Adhérer à une politique de zéro-alcool pendant les heures de service, et s'abstenir de l'usage de stupéfiants ou d'autres substances, qui peuvent altérer les facultés en tout temps ;
- Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans), et les hommes sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, fortune, infirmité, naissance ou toute autre situation ;

Official Use Only

- Ne pas utiliser un langage ou un comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui n'est pas approprié ou qui est harcelant, abusif, sexuellement provocant, humiliant ou pas adapté ;
- Ne pas se livrer au harcèlement sexuel, par exemple, en faisant des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physique ou verbal, de nature sexuelle, y compris les actes subtils de tels comportements (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; les baisers, les hurlements ou bruits de claquement ; traîner autour de quelqu'un ; siffler et chahuter; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
- Ne pas solliciter des faveurs sexuelles en étant engagé par le projet (par exemple, faire des promesses ou un échange de traitement favorable, y compris de l'argent, dépendant d'actes sexuels) ou d'autres formes d'humiliation, de dégradation ou d'exploitation ;
- 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 ;
- Ne pas s'engager dans des relations avec des enfants de moins de 18 ans, y compris épouser une fille de moins de 18 ans ;
- A moins d'obtenir le plein consentement1 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 ;
- Signaler auprès du Mécanisme de Gestion des Plaintes, au superviseur/responsable de l'institution ou via la ligne 1212 toute suspicion ou actes réels de VBG, EAS et HS par un autre travailleur ou tout projet d'infractions au présent code de conduite.

Sanctions :

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

1.
2. L'avertissement informel ;
3. L'avertissement formel ;
4. La formation complémentaire :
5. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
6. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une périodemaximale de six mois ;
7. Le licenciement ;
8. Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, au besoin, uniquement avec le consentement du/de la survivant(e).
9.

Je comprends que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG, EAS et HS. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent code de conduite. Je reconnais par les présentes avoir lu le code de conduite 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 VBG, EAS et HS. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent code de conduite ou le

Official Use Only

fait de ne pas agir conformément au présent code de conduite pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre / Fonction : _____

Date :

Official Use Only

Annexe 4 : Plan d'action VBG et EAS/HS

4.1 L'Équipe de conformité (EC) VBG et EAS/HS

Le projet mettra en place une Équipe de conformité (EC) VBG et EAS/HS.. 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'entrepreneur[9], ou toute autre personne chargée des questions de VBG et EAS/HS., 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 EAS/HS. (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 EAS/HS**. 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 EAS/HS**. reflétant les Codes de conduite, qui comprend :

a) Les Procédures relatives aux allégations de VBG et EAS/HS. (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 EAS/HS. 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 EAS/HS. liées au projet ; et

vi. De s'assurer que les statistiques des plaintes au sujet des VBG et EAS/HS. 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 EAS/HS. 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 EAS/HS. Les gestionnaires sont tenus de signaler les cas présumés ou avérés de VBG et EAS/HS., car ils ont la responsabilité de faire respecter les 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 EAS/HS par le biais du Mécanisme de plaintes et

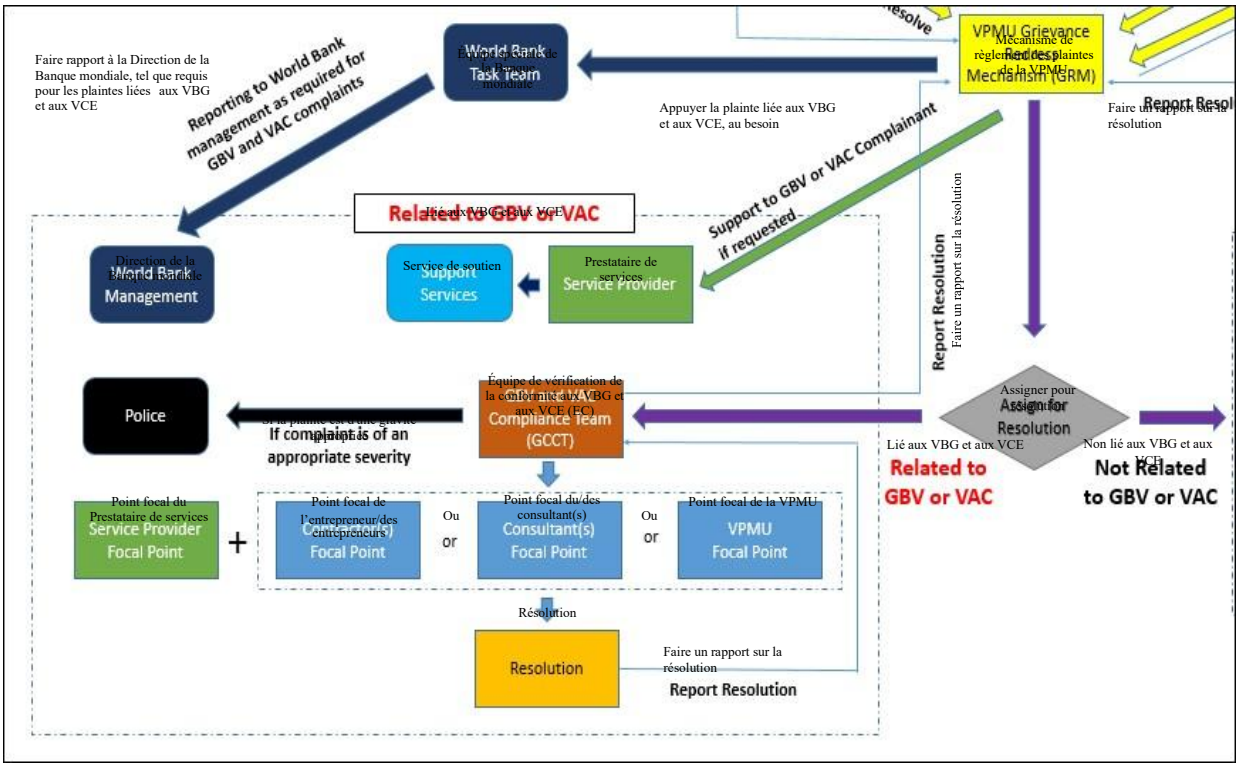
[9] Lorsqu'il y a plusieurs entrepreneurs qui travaillent sur le projet, chacun doit nommer un représentant, le cas échéant.

Official Use Only

des doléances. L'équipe de conformité (EC) assurera le suivi des cas de violation du Code de conduite en matière de VBG et EAS/HS. 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 HeSP en fonction des réalités du terrain et spécificités du contexte.*

Official Use Only

Annexe 5 : Budget de la mise en œuvre du PGMO

Tableau 5: *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**

Official Use Only

Annexe 6 : Mécanisme 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 EAS/HS., 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 EAS/HS 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 EAS/HS. à l'équipe de conformité (EC) pour leur résolution. Conformément au Plan d'action sur les VBG et les EAS/HS., 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 EAS/HS. 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 l'EAS/HS. 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 EAS/HS.

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/EAS/HS ont été transmises à la Banque mondiale par l'opérateur du MGP (ou autres moyennes).

La EC examinera toutes les plaintes liées aux VBG/EAS/HS 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/EAS/HS. 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/EAS/HS. Toutes les dénonciations doivent demeurer confidentielles et être transmises immédiatement au Prestataire de services représenté au sein de la EC[10]. Dans les cas de VBG/EAS/HS 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

[10] 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.

Official Use Only

Toutes les dénonciations de VBG/EAS 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 accuser 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/EAS/HS, elles peuvent dénoncer les cas de VBG/EAS/HS 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/EAS/HS 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/EAS/HS sur le lieu de travail et leurs risques connexes, les dispositions des Codes de conduite en matière de VBG/EAS/HS, 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 écrit[11] 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 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/EAS/HS. L'employé qui divulgue un cas de VBG/EAS/HS 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/EAS/HS pour ces services (voir l'Annexe 1 pour des exemples de soutien financier).

4.9 Politique et intervention relatives aux auteurs de violence

[11] 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.

Official Use Only

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/EAS/HS;

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/EAS/HS 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.).

Official Use Only

Annexe 7 : Procédures potentielles pour intervenir dans les cas VBG/EAS/HS

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/EAS/HS 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 survivan/te ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige).

Les Procédures relatives aux allégations de VBG/EAS/HS 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/EAS/HS;
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 comprendre[12] :

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 ;
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 ;

[12] 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.

Official Use Only

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 survivants(es) 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/EAS/HS 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/EAS/HS 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.

Official Use Only

Annexe 8 : Modèle de procédure 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-

Official Use Only

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 nº 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 nº 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 nº 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 o Santé et sécurité au travail o Formation des travailleurs o 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

Official Use Only

Cette section communique 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.

Official Use Only

- La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES nº 2 et sous la 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 nº 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.

Official Use Only