

RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
Unité – Dignité – Travail



Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération Internationale

.....
Ministère des Finances et du Budget
.....

**Projet Capital Humain et Autonomisation des Femmes et
des Filles (Maïngo)**

Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO)

Version Révisée

Juillet 2023

Table des matières

Sigles et Acronymes	iii
1. Introduction	1
2. Description du Projet	2
2.1 Objectif de Développement du Projet	2
2.2 Composantes du Projet.....	2
2.3 Arrangement institutionnel de mise en œuvre.....	4
2.4 Zones d'intervention du Projet.....	5
3. Utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du Projet	6
3.1 Travailleurs Directs	6
3.2 Travailleurs Contractuels.....	8
3.3 Travailleurs Communautaires.....	8
3.4 Fournisseurs Principaux.....	9
4. Principaux risques liés à la main-d'œuvre.....	10
5. Tour d'horizon de la législation du travail	12
5.1 Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur	12
5.1.1 Conditions de travail et d'emploi (paragraphe 10-12 de la NES 2).....	12
5.1.2 Non-discrimination et égalité des chances (paragraphe 13-15 de la NES 2).....	29
5.1.3 Organisations de travailleurs (paragraphe 16 de la NES2)	29
5.2 Protection de la main-d'œuvre.....	29
5.2.1 Travail des enfants et âge minimum (paragraphe 17-18 de la NES2)	29
5.2.2 Travail forcé (paragraphe 20 de la NES2).....	30
5.3 Mécanisme de gestion des plaintes (paragraphe 21-23 de la NES2)	30
5.3.1 Principes du MGP pour les travailleurs.....	31
5.3.2 Procédures de gestion des plaintes	32
5.4 Santé et sécurité au travail (paragraphe 24-32 de la NES 2).....	34
5.5 Travailleurs contractuels (paragraphe 31-33 de la NES 2)	34
5.5.1 Code de Conduite	36
5.5.2 Responsabilités environnementales et sociales des entités contractantes.....	36
5.6 Employés des fournisseurs principaux (paragraphe 39 to 42 de la NES 2)	37
6. Personnel Responsable.....	38
6.1 UCP	38
6.2 Entités Contractantes	38
Annexe 1. Exigences Environnementales, Sociales, Sanitaires et Sécuritaires	39
<i>Plan de Gestion de l'Entreprise.....</i>	<i>39</i>
<i>Responsable Environnement, Social, Santé, et Sécurité</i>	<i>39</i>
<i>Respect des Lois, Règlements, et Normes Nationales</i>	<i>39</i>
<i>Obligations Contractuelles.....</i>	<i>39</i>
<i>Formation de base.....</i>	<i>40</i>
<i>Orientation des visiteurs</i>	<i>40</i>
<i>Règles Générales</i>	<i>41</i>

<i>Localisation des Bases-vie</i>	41
<i>Signalisation</i>	41
<i>Gestion des paysages établis</i>	42
<i>Patrimoine Culturel</i>	42
<i>Approvisionnement en Eau</i>	43
<i>Déblais et déchets d'excavation</i>	43
<i>Émanations et Projections</i>	44
<i>Produits Dangereux et Toxiques</i>	44
<i>Entretien des engins et équipements de chantiers</i>	45
<i>Gestion des déchets liquides</i>	45
<i>Gestion des déchets solides</i>	46
<i>Étiquetage des Équipements</i>	46
<i>Bancs d'Emprunt et Carrières</i>	46
<i>Fermeture des chantier et installations</i>	47
<i>Fermeture des Carrières</i>	47
<i>Intempéries</i>	48
<i>Toilettes et douches</i>	48
<i>Approvisionnement en eau potable</i>	48
<i>Restauration</i>	48
<i>Protection du personnel</i>	48
<i>Bruit</i> 49	
<i>Premiers secours et accidents</i>	49
<i>Maladies à Transmission Vectorielle</i>	50
<i>Maladies Contagieuses</i>	50
<i>COVID-19</i>	51
<i>Conditions de Travail</i>	52
<i>Code de Conduite</i>	53
<i>Mécanisme de Gestion des Plaintes pour les Travailleurs</i>	55
<i>Sécurité routière au niveau de l'Entreprise</i>	56
<i>Sécurité routière des communautés</i>	57

Liste des Tableaux

Tableau 1. Tableau indicatif des travailleurs directs du Projet.....	6
Tableau 2. Liste <i>indicative</i> des entités contractantes.....	8
Tableau 3. Comparaison entre la NES 2 de la Banque mondiale et le Code du Travail de la Centrafrique	14

Sigles et Acronymes

ASC	Agent de Santé Communautaire
BIT	Bureau Internationale du Travail
BPISA	Bonnes pratiques internationales en vigueur dans les secteurs d'activité
CEFPA	Centres polyvalents d'enseignement, de formation et d'alphabétisation professionnels
CES	Cadre environnemental et social de la Banque mondiale
CGES	Cadre de gestion environnementale et sociale
CPP	Comité de Pilotage du Projet
CPPA	Cadre de planification en faveur des peuples autochtones
E3S	Exigences Environnementales, Sociales, Sanitaires et Sécuritaires
EAS	Exploitation et abus sexuels
GIRAFE	Gestion Intégrée de la Rémunération des Agents et Fonctionnaires de l'Etat
HS	Harcèlement sexuel
IEC	Information, éducation, et communication
IGF	Inspection Générale des Finances
MEPCI	Ministère de l'Économie du Plan et de la Coopération Internationale
MFB	Ministère des Finances et du Budget
MGP	Mécanisme de gestion des plaintes
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme environnementale et sociale de la Banque mondiale
OIM	Organisation internationale pour les migrations
ONG	Organisation non-gouvernementale
PGES	Plan de gestion environnementale et sociale
PGMO	Plan de gestion de la main d'œuvre
PGNSP	Projet de Gouvernance Numérique du Secteur Public
PMPP	Plan de mobilisation des parties prenantes
RCA	République centrafricaine
UCP	Unité de Coordination du Projet

1. Introduction

1. Le présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) a été préparé pour le Projet du Capital Humain et Autonomisation des Femmes et des Filles (Maingo ou "évolution, progrès" en Sango ; P171158) par le Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération Internationale (MEPCI) en collaboration avec le Ministère des Finances et du Budget de la République Centrafricaine (RCA), afin de répondre aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale de la Banque mondiale, relative à l'emploi et les conditions de travail (NES 2). La présente version est une version actualisée eu égard à l'introduction d'une nouvelle composante au projet.
2. Comme l'exige le paragraphe 9 de la NES 2, le PGMO définit comment les travailleurs du Projet seront gérés, conformément aux exigences du droit national et de la NES 2. Il aborde la manière dont les exigences de la NES2 s'appliqueront aux diverses catégories de travailleurs de Projet.
3. Le Projet mettra à jour le PGMO si nécessaire, à la lumière des expériences acquises pendant la mise en œuvre du Projet. Toute mise à jour sera soumise à la Banque mondiale pour examen préalable avant de devenir effective.
4. Le Projet a en parallèle préparé un Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) et un Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) pour répondre aux exigences de la NES1, un Plan d'Action d'Atténuation des risques de Violences Basées sur le Genre, Exploitation et Atteinte Sexuelles et Harcèlement Sexuel (EAS/HS), un Plan de Gestion de Sécurité (PGS) pour répondre aux exigences de la NES 4, et un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) pour répondre aux exigences de la NES 10. Un Cadre de Planification en faveur des Peuples Autochtones (CPPA) et un Plan en faveur des Peuples Autochtones (PPA) ont également été élaborés pour satisfaire aux exigences de la NES 7. Ces différents documents sont articulés les uns avec les autres.
5. A ce jour, les activités mises en œuvre dans le cadre du PGMO concernent les renforcements des capacités des acteurs. A cet effet, trois sessions de formations ont été organisées dans la Kémo, la Ouaka et la Nana Gribizi. Les principales cibles de ces renforcements des capacités sont les autorités administratives et locales, leaders des femmes, des jeunes, des OSC, des minorités, es des religieux, services déconcentrés de l'Etat, ONG.....

2. Description du Projet

6. Le Projet Maïngo a été préparé par le Gouvernement Centrafricain. Le Projet bénéficie d'un financement de 50 millions de dollars US de la Banque Mondiale pour aider le gouvernement, par l'intermédiaire du MEPCI, à accroître l'accès aux services de santé essentiels et à l'acquisition de compétences pour contribuer aux futures possibilités d'emploi des femmes et des adolescents. Après analyse de la requête du Gouvernement, la Banque Mondiale a augmenté le montant à 80 millions de dollars pour tenir compte des coûts d'une nouvelle composante relative au paiement de salaires des fonctionnaires.

7. En effet, le projet Maïngo est en cours de restructuration afin d'introduire un financement d'urgence pour quatre ministères parmi les sept du secteur capital humain (social). Les changements apportés au projet sont les suivants (i) l'introduction d'une nouvelle composante et l'ajustement des coûts de cette composante ; (ii) la mise à jour du cadre de résultats pour inclure des indicateurs liés au soutien d'urgence ; (iii) l'introduction d'une nouvelle catégorie de déboursement et la réaffectation entre les catégories de déboursement, ainsi que des changements dans les modalités de déboursement ; (iv) des changements dans les modalités de mise en œuvre, y compris la gestion financière ; et (v) l'introduction de nouveaux engagements et conditions juridiques. Le tableau 1 présente le nombre de fonctionnaires payés chaque mois et masse salariale correspondante pour les quatre ministères du secteur de capital humain.

8. En raison de ces changements, l'évaluation et la gestion des risques, ainsi que l'évaluation technique, sociale et environnementale du projet ont été mises à jour. Toutefois, l'objectif de développement du projet reste le même ainsi que les dispositions relatives à la passation des marchés.

2.1 Objectif de Développement du Projet

9. L'Objectif de Développement du Projet est d'améliorer l'accès aux services de santé essentiels, à l'éducation et aux opportunités d'emploi qui autonomisent les femmes et les adolescentes dans les zones du projet.

2.2 Composantes du Projet

10. Les activités du Projet Maïngo sont organisées autour de cinq composantes.

11. **La composante 1** établira des espaces sûrs et des clubs communautaires pour les jeunes-hommes (au sein des installations communautaires existantes) pour permettre aux jeunes femmes et aux jeunes hommes de faire des choix intentionnels et de prendre les mesures souhaitées en ce qui concerne leur santé, leur fertilité, leur éducation et leurs opportunités économiques. Cette composante offrira une gamme de programmes pour les membres de l'Espace sûr, y compris :

- Programmes récréatifs et de loisirs : L'Espace sûr proposera des activités récréatives et de loisirs destinés à attirer les bénéficiaires.
- Programmes de base : Une formation aux compétences de base couvrira les cours de base de lecture, d'écriture et de comptage.
- Inclusion productive : L'Espace sûr proposera des programmes d'inclusion productive afin d'autonomiser économiquement les femmes ciblées âgées de plus de 18 ans.

12. **La composante 2** renforcera les liens entre les communautés et les systèmes formels de prestation de services, afin d'améliorer la santé, les connaissances et les compétences des femmes et des adolescentes.

13. **La sous composante 2.1** Élargira l'accès au système de soins de santé primaires grâce aux agents de santé communautaires. Comme les espaces sûrs et les clubs communautaires génèrent une demande de services de santé essentiels, la sous-composante 2.1 veillera à ce qu'un cadre d'Agent de Santé Communautaire soit en place pour servir de pont entre cette nouvelle demande et l'offre de services de santé promotionnels, curatifs et de réhabilitation. Les Agent de Santé Communautaires (ASC) fourniront des services complets d'orientation et de suivi afin de mieux relier les communautés à leur centre de santé le plus proche et fourniront également un sous-ensemble de services de santé de base, y compris le planning familial, dans les communautés.

14. **La sous composante 2.2** utilisera une approche globale et holistique pour s'attaquer aux principaux obstacles à l'éducation des filles. Sur la base des quatre principales barrières interdépendantes à l'éducation des filles d'Afrique centrale identifiées lors de la préparation du projet et des preuves issues de la recherche, le projet soutiendra : (a) le programme Rendre les écoles abordables pour les filles afin de réduire les obstacles financiers ; et (b) le programme Rendre les écoles plus accueillantes pour les filles afin de rendre l'environnement scolaire plus propice aux besoins uniques des adolescentes.

15. **La sous composante 2.3** utilisera une approche globale et intégrée pour fournir une formation professionnelle et des opportunités économiques viables aux jeunes non scolarisés, filles et garçons, âgés de 12 à 24 ans, dans les zones sélectionnées du projet, avec un accent particulier sur les filles. Pour relever les principaux défis liés à l'autonomisation économique des garçons et des filles d'Afrique centrale, l'une des stratégies du gouvernement consiste à offrir une seconde chance à la grande population de jeunes inactifs par le biais de centres polyvalents d'enseignement, de formation et d'alphabétisation professionnels (CFPA). Ces centres offriront un large éventail de formations non formelles (enseignement et formation professionnels et formation aux moyens de subsistance), de compétences de base, de compétences de vie et de services d'inclusion productive aux jeunes non scolarisés des zones rurales et urbaines, en fonction de leurs besoins.

16. **La composante 3** s'efforcera de soutenir le gouvernement pour une meilleure planification et coordination du large éventail de secteurs qui contribuent à la formation du capital humain en RCA. Elle financera également la gestion, la supervision et le suivi évaluation du projet.

17. **La composante 4**, encore appelée composante d'intervention d'urgence (CERC), interviendra pour fournir un soutien en temps utile dans les situations d'urgence (catastrophe, épidémie, etc.).

18. **La Composante 5** traite du paiement des salaires et traitements du personnel du secteur social pour soutenir la formation du capital humain. Elle comporte deux sous-composantes.

19. **La sous-composante 5.1** s'intitulera Salaires et traitements des fonctionnaires (29,7 millions de dollars IDA). Elle financera les salaires et traitements des fonctionnaires actuellement employés ou devant être embauchés pour une période de 18 mois. Les dépenses éligibles au titre de cette sous-composante seront les salaires et traitements nets versés aux fonctionnaires inscrits dans la base de données officielle des salaires dans les ministères de l'éducation nationale, (ii) de l'enseignement supérieur et de la recherche, (iii) de l'action humanitaire et de la réconciliation nationale, et (iv) de la promotion du genre et de la protection de la femme, de la famille et de l'enfant. Les paiements seront effectués sur la base d'une liste de fonctionnaires éligibles fournie par le gouvernement et soumise à des contrôles et vérifications appropriés.

20. **La sous-composante 5.2** s'intitulera Gestion du paiement des salaires des fonctionnaires (IDA 0,3 million de dollars). Elle financera les coûts de fonctionnement nécessaires à la mise en œuvre de la sous-composante 5.1, y compris (i) une partie du salaire d'un comptable nouvellement recruté ; (ii) des audits indépendants pour fournir une assurance fiduciaire adéquate sur l'utilisation des fonds du projet, qui comprendront des mesures spécifiques pour examiner les inspections effectuées par l'Inspection générale des finances (IGF), l'organe d'audit interne du ministère des Finances et du Budget (MFB), et le ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative (MFPPA), ainsi que les conclusions qui en

découlent ; (iii) les coûts des consultants pour mettre à jour le système de paiement des salaires et des traitements des fonctionnaires ; (iii) les coûts des consultants pour mettre à jour le logiciel de comptabilité ; et (iv) la vérification de la présence de fonctionnaires et d'autres contrôles spécifiques visant à garantir que les fonds du projet sont utilisés aux fins prévues. La sous-composante encouragera les efforts du gouvernement pour améliorer la transparence fiscale. Pendant la mise en œuvre du projet, le MFB préparera des rapports fiscaux trimestriels détaillés montrant les dépenses détaillées par ministère et par classification économique. Les rapports annuels pour 2023 et 2024 seront audités par la Cour des Comptes.

Tableau 1 : Nombre de fonctionnaires payés chaque mois et masse salariale correspondante, en millions de FCFA (source : GIRAFE)

Ministère	Nombre de fonctionnaires à payer chaque mois	Masse salariale mensuelle (avril 2023)
Éducation nationale (primaire et secondaire) ^(a)	5091	645.1
Enseignement supérieur et recherche	454	403.8
Action humanitaire et réconciliation nationale	98	19.4
Promotion de l'égalité des sexes et protection des femmes, de la famille et de l'enfant	230	50.3
Total	5,873	1,118.6

Note : ^(a) 70% des effectifs et de la masse salariale. Les 30% restants seront financés par le projet SENI Plus.

2.3 Arrangement institutionnel de mise en œuvre

21. Le MEPCI est responsable de la coordination générale du Projet. La gestion financière, la passation des marchés et la gestion des risques environnementaux et sociaux du Projet sont assurés par une Unité de Coordination du Projet (UCP) sous la Direction Générale de la Programmation Économique du MEPCI. Par contre, étant donné la nature multisectorielle du Projet, chaque ministère ou direction concerné sera responsable de la mise en œuvre et de l'exécution en temps voulu de sa part du Projet. Les ministères concernés sont : (i) le Ministère de la Santé et de la Population ; (ii) le Ministère de l'Éducation Nationale ; (iii) le Ministère de la Promotion du Genre de la Protection Femme, de la Famille et de l'Enfant ; (iv) le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Protection Sociale et de la Formation Professionnelle (Agence centrafricaine pour la formation professionnelle et l'emploi) ; (v) le Ministère de Jeunesse et Sport ; et (vi) le Ministère de l'Action Humanitaire, de la Solidarité et de la Réconciliation Nationale

22. La mise en œuvre décentralisée sera également soutenue par les directions décentralisées du MEPCI et d'autres ministères impliqués dans les différentes composantes du Projet. Des prestataires de services externes (consultants, ONGs, prestataires de services intermédiaires, agences des Nations Unies, donateurs multilatéraux) seront sollicités pour appuyer les ministères dans la mise en œuvre ou sur le conseil d'activités pour lesquelles l'expertise nécessaire fait défaut au sein des ministères.

23. L'UCP recrutera des ONG internationales et locales qualifiées selon des contrats basés sur la performance afin de renforcer les capacités des institutions gouvernementales concernées et pour soutenir la mise en œuvre de composantes spécifiques du Projet. Ces ONGs seront associés à un consortium d'ONG locales et joueront un rôle majeur dans la formation. À la demande du gouvernement, ces ONG ou des agences de l'ONU contribueront à :

- i) Établir et surveiller les espaces et les clubs de sécurité dans le cadre de la composante 1 (y compris la rémunération des mentors et l'octroi de subventions en espèces dans le cadre des activités d'inclusion productive)

- ii) Soutenir les ASC dans le cadre de la sous-composante 2.1 (par le biais de la formation ou de la mise en œuvre du modèle du gouvernement dans les zones difficiles à atteindre)
- iii) Soutenir les campagnes de communication nationales dans le cadre de la sous-composante 3.2
- iv) Fournir une assistance technique au gouvernement si nécessaire pendant la mise en œuvre du Projet.

24. Le MEPCI a mis en place un Comité de Pilotage du Projet (CPP) par arrêté interministériel et un Comité Technique pour superviser le Projet.

25. Ce comité de pilotage sera élargi pour inclure des représentants de tous les ministères dont les salaires seront financés par le projet Maïngo et qui ne font pas déjà partie du comité. Il s'agira notamment des ministères de la fonction publique et de la réforme administrative, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, de l'agriculture et du développement rural.

26. Compte tenu de sa spécificité, la composante 5 sera mise en œuvre par le Ministère des Finances et du Budget (MFB). Elle sera gérée par l'actuelle UCP du projet de Gouvernance numérique du secteur public (PGNSP) dont les membres du personnel sont aussi considérés aussi comme travailleurs directs dans le cadre de ce PGMO. Cette UCP dispose de l'expérience en la matière puisqu'elle était précédemment en charge du projet de Gestion des Dépenses Publiques et des Investissements, qui s'est achevé en 2022.

27. Aussi, l'UCP du PGNSP supervisera également les normes fiduciaires, sociales et environnementales associées à la composante 5. Cette UCP du PGNSP sera renforcée par le recrutement d'un comptable supplémentaire dédié à la composante 5 pour une durée de 18 mois.

28. Par ailleurs, un comité technique spécialisé dans le paiement des salaires des services sociaux, distinct du comité technique existant du projet Maïngo, sera mis en place pour assurer la supervision technique de la composante 5 et l'orientation au cours des 18 mois de mise en œuvre de la composante. Ce comité technique de paiement sera présidé par le Directeur de cabinet du MFB avec comme vice-président, le Directeur de cabinet du Ministère de la Fonction Publique. Le comité technique se réunira au moins deux fois par trimestre. Les autres membres comprendront les directeurs des ressources humaines de chacun des sept ministères et des représentants de l'IGF, de l'Office national de l'informatique (ONI) et de tous les départements du MFB impliqués dans la gestion de la paie publique. La composition du comité technique reflétera celle du comité qui a été mis en place en juillet 2022 par le MFB pour suivre l'avancement du programme gouvernemental de nettoyage de la base de données des salaires. Au sein du comité technique, un sous-comité contentieux sera mis en place pour traiter les éventuels litiges liés au contrôle physique des fonctionnaires.

2.4 Zones d'intervention du Projet

29. La restructuration ne modifie pas les zones d'intervention du projet. Ainsi, le projet intervient sur l'ensemble du territoire national avec une forte concentration dans les préfectures de Bangui, Kemo, Nana-Grebizi, Ouaka, Mambere-Kadei, Ouham-Pende, Bamingui-Bangoran, Ouham et Vakaga.

3. Utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du Projet

30. Dans le cadre de la mise en œuvre de Maïngo, peut être employée, toute personne physique ou morale 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. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes prescrites en RCA. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet 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 Plan de Gestion de la Main d'Oeuvre.

31. La NES 2 s'applique aux travailleurs du Projet qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants. Les agents de l'État qui travaillent sur le Projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou du régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf si leur poste est transféré légalement et effectivement au Projet. La NES 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus à ses paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail).

32. Conformément à la catégorisation de la NES 2 (paragraphe 3 de la NES 2), le projet Maïngo emploiera des travailleurs directs, des contractuels, des travailleurs communautaires ainsi que les principaux fournisseurs.

3.1 Travailleurs Directs

33. Les travailleurs directs comprennent toutes les personnes engagées directement par les deux UCPs après la restructuration. Ils comprennent donc les employés actuels et nouveaux des deux UCPs qui seront affectés au Projet, tels que le gestionnaire de Projet, les superviseurs et les responsables de la gestion des risques environnementaux et sociaux. Ils comprennent également le personnel supplémentaire requis pendant la mise en œuvre du Projet, tels que les consultants individuels fournissant un soutien technique, et le personnel de soutien.

34. L'UCP du Maingo prévoit utiliser environ 10-15 travailleurs pour le Projet en sus du Coordonnateur, dont un spécialiste de gestion financière, un spécialiste de passation de marchés, un spécialiste de suivi et évaluation, un spécialiste de la gestion des risques environnementaux, un spécialiste de la gestion des risques sociaux, un spécialiste en matière de violence basée sur le genre (VBG), un spécialiste en matière de sécurité, un auditeur interne, un comptable, un spécialiste en communication du personnel de soutien et des chauffeurs. Pendant la mise en œuvre, le projet engagera également des consultants techniques à court terme pour soutenir la mise en œuvre du projet et fournir une assistance technique. Des fonctionnaires du MEPCI seront aussi impliqués dans la mise en œuvre du Projet et ne seront pas sujet à la NES2.

Tableau 2. Tableau indicatif des travailleurs directs du Projet¹

	Titre	Durée
1	Coordonnateur	60 mois
2	Spécialiste en passation des marchés	60 mois
3	Spécialiste en gestion financière	60 mois

¹ Adapté du plan de passation des marchés (PPM) du Projet en date du 17 mai 2021

	Titre	Durée
4	Auditeur interne	60 mois
5	Comptable	60 mois
6	Spécialiste en suivi-évaluation	60 mois
7	Spécialiste environnemental	60 mois
8	Spécialiste social	60 mois
9	Spécialiste VBG	60 mois
10	Spécialiste sécurité	60 mois
11	Chargé de communication	60 mois
12	Assistant du Spécialiste en passation des marchés	60 mois
13	Assistant de direction	60 mois
14	Chargé de liaison	60 mois
15	Conducteur de véhicule 1	60 mois
16	Conducteur de véhicule 2	60 mois
17	Consultant pour élaborer le Manuel de procédures (court-terme)	1 mois
18	Consultant pour élaborer la Composante 1 (identification des lieux, détermination des activités, définition des besoins et estimation des coûts)	6 mois
19	Consultant pour mener l'Étude de faisabilité de la mise en place d'un observatoire du capital humain	2 mois
20	Consultant pour élaborer le Plan de renforcement des capacités des cadres des ministères impliqués dans la mise en œuvre du projet	2 mois
21	Consultant pour développer les boîtes à outils (des supports de communication imagés)	3 mois
22	Consultant pour élaborer le CPPA	2 mois
23	Consultant pour élaborer le plan de gestion des déchets biomédicaux	1,5 mois
24	Consultant pour mener des études ethnographiques à base communautaire dans les zones du Projet	6 mois
25	Consultant pour mener une étude pour évaluer les agents de santé communautaires existants en RCA	12 mois
26	Consultant pour effectuer une étude de faisabilité pour les cases de santé pour accueillir les femmes enceintes vivantes dans les zones difficiles et éloignées des centres de santé	3 mois
27	Consultant pour réviser la stratégie de communication sur la santé communautaire	3 mois
28	Consultant pour mener une étude sur les aspects liés à l'éducation pour éclairer la mise en œuvre des programmes	6 mois
29	Consultant pour élaborer un manuel pour les bourses et les COGEDES (élaboration des lignes directrices du PREAAF et du manuel des subventions scolaires)	3 mois
30	Consultant pour mener une étude sur le ciblage des bénéficiaires des bourses et des frais de scolarité de la sous composante "Accueil et maintien des filles dans les écoles"	3 mois
31	Consultant pour élaborer des documents de sauvegardes pour la réhabilitation des six centres de formation professionnelle	6 mois
32	Consultant pour élaborer le cadre organique et de fonctionnement de l'observatoire du capital humain	3 mois
33	Consultant pour évaluer les systèmes de paiement existants dans les zones du Projet	3 mois

35. Les travailleurs directs pour la composante 5 comprennent toutes les personnes engagées directement par l'UGP du PGNSP pour effectuer des tâches qui sont directement liées à la composante 5. Il s'agit principalement du personnel de cette UGP. Le personnel de l'UGP est composé de : (i) un responsable de

la gouvernance numérique ; (ii) deux coordonnateurs techniques ; (iii) un spécialiste des achats ; (iv) un spécialiste de la gestion financière (GF) ; (v) un spécialiste du suivi et de l'évaluation (S&E) ; (vi) un spécialiste de l'engagement citoyen ; (vii) un spécialiste de la communication stratégique. Cette équipe sera renforcée par le recrutement d'un comptable supplémentaire dédié à et pour la durée (18 mois) du Projet et d'un spécialiste environnemental. A ceux-eci, il faut ajouter les chauffeurs et le personnel de surface. D'autres consultants que l'UGP contractera directement pour effectuer certaines missions du projet et des fonctionnaires des différents Ministères concernés seront aussi impliqués dans la mise en œuvre du projet.

36. Des fonctionnaires de l'Etat travaillant sur le projet restent soumis aux termes et conditions de leurs contrats ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet

3.2 Travailleurs Contractuels

37. Les travailleurs contractuels comprennent toute personne recrutée sur financement du Projet par des entités contractantes, y compris les entreprises de travaux, les sous-traitants, les prestataires de service ou de conseil, les intermédiaires et les ONG. Les entités contractantes peuvent également embaucher des travailleurs occasionnels non qualifiés au sein des communautés où les activités auront lieu.

38. Le tableau suivant indique les entités contractantes que le Projet prévoit engager.

Tableau 3. Liste indicative des entités contractantes²

	Nom	Durée	Nombre d'employés
1	ONG pour travailler avec le gouvernement pour faire le design des Espaces Surs et Clubs	6 mois	10-20
2	ONG pour former des mentors et des travailleurs communautaires sur les ES et les clubs	12 mois	20
3	ONG internationale pour élaborer des programmes des espaces sûrs et clubs (communautaires et en milieu scolaire)	12 mois	10
4	8 ONGs locales pour mettre en œuvre des programmes dans certaines communautés	• Équipe ONG (48 mois)	6 par ONG
5		• Contrats de courte durée – 3 mois	10 par ONG
6	Cabinet pour évaluer et élaborer le dossier technique de la réhabilitation des six centres de formation	3 mois	12
7	Entreprises de construction pour rénover les CEFPA identifiés	6 mois	20
8	Cabinet pour coordonner et gérer la campagne de communication nationale pour l'autonomisation des femmes et des filles	60 mois	20

3.3 Travailleurs Communautaires

39. La NES 2 indique que :

Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main-d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le

² Adapté du plan de passation des marchés (PPM) du Projet en date du 17 mai 2021

développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de tels projets, il ne sera peut-être pas opportun d'appliquer toutes les dispositions de la NES 2. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

40. Compte tenu que tous les travailleurs issus des communautés seront employés et rémunérés par des ONG contractuelles du Projet, ils ne seront pas considérés comme travailleurs communautaires. Par conséquent, le Projet ne prévoit pas utiliser de travailleurs communautaires.

3.4 Fournisseurs Principaux

41. Les Paragraphes 19 à 42 de la NES2 s'applique aux personnes recrutées ou employées par les fournisseurs principaux du Projet. Les fournisseurs principaux sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Les fonctions essentielles désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le projet ne peut pas se poursuivre.

42. Le Projet acquerra les matériels et équipements suivants :

- Matériels didactiques pour l'animation des Espaces surs et clubs
- Vermifuges, vitamines, contraceptifs, vaccins, antibiotiques, antipaludiques (Artemisia)
- Kits scolaires, kits hygiéniques, kits de dignité
- Matériels didactiques
- Matériaux de constructions
- Équipements de bureau
- Véhicules

4. Principaux risques liés à la main-d'œuvre

43. Les principaux risques liés à la main d'œuvre sont :

- **Le risque de faire travailler des gens sans contrats**
- **La discrimination dans l'emploi :**
 - Les employeurs peuvent imposer des exigences qui ne sont pas nécessaires pour un emploi mais qui peuvent avoir pour conséquence d'exclure un groupe spécifique
 - Les travailleurs féminins peuvent être moins bien payés
 - Les critères de sélection pour la formation et le développement peuvent être discriminatoires.
 - Les licenciements peuvent viser de manière disproportionnée les travailleurs âgés ou les femmes.
 - Les travailleurs du Projet peuvent être traités de manière inappropriée ou harcelés en raison de leur sexe, de leur âge, de leur handicap, de leur origine ethnique ou de leur religion.
- **Travail des enfants.** Des enfants de moins de 18 ans pourraient être mobilisés comme tâcheron pour des travaux, particulièrement pour les activités de la Composante 2.
- **L'exploitation et l'abus sexuels sur le lieu de travail (EAS)** sont définis comme tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. L'abus sexuel est également défini comme "l'intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives". Les femmes, les filles, les garçons et les hommes peuvent être victimes d'EAS. Dans le contexte des projets soutenus par la Banque mondiale, les bénéficiaires du projet ou les membres des communautés affectées par le projet peuvent être victimes d'EAS. Le risque est couvert dans le plan d'EAS/HS développé pour le Projet.
- Le **harcèlement sexuel (HS)** est défini comme des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques non désirés de nature sexuelle. Le HS diffère de l'EAS en ce qu'il se produit entre le personnel travaillant sur le Projet, et non entre le personnel et les bénéficiaires du Projet ou les communautés. Les femmes comme les hommes peuvent être victimes de HS. Le risque est couvert dans le plan d'EAS/HS développé pour le Projet.
- **Santé et sécurité au travail.** Le principal risque professionnel associé au Projet est le risque d'accidents impliquant des travailleurs, en raison de l'environnement de travail potentiellement dangereux. Les risques les plus sérieux incluent la suffocation dans des espaces confinés tels que les égouts, l'effondrement d'excavations comme le creusement de tranchées profondes. Les autres risques liés à la SST sont les suivants :
 - L'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets et l'exposition aux risques électriques liés à l'utilisation d'outils
 - Le travail en hauteur
 - La manipulation de déchets solides et de boues
 - L'exposition aux eaux usées
 - L'exposition à des produits chimiques tels que les peintures, les solvants, les lubrifiants et les carburants.
 - Les accidents de la circulation
 - Le levage de structures lourdes
 - Les risques environnementaux (serpents, guêpes, abeilles, etc.)
 - Les risques liés au soudage (fumées, brûlures et radiations)
 - Le risque d'infection lors de l'administration des services de base au bénéficiaire (spécialement chez les agents de santé communautaire)
 - Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques,

- Risques liés aux déplacements lors des missions sur le terrain,
 - Les allergies respiratoires dues à l'air conditionné,
 - La fatigue visuelle due au mauvais éclairage et/ou à des amétropies méconnues,
 - Expositions à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool,
à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier,
 - Expositions à des détergents pour les agents d'entretien,
 - Les Violences Basées sur le Genre qui pourrait être accentuées dans les zones de mise en œuvre du projet
 - Les risques d'Exploitation et d'Abus Sexuel et d'Harcèlement Sexuel (EAS/HS) tant envers les femmes travailleuses qu'envers les membres de la communauté.
- **Transmission de maladies transmissibles sur les chantiers, dont la COVID-19 et les infections sexuellement transmissibles (IST)** dans les espaces surs et clubs en raison du non-respect des mesures gestes barrières. La proximité inévitable des travailleurs sur les chantiers et au bureau, ainsi que les efforts physiques et la respiration sont autant de facteurs qui peuvent augmenter la transmission du COVID-19. A cet effet, il est recommandé d'appliquer strictement les mesures barrières et d'adopter des gestes et comportements responsables pour casser la chaîne de transmission. En outre la présence de travailleurs au cœur de quartiers résidentiels entrainera des comportements qui favorisent la transmission des IST.
 - **Les risques sécuritaires.** Divers conflits aux niveaux local et national ont créé une situation sécuritaire difficile. Par conséquent, l'UCP ne met en œuvre des activités que dans les parties du pays présentant un risque faible à moyen. Un Plan de Gestion de la Sécurité a été développé pour le Projet.

5. Tour d'horizon de la législation du travail

44. Dans le cadre de ce projet, la législation nationale du travail en matière d'emploi est régie par la loi n°09.004 du 29 janvier 2009 portant code du travail. Ce code est appuyé par les textes réglementaires (Décret et Arrêtés) dans différents secteurs d'activités : les conventions collectives, les Accords d'Etablissement, les Règlements Intérieurs conformément aux dispositions de l'article 129 du code du travail qui fait obligation à chaque employeur d'en avoir. Il détermine la procédure des règlements des conflits individuels et collectifs résultant de l'exécution du contrat de travail.

45. Il régit en outre, les personnels des Sociétés d'État, des Sociétés d'Economie mixte et des Offices publics.

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

47. De façon générale, le Code du travail de la RCA met l'accent sur : (i) les syndicats professionnels et la représentation du personnel (Articles 15-93) ; (ii) les dispositions contractuelles, dont les accords collectifs (Articles 96-220) ; (iii) les différends du travail (Articles 345-398).

48. L'UCP satisfera aussi aux exigences de la NES 2. Elle appliquera d'abord le Code du travail de la RCA, ensuite applique des mesures supplémentaires suffisantes et proportionnées de la NES 2 en cas d'écart entre le Code du travail et la NES 2.

49. Le tableau ci-dessous présente une comparaison point par point et séquentielle des exigences de la NES 2 avec les exigences du Code du travail de la RCA (Loi 09.004 du 29 janvier 2009). Les sections qui suivent développent plus en détail l'analyse et indiquent comment le Projet satisfera les exigences de la NES 2.

50. Le Code du travail de la RCA met beaucoup l'accent sur les syndicats professionnels et la représentation du personnel (Articles 15-93) et les dispositions contractuelles, dont les accords collectifs (Articles 96-220), et les différends du travail (Articles 345-398), et moins sur l'hygiène, la santé et la sécurité au travail (Articles 298-316), laissant à des Arrêtés non encore préparé de fixer les conditions d'hygiène, de santé et de sécurité sur les lieux de travail.

5.1 Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur

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

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

52. Le personnel permanent du Projet recruté par l'UCP sur financement du Projet aura des accords individuels (contrat de travail ou contrat de service) avec des taux de salaire mensuels fixes. Toutes les procédures de recrutement seront documentées et les dossiers conservés conformément aux exigences du Code du Travail. L'UCP contrôlera les mesures suivantes, afin de garantir un traitement équitable de tous les employés :

- Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires, et ouvertes en ce qui concerne l'ethnicité, la religion, la sexualité, le handicap ou le sexe

- Des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste
- Tous les travailleurs auront un contrat écrit décrivant les conditions de travail et se verront expliquer son contenu. Les travailleurs signeront le contrat de travail.
- Les travailleurs seront informés au moins deux mois avant leur date de sortie prévue de la résiliation à venir.
- Selon l'origine de l'employeur et de l'employé, les conditions de travail seront communiquées dans une langue compréhensible par les deux parties.
- En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions et des modalités d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation.

Tableau 4. Comparaison entre la NES 2 de la Banque mondiale et le Code du Travail de la Centrafrique

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur		
<i>Conditions de travail et d'emploi</i>		
<p><i>Paragraphe 10</i></p> <p>Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi.</p> <p>Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES.</p> <p>Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.</p>		<p>Ces exigences n'ont pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 11</i></p> <p>Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.</p> <p>Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites</p> <p>Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes</p>	<p><i>Article 232</i></p> <p>À l'exception des professions pour lesquelles les usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui sont déterminés par un Arrêté pris par le Ministre en Charge du Travail, après avis du Conseil National Permanent du Travail le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze (15) jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et trente (30) jours pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.</p> <p><i>Article 241</i></p> <p>En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements de cession consentie dans le cadre des dispositions prévues à l'article 226 et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenues sur les appointements ou salaire du travailleur que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant le Magistrat du lieu de la résidence ou de l'Inspecteur du travail et des Lois sociales du ressort pour le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur</p> <p>Repos hebdomadaires</p>	<p>Le Code du Travail satisfait la NES 2</p> <p>Le Code du Travail satisfait la NES 2</p> <p>Le Code du travail satisfait les exigences</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p>de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.</p>	<p><i>Article 273</i> Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il doit avoir une durée minimale de vingt-quatre (24) heures consécutives.</p> <p><i>Article 274</i> Il est interdit d'occuper plus de six (06) jours par semaine un même salarié.</p> <p><i>Article. 275</i> Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.</p> <p>Congé annuel</p> <p><i>Article 280</i> Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, même s'ils ont la forme d'une coopérative et tout salarié des professions libérales, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, ont droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre.</p> <p><i>Article 281</i> Sauf dispositions plus favorables des contrats individuels ou des conventions collectives, le travailleur, qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un (01) mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux (02) jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible ne puisse excéder trente (30) jours ouvrables.</p> <p>Congé maladie</p> <p><i>Article 134</i> En cas de maladies ou d'accidents non professionnels des travailleurs dûment constatés par un médecin agréé, l'employeur est tenu de verser, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.</p> <p>Congé pour raison familiale Le concept de congé pour raison familiale n'existe pas dans le Code du travail</p>	<p>de la NES 2</p>
<p><i>Paragraphe 12</i> Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs</p>	<p><i>Article 148</i> Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée à un préavis donné par la partie qui en prend l'initiative. En l'absence de convention collective ou si la question du préavis n'est pas</p>	<p>Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p>indemnités de départ dans les délais prescrits.</p> <p>Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci,</p> <p>Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.</p>	<p>traitée dans la convention, la période de préavis se présente comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • huit (8) jours pour les travailleurs payés à l'heure, à la tâche, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ; • un (1) mois pour les travailleurs payés au mois ; • deux (2) mois pour les agents de maîtrise et assimilés ; • trois (3) mois pour les cadres. <p><i>Article 153</i></p> <p>Toute rupture du contrat de travail donne lieu au profit du travailleur au règlement des droits légaux. Le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service ou dans un délai maximum de cinq (05) jours.</p> <p>Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du Président du Tribunal du travail, l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de fraction saisissable des sommes dues.</p> <p><i>Article 154</i></p> <p>Une indemnité de services rendus est versée à tout travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite et /ou aux ayants droit du travailleur décédé.</p> <p>Le mode de calcul de cette indemnité est identique à celui des indemnités de licenciement prévues par la réglementation en vigueur.</p>	<p>Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2</p> <p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
Non-discrimination et égalité des chances		
<p><i>Paragraphe 13</i></p> <p>Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.</p>	<p><i>Article 10</i></p> <p>A conditions de travail égales, salaire égal.</p> <p>La loi assure à chacun l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail sans aucune discrimination.</p> <p><i>Article 11</i></p> <p>Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération doit être suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent. Celle-ci ne doit pas être inférieure aux seuils minima fixés par les barèmes et grilles salariales en vigueur. Les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.</p>	<p>Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p>Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.</p>	<p><i>Article 17</i></p> <p>Tout travailleur, qu'il soit national ou étranger, résident légal, a le droit d'adhérer librement au syndicat de son choix dans le cadre de sa profession et des secteurs géographiques qu'il détermine.</p> <p>Toutefois, un étranger ne pourra adhérer à un syndicat que s'il réside depuis deux (2) ans au minimum sur le territoire de la République Centrafricaine et à condition que la législation du pays dont il est ressortissant reconnaisse les mêmes droits aux nationaux centrafricains installés dans ce pays.</p>	<p>Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2</p>
<p><i>Paragraphe 14</i></p> <p>Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.</p>		<p>Ce concept n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 15</i></p> <p>L'Emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu de la présente NES). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.</p>	<p><i>Article 12</i></p> <p>Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération doit être suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent. Celle-ci ne doit pas être inférieure aux seuils minima fixés par les barèmes et grilles salariales en vigueur. Les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes</p> <p><i>Article 252</i></p> <p>La femme ne peut être maintenue dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affectée à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement de l'indemnité de préavis et le cas échéant de l'indemnité de licenciement lorsqu'elle remplit les conditions et éventuellement des dommages-intérêts.</p> <p><i>Article 253</i></p> <p>Toute femme enceinte dont l'état actuel a été médicalement constaté ou dont la grossesse est apparente, peut quitter le travail sans préavis et sans avoir à payer de ce fait une indemnité de rupture de contrat.</p> <p>À l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives, dont six (06) semaines antérieures et huit (08) semaines postérieures à la délivrance.</p> <p>Cette suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie</p>	<p>Le Code du Travail couvre la discrimination à l'égard des femmes et les personnes handicapés, mais non les migrants</p> <p>Voir Section B pour les enfants.</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	<p>dûment constatée par un médecin agréé et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période l'employeur ne peut lui donner congé.</p> <p>En aucun cas la femme n'est autorisée à travailler durant la période des six (06) semaines antérieures ou huit (08) semaines postérieures à l'accouchement.</p> <p><i>Article 266</i></p> <p>Toute discrimination à l'égard des candidats à un emploi ou des salariés fondée sur leur handicap physique ou mental est strictement interdite.</p>	
Organisations de travailleurs		
<p><i>Paragraphe 16</i></p> <p>Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes.</p> <p>L'Emprunteur n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.</p>	<p><i>Article 12</i></p> <p>Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de s'organiser librement, de constituer des organisations de leur choix et d'adhérer à ces organisations, dans le respect de la Constitution, des lois et règlements en vigueur et des statuts pour la défense de leurs intérêts professionnels et corporatistes.</p> <p><i>Article 13</i></p> <p>La liberté syndicale a pour corollaire la libre détermination des conditions de travail par voie de négociation collective et la liberté de recourir à des moyens de pression légaux, notamment la grève, dans les conditions fixées par le présent Code.</p> <p><i>Article 17</i></p> <p>Tout travailleur, qu'il soit national ou étranger, résident légal, a le droit d'adhérer librement au syndicat de son choix dans le cadre de sa profession et des secteurs géographiques qu'il détermine.</p> <p>Toutefois, un étranger ne pourra adhérer à un syndicat que s'il réside depuis deux (2) ans au minimum sur le territoire de la République Centrafricaine et à condition que la législation du pays dont il est ressortissant reconnaisse les mêmes droits aux nationaux centrafricains installés dans ce pays.</p> <p><i>Article 30</i></p> <p>Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions, en ce qui concerne notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, des mesures de discipline et de congédiement. Le chef d'entreprise ou</p>	<p>Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	<p>ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.</p> <p><i>Article 31</i></p> <p>Toute mesure prise par l'employeur et jugée contraire aux dispositions de l'article 30 est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages - intérêts.</p>	
B. Protection de la main-d'œuvre		
<i>Travail des enfants et âge minimum</i>		
<p><i>Paragraphe 17</i></p> <p>Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.</p>	<p><i>Article 259</i></p> <p>Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis avant l'âge de quatorze (14) ans sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent être demandées.</p> <p><i>Article 260</i></p> <p>L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort peut requérir l'examen des enfants par un Médecin du Travail ou tout autre Médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.</p> <p>Lorsque le Médecin requis par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales atteste que le travail confié à l'enfant est reconnu au-dessus de ses forces, l'employeur est tenu de l'affecter à un emploi convenable. Dans le cas contraire, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement des indemnités dues lorsqu'il remplit les conditions et, le cas échéant des dommages- intérêts.</p>	<p>L'UCP appliquera le Code du Travail</p>
<p><i>Paragraphe 18</i></p> <p>Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 ci-dessous ; Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et 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. 	<p>Voir ci-dessus</p>	<p>L'UCP appliquera le Code du Travail</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p><i>Paragraphe 19</i></p> <p>Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.</p>		<p>L'UCP appliquera le Code du Travail</p>
Travail Forcé		
<p><i>Paragraphe 20</i></p> <p>Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.</p>	<p><i>Article 7</i></p> <p>Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue sous toutes ses formes, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ; • en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé certaines opinions politiques, syndicales et religieuses ou manifesté leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique; • en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main - d'œuvre à des fins de développement économique ; • en tant que mesure de discipline du travail ; • en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse ; • en tant que sanction pour avoir participé à des grèves. <p><i>Article 8</i></p> <p>N'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire au sens du présent Code :</p> <ul style="list-style-type: none"> • tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ; • tout travail ou service découlant des obligations civiques normales des citoyens Centrafricains définies par la loi ; • tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que le travail soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et ledit individu ne soit ni concédé ni mis à la disposition des particuliers ou personnes morales privées • tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure : guerres, sinistres ou menaces de sinistres, incendies, inondations, famine, tremblement de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant 	<p>Le code du travail satisfait les exigences de la NES 2</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	<p>en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • tout travail ou service exécuté en application d'un Décret de réquisition ; • tout travail ou service d'intérêt général effectué avec le consentement des intéressés. 	
C. Mécanisme de gestion des plaintes		
<p><i>Paragraphe 21</i></p> <p>Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 22</i></p> <p>Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.</p>	<p>Le Code du Travail ne Protège de manière explicite que les représentants du personnel</p>	<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 23</i></p> <p>Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
collectives		
D. Santé et sécurité au travail (SST)		
<p><i>Paragraphe 24</i></p> <p>Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA. Les mesures SST qui s'appliquent au projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES.</p>	<p><i>Article 298</i></p> <p>Tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes à ses travailleurs.</p> <p>À cet effet, il est appuyé par le Comité d'Hygiène et de Sécurité prévu à l'article 82 du présent Code.</p> <p><i>Article 299</i></p> <p>Des conseils régionaux de prévention des risques professionnels peuvent être institués par arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique auprès des autorités administratives régionales.</p> <p><i>Article 300</i></p> <p>Des arrêtés conjoints du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique, pris après avis du Conseil Supérieur de Prévention des Risques Professionnels, fixent les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux du travail.</p> <p>Ils précisent dans quelles conditions l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail doit recourir à la procédure de mise en demeure.</p> <p><i>Article 301</i></p> <p>La mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>Elle doit être datée et signée. Elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe le délai d'exécution. Ce délai doit être compris entre quatre (04) jours et un (01) mois, sauf cas d'extrême urgence.</p> <p><i>Article 302</i></p> <p>Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour l'hygiène, la sécurité et la santé des travailleurs et non définies par les arrêtés prévus à l'article 301, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail y remédie en adressant une mise en demeure à l'employeur.</p> <p>Les délais d'exécution impartis par la mise en demeure sont fixés par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail.</p>	<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
	<p><i>Art. 303</i> Lorsque les conditions du travail présentent un danger pour l'intégrité physique des travailleurs, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort dresse immédiatement un procès-verbal d'infraction dans les formes prévues à l'article 301.</p> <p><i>Art. 304</i> La prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles font l'objet d'une loi spéciale. Les entreprises doivent mettre en place un service médical et sanitaire inter-entreprise ou créer des dispensaires ou infirmeries communes à un groupe d'entreprises ou d'établissements suivant les modalités à fixer par arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique après avis du Conseil National Permanent du Travail.</p>	
<p><i>Paragraphe 25</i> Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 26</i> 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</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p>et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.</p>		
<p><i>Paragraphe 27</i></p> <p>Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lors- qu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 28</i></p> <p>Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 29</i></p> <p>Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p><i>Paragraphe 30</i></p> <p>Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p>E. Travailleurs contractuels</p>		
<p><i>Paragraphe 31</i></p> <p>L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 32</i></p> <p>L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Emprunteur exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 33</i></p> <p>Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
F. Travailleurs communautaires		
<p><i>Paragraphe 34</i></p> <p>Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main- d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de tels projets, il ne sera peut- être pas opportun d'appliquer toutes les dispositions de la NES 2. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 35</i></p> <p>Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui correspond et est proportionnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires. <p>Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués par rapport au travail communautaire et seront appliqués conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus. La manière dont ces dispositions s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 36</i></p> <p>Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, l'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
<p>montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.</p>		
<p><i>Paragraphe 37</i></p> <p>L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main- d'œuvre communautaire en recherchant les risques visés aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 38</i></p> <p>Le système d'examen établi conformément aux dispositions du paragraphe 30 prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p>G. Employés des fournisseurs principaux</p>		
<p><i>Paragraphe 39</i></p> <p>Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 40</i></p> <p>Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

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

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

- Leurs conditions d'emploi, y compris les heures de travail, les salaires, les heures supplémentaires, la rémunération et les avantages sociaux, les vacances, les congés, etc.
- Les périodes adéquates de repos hebdomadaire, les congés annuels et les congés de maladie, comme l'exige la législation nationale
- Les mesures de prévention de la violence liée au genre et l'exploitation et les abus sexuels, conformément au Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale
- L'interdiction d'utiliser ou de soutenir le travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire
- Des contrats signés avec des termes clairs, conformément au code du travail.

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

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

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

56. L'UCP satisfera aux exigences du paragraphe 13 de la NES 2 concernant le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation sur le lieu de travail, y compris l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS), en demandant à tous les travailleurs directs et contractuels de signer le Code de conduite lors de leur recrutement qui fait partie des exigences Environnementales, Sociales, Sanitaires et Sécuritaires (E3S) du Projet pour les entités contractantes (Annexe 1 du PGMO et Annexe 3 du CGES). En outre, le Projet a préparé un Plan d'EAS/HS séparé.

5.1.3 Organisations de travailleurs (paragraphe 16 de la NES2)

57. L'Article 12 du Code de Travail stipule que :

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

58. Comme indiqué au paragraphe 16 de la NES 2, l'UCP respectera le Code du travail en ce qui concerne les organisations de travailleurs, plus particulièrement les dispositions relatives au règlement des conflits du travail.

5.2 Protection de la main-d'œuvre

5.2.1 Travail des enfants et âge minimum (paragraphe 17-18 de la NES2)

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

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

- L'enfant a plus de 14 ans
- L'enfant ne sera pas employé ou engagé sur le Projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui³, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social
- L'UCP effectue une évaluation appropriée des risques pour chaque enfant avant que celui-ci ne commence son travail
- L'UCP veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES 2.

61. Le recrutement de chaque enfant devra satisfaire les exigences du Code de Travail de la RCA (2009) si l'enfant a moins de 18 ans, mais plus de 14 ans :

« Article 260. L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort peut requérir l'examen des enfants par un Médecin du Travail ou tout autre Médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

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

5.2.2 Travail forcé (paragraphe 20 de la NES2)

62. L'UCP interdira toute forme de travail forcé dans le cadre du Projet. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet. Une disposition concernant le travail forcé est incluse dans les exigences E3S susmentionnées pour les contractants.

5.3 Mécanisme de gestion des plaintes (paragraphe 21-23 de la NES2)

63. L'UCP s'assurera : (i) que des mécanismes de gestion des plaintes (MGP) sont disponibles pour tous les travailleurs directs et contractuels afin qu'ils puissent faire part de leurs préoccupations sur les lieux de travail : et (ii) que tous ces travailleurs sont informés du MGP au moment du recrutement, et que le MGP est facilement accessible à tous les travailleurs du Projet. Les plaintes peuvent être en rapport avec les conditions salariales ou de travail, des incidents ou accidents, des dommages ou préjudices réels, ou des requêtes de corrections. Les MGP pour les travailleurs devront privilégier les solutions à l'amiable, sauf pour les plaintes relatives atteintes graves et les VBG/EAS/HS.

³ Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

5.3.1 Principes du MGP pour les travailleurs

64. Ces MGP pour les travailleurs directs et contractuels comprendront : (i) une procédure pour recevoir les plaintes tels que le formulaire de commentaire/plainte, les boîtes à idées, le courrier électronique et la ligne téléphonique, (ii) des délais stipulés pour répondre aux 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 suivants⁴ :

- *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 fournie aux employés ou sur les tableaux d'affichage.
- *Transparence du processus.* Les ouvriers doivent savoir à qui ils peuvent s'adresser en cas de grief, et être informé du soutien et des sources de conseil qui sont à leur disposition. Tous les cadres hiérarchiques et supérieurs doivent connaître le mécanisme de gestion des plaintes de leur organisation.
- *Mise à jour.* Le mécanisme doit être régulièrement revu et mis à jour, par exemple en faisant référence à toute nouvelle directive statutaire, à tout changement de contrat ou de représentation.
- *Confidentialité.* Le mécanisme doit garantir que les plaintes sont traitées de manière confidentielle. Si les procédures spécifient que les plaintes doivent d'abord être adressées au supérieur hiérarchique, il doit également être possible de porter plainte en premier lieu auprès d'un autre responsable, par exemple le responsable des ressources humaines.
- *Représailles.* Le mécanisme doit garantir que tout employé sera à l'abri de toutes formes de représailles.
- *Délais raisonnables.* Le mécanisme doit indiquer le temps requis pour examiner les plaintes de manière approfondie, mais doit aussi viser à une résolution rapide. Plus la durée de la procédure est longue, plus il peut être difficile pour les deux parties de revenir à la normale par la suite. Des délais doivent être fixés pour chaque étape de la procédure, par exemple, un délai maximum entre le moment où une plainte est communiquée et la tenue d'une réunion pour l'examiner.
- *Droit de recours.* Un employé doit pouvoir faire appel auprès de la Banque mondiale ou des tribunaux nationaux, s'il n'est pas satisfait de la conclusion initiale.
- *Droit d'être accompagné.* Lors de toute réunion ou audience, l'employé doit avoir le droit d'être accompagné par un collègue, un ami ou un représentant syndical.
- *Maintien d'un registre.* Un registre écrit doit être tenu afin de documenter tous les stades de la gestion d'une plainte, notamment une copie de la plainte initiale, la réponse de l'Entreprise, les notes de toute réunion, les conclusions et les raisons de ces conclusions. Tout dossier relatif à l'exploitation sexuelle ou l'abus sexuel doit être enregistré séparément et sous la plus stricte confidentialité.
- *Relation avec les conventions collectives.* Les procédures de réclamation doivent être conformes à toute convention collective.
- *Relation avec la réglementation.* Le mécanisme de gestion des plaintes doit être conforme avec le code national du travail.

65. Les MGP pour les travailleurs directs et contractuels seront distincts du mécanisme de gestion des plaintes au niveau du Projet pour les individus et les communautés affectés tel que détaillé dans le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) du Projet, et devront être opérationnalisés sur les sites du Projet. Ils n'excluront pas le droit des travailleurs à accéder à d'autres recours judiciaires ou administratifs qui

⁴ Ces principes sont inclus dans les exigences 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.

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.

66. L'UCP veillera à ce que tous les travailleurs directs et contractuels soient informés du MGP pour les travailleurs qui les concernent lors de leur recrutement, que des mesures soient mises en place pour les protéger contre toutes représailles pour son utilisation, que des processus soient en place pour assurer un environnement de travail sûr, et que les travailleurs soient informés de la manière de signaler s'ils se sentent en danger.

Travailleurs contractuels

67. Tel qu'indiqué dans les exigences Environnementales, Sociales, Sanitaires et Sécuritaires (E3S) pour les entités contractantes, l'UCP assurera que chaque entité contractante mette en place un MGP pour traiter les préoccupations liées au lieu de travail pour ses travailleurs et les travailleurs de ses sous-traitants. Ces MGP seront proportionnels au nombre de travailleurs, ainsi qu'à la nature et à l'ampleur des risques et des impacts potentiels du Projet. Si l'entité contractante n'est pas en mesure de mettre un MGP à la disposition des travailleurs, l'UCP donnera accès aux travailleurs contractuels au MGP du Projet pour traiter les plaintes liées au travail, plutôt que d'exiger que l'entité contractante établisse un MGP pour ses travailleurs.

68. Lorsque la nature des activités le requiert, les entités contractantes désigneront un responsable pour traiter les plaintes des travailleurs, par exemple le chef du personnel de l'entité contractante ou son directeur.

Travailleurs de l'UCP

69. L'UCP établira un MGP distinct pour ses travailleurs selon les principes ci-dessus.

- La personne responsable des ressources humaines au sein de l'UCP sera chargée de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes des travailleurs directs du 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 responsable des ressources humaines rendra compte à la Direction de l'UCP et prendra toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte.
- La Direction de l'UCP devra répondre dans un délai de sept jours ouvrables.
- Si le plaignant juge la réponse de l'UCP insatisfaisante, il aura la possibilité de faire appel directement au Directeur de Cabinet du MEPCI et du MFB pour la composante 5.
- Le SG examinera les plaintes et répondra dans un délai de deux semaines

5.3.2 Procédures de gestion des plaintes

70. Les entités contractantes, ainsi que l'UCP, géreront les plaintes de leurs travailleurs respectifs. Elles prioriseront la négociation et la conciliation, afin d'arriver à une entente signée qui clôt la plainte.

Registre des plaintes

71. Chaque entité contractante, ainsi que l'UCP, 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
- 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)

- Une fiche de clôture du dossier, dont copie sera remise au plaignant, après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche.

72. Les entités contractantes devront autoriser l'UCP à accéder à leurs registres des plaintes de leurs travailleurs.

Étape 1. Réception et enregistrement de la plainte

73. Les travailleurs saisiront le responsable désigné au sein de l'entité contractante qui enregistrera immédiatement toutes les plaintes (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non), qu'elles soient fondées ou non.

Étape 2. Traitement de la plainte

Le responsable désigné devra enquêter toute plainte, fondée ou non. A cet effet le responsable désigné devra :

- Rencontrer le plaignant afin de discuter de la plainte dans les trois jours ouvrables après son enregistrement
- Déterminer la légitimité de la plainte
- Classer la plainte en fonction de son ampleur (mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique)
- Clôturer la plainte si elle n'est pas fondée et fournir une réponse verbale ou écrite au plaignant
- Proposer une solution au plaignant et si celui-ci accepte la solution proposée, clôturer la plainte par une entente signée

Étape 3. Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes de l'UCP

74. Si la plainte ne peut être réglée à l'interne entre le plaignant et l'entité contractante dans un délai de 7 jours le traitement de la plainte sera pris en charge directement par l'UCP à travers le mécanisme de gestion des plaintes du projet décrit dans le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) du Projet.

75. En outre, si l'entité contractante ne répond pas à la plainte, ou si la réponse de l'entité contractante ne satisfait pas le plaignant, celui-ci ou son représentant pourra contacter directement le point focal MGP au sein de l'UCP pour donner suite à la question.

Étape 4. Recours à l'inspection du travail

76. Conformément au Code de Travail (Titre 8, Section 1), tout travailleur direct ou contractuel peut demander un règlement à l'amiable d'un différend au niveau de l'inspection du travail. 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.

Étape 5. Recours à la justice

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

78. Si la décision sur le litige est de nature à changer ou à influencer la manière dont les activités du Projet sont mises en œuvre, ou à modifier ses résultats, l'UCP devra ordonner 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 de travailleurs s'imposeront à l'entité contractante et à l'UCP, et à toutes autres entités contractantes qui travailleront en vertu d'un contrat avec l'UCP.

Plaintes relatives l'exploitation ou les abus sexuels ou le harcèlement sexuel

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

80. Ces plaintes EAS/HS ne feront jamais l'objet de solutions à l'amiable et seront gérées selon les procédures de confidentialité du volet VBG/EAS/HS du MGP du Projet. Elles ne seront pas enregistrées avec les autres plaintes, et les formulaires de registre seront stockés dans un endroit sûr avec un accès limité.

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

81. L'UCP exigera de toutes les entités contractantes qu'elles respectent les mesures de santé et de sécurité au travail incluses dans les exigences E3S du Projet, qui sont dérivées des Directives générales environnementale, sanitaire et sécuritaire. Ces exigences vont au-delà de ce qui est inclus dans le Titre VI du Code du Travail, relatif à l'hygiène, la sécurité et la santé au travail.

82. Selon les exigences E3S tous les travailleurs sous contrat et les sous-traitants devront recevoir une formation et des informations adéquates avant le début de nouvelles missions, concernant les risques professionnels et la protection de leur santé contre les facteurs ambiants dangereux qui peuvent être présents.

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

5.5 Travailleurs contractuels⁵ (paragraphe 31-33 de la NES 2)

84. L'UCP utilisera ses procédures de passation de marchés pour les dossiers appels d'offres et les contrats. Elle s'assurera que les entités soumissionnaires qui engagent des travailleurs contractuels sont légalement constituées et disposent d'une licence conformément au Code du travail centrafricain.

85. Au cours du processus de sélection des entités qui engageront des travailleurs, l'UCP examinera les informations suivantes :

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

86. L'UCP s'assurera que les exigences relatives à la gestion des risques environnementaux, sanitaires, sécuritaires et sociaux (ESSS) qui sont applicables aux entités contractantes (voir Annexe 3) feront partie

⁵ Cette section est appelée **10. Gestion des fournisseurs et prestataires** dans le modèle de PGMO

intégrale de la gestion des marchés, dont surtout les marchés de travaux. Les exigences applicables aux entités contractantes relatives à ces risques sont détaillées en Annexe 3, y compris un Code de Conduite.

87. Ces exigences E3S répondent aux exigences nationales en matière de travail, ainsi qu'aux exigences des normes NES2 et ESS4. En particulier, elles comprennent : (a) l'identification des dangers potentiels pour les travailleurs du Projet, en particulier ceux qui peuvent mettre leur vie en danger ; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection, y compris la modification, la substitution ou l'élimination des conditions ou des substances dangereuses ; (c) la formation des travailleurs du Projet et la tenue de registres de formation ; (d) la documentation et le signalement des accidents, des maladies et des incidents professionnels ; (e) la prévention et la préparation aux situations d'urgence et les dispositions de réponse aux situations d'urgence ; et (f) les recours en cas d'impacts négatifs tels que les blessures, les décès, les handicaps et les maladies professionnelles.

88. L'UCP devra :

- Inclure les exigences E3S dans les dossiers d'appel d'offre (DAO) pour toutes activités pouvant avoir des incidences environnementales, sociales, sanitaires ou sécuritaires.
- Demander aux entités soumissionnaires de : (i) préparer un Plan environnemental et social préliminaire (PESP) dans le cadre de leurs offres, détaillant les principes et la méthodologie qu'ils utiliseront pour répondre aux exigences E3S, et (ii) d'indiquer dans leur soumission le coût total des actions requises pour répondre aux exigences E3S.
- Évaluer la qualité du PESP lors du processus de sélection, ainsi que les performances environnementales et sociales passées des soumissionnaires, et leur capacité de répondre aux exigences E3S.
- Inclure les exigences E3S dans tous les contrats sous la forme de clauses techniques spéciales, et intégrer également toute exigence supplémentaire spécifique au sous-projet.
- Exiger des entités sélectionnées qu'elles préparent et soumettent à l'UCP, ou au partenaire de mise en œuvre concerné, un Plan de gestion environnementale et sociale (PGES-chantier), détaillant la manière dont ils vont mettre en œuvre les exigences E3S, y compris les procédures et le personnel. Le PGES-Chantier est distinct du PGES que l'UCP ou le partenaire de mise en œuvre concerné préparera. Alors que le PGES définit les obligations, le PGES-Chantier détaille comment l'entreprise les satisfera.
- Examiner et approuver le PGES-Entreprise avant le début des travaux.
- Exiger des entités qu'ils mettent en œuvre leur PGES-Chantier, et contrôler leurs performances à cet égard.

89. L'UCP s'assurera qu'une formation et une orientation suffisantes est donnée aux travailleurs des entités contractantes avant la mise en œuvre de leurs activités, afin de garantir leur pleine compréhension et leur conformité avec les exigences E3S.

90. L'UCP s'assurera que l'application des exigences E3S est proportionnelle à la portée du contrat, au nombre d'employés impliqués et au niveau de risque. Alors qu'un PGES-Entreprise succinct peut être suffisant pour un contrat impliquant 3 employés pour réhabiliter un caniveau, un PGES-Entreprise plus complet est nécessaire pour reconstruire des ouvrages d'art, une activité qui pourrait impliquer plusieurs équipes pendant plusieurs mois.

91. L'UCP surveillera la performance des entités contractantes par rapport à leurs travailleurs contractuels, en se concentrant sur le respect des accords contractuels (obligations, déclarations et garanties). Les rapports de gestion de la main-d'œuvre de l'entreprise devront inclure : (a) un échantillon représentatif des contrats de travail ; (b) les dossiers relatifs aux plaintes reçues et à leur résolution ; (c) les rapports relatifs aux inspections de sécurité, y compris les décès et les incidents et la mise en œuvre de mesures correctives ; (d) les dossiers relatifs aux incidents de non-conformité avec la législation nationale ; et (e) les dossiers relatifs

à la formation dispensée aux travailleurs sous contrat pour expliquer les clauses environnementales et sociales standardisées.

92. S'agissant de sous-traitance, l'UCP exigera que les entités contractantes incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec leurs sous-traitants.

93. De manière plus générale, l'UCP effectuera des contrôles de supervision réguliers afin de surveiller et de garantir la conformité des entités contractantes avec leur PGES-Entreprise respectifs.

5.5.1 Code de Conduite

94. L'objectif du Code de conduite est d'assurer que toutes les personnes engagées par les entités contractantes, y compris les sous-traitants et les fournisseurs, respectent des normes de comportement acceptables. Le modèle de Code de Conduite à suivre est inclus dans les exigences E3S (Annexe 3). Toutes les entités contractantes devront s'assurer que tous leurs travailleurs signent le Code de Conduite lors de leur recrutement. Cette signature confirmera que :

- Le travailleur a reçu une copie du Code de Conduite dans le cadre de son contrat
- Le Code de Conduite a été expliqué dans le cadre du processus d'intégration.
- Le travailleur reconnaît que l'adhésion au Code de Conduite est une condition obligatoire de l'emploi.
- Le travailleur comprend que les violations du Code de Conduite peuvent entraîner des conséquences graves, pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la saisie des autorités judiciaires.

5.5.2 Responsabilités environnementales et sociales des entités contractantes

95. L'UCP tiendra les entités contractantes financièrement responsables de leur performance environnementale et sociale, ainsi que de tout dommage ou préjudice environnemental ou social causé par leur personnel, en incluant les mesures suivantes dans les documents d'appel d'offres et les contrats :

- Les mesures d'atténuation à inclure dans le contrat seront spécifiées dans le PGES du sous-projet préparé par l'UCP
- Les déductions pour non-conformité environnementale seront ajoutées en tant que clause dans la section métrage du contrat.
- Les pénalités environnementales seront calculées et déduites dans chaque facture soumise.
- Tout impact qui n'est pas correctement atténué fera l'objet d'une notification environnementale/sociale de la part de l'UCP
- Pour les infractions mineures et les plaintes sociales, un incident qui cause des dommages temporaires mais réversibles, le contractant recevra un avis pour remédier au problème et restaurer l'environnement. Aucune autre action ne sera entreprise si le Projet confirme que la restauration est effectuée de manière satisfaisante.
- Pour les avis sociaux, le Projet avertira l'entreprise de remédier à l'impact social et de suivre le problème jusqu'à ce qu'il soit résolu. Si l'entreprise ne se conforme pas à la demande de remédiation, le travail sera arrêté et considéré comme un retard non excusé.
- Si l'entreprise n'a pas remédié à l'impact environnemental dans le délai imparti, l'UCP arrêtera les travaux et donnera à l'entreprise une notification indiquant une pénalité financière en fonction de la mesure d'atténuation non respectée qui a été spécifiée dans le document d'appel d'offres.
- Aucune autre action ne sera requise si le Projet constate que la restauration est effectuée de manière satisfaisante. Dans le cas contraire, si l'entreprise n'a pas remédié à la situation dans un délai d'un jour, tout jour supplémentaire d'arrêt des travaux sera considéré comme un retard non excusé.
- Les notifications environnementales émises par l'UCP peuvent inclure une ou plusieurs pénalités environnementales.

- En cas de non-conformité répétée totalisant 5% de la valeur du contrat, le Projet engagera une action en justice.

5.6 Employés des fournisseurs principaux (paragraphe 39 to 42 de la NES 2)

96. L'UCP déterminera lors de l'instruction des sous-projets, tel qu'indiqué dans le CGES, les risques possibles de travail des enfants, de travail forcé et les questions graves de sécurité que pourraient causer les fournisseurs principaux.

97. L'UCP exigera de ses fournisseurs principaux de mettre au point des procédures et des mesures d'atténuation lorsqu'il existe un risque sécuritaire sérieux relatif leurs employés. L'UCP reverra périodiquement ces procédures et mesures d'atténuation afin d'en vérifier l'efficacité.

98. Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux fournisseurs principaux, l'UCP exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions de Section 4.2 ci-dessus, selon le processus ci-dessous :

- **Sélection des fournisseurs primaires.** Lorsqu'il s'approvisionne en matériaux de construction auprès de fournisseurs principaux, l'entreprise contractante demandera à ces fournisseurs d'identifier le risque de travail des enfants/travail forcé et les risques graves pour la sécurité dans la production des matériaux de construction. L'UCP examinera et approuvera l'achat de fournitures principales auprès des fournisseurs suite à une identification/évaluation des risques et de toute autre diligence raisonnable pertinente (telle que l'examen de la licence pour les carrières). Le cas échéant, l'entreprise sera tenue d'inclure des exigences spécifiques sur le travail des enfants/le travail forcé et les questions de sécurité au travail dans tous les bons de commande et contrats avec les fournisseurs principaux.
- **Mesures correctives.** Si le travail des enfants/le travail forcé et/ou des incidents de sécurité graves sont identifiés en relation avec les travailleurs des fournisseurs principaux, l'UCP exigera du fournisseur principal qu'il prenne les mesures appropriées pour y remédier. Ces mesures d'atténuation seront contrôlées périodiquement afin de vérifier leur efficacité. Si les mesures d'atténuation s'avèrent inefficaces, l'UCP changera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du Projet pour des fournisseurs qui peuvent démontrer qu'ils respectent les exigences pertinentes.

99. S'il n'est pas possible de gérer les risques, l'UCP devra remplacer, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du Projet concernés par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES 2.

6. Personnel Responsable

6.1 UCP

100. **Les spécialistes (environnemental et social) de l'UCP superviseront et guideront en collaboration avec le spécialiste VBG/EAS/SH tous les aspects du Projet liés à la main d'œuvre et les conditions de travail.** Ils coordonneront au quotidien dans les différentes activités du Projet, y compris les relations avec les entités contractantes et les fournisseurs. Les mêmes aspects pour la composante 5 seront couverts par les spécialistes (environnemental, social et VBG) de l'UGP du PGNSP. Dans tous les cas, les tâches suivantes devront être remplies :

- Mettre en œuvre les procédures de gestion de la main d'œuvre du Projet.
- S'assurer que les entités contractantes se conforment à cette procédure de gestion du travail
- Contrôler et vérifier que les entités contractantes respectent leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail envers leurs travailleurs contractuels, ainsi que les travailleurs des sous-traitants, conformément au Code du Travail et la NES 2.
- Contrôler la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre par les entités contractantes et les sous-traitants.
- Assurer la formation sur la gestion de la main d'œuvre et la santé et la sécurité au travail pour les travailleurs du Projet.
- S'assurer que le mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels est mis en œuvre et que les travailleurs sont informés de son objectif et de la manière de l'utiliser.
- Assurer la documentation des activités du MGP ;
- Mettre en place un système de suivi et d'examen régulier des performances en matière de travail, de sécurité et de santé au travail.
- Contrôler la mise en œuvre du Code de Conduite.

101. L'UCP assurera que ses responsables (environnemental, social et VBG) sont suffisamment qualifiés et formés pour traiter les questions liées à la main d'œuvre et les conditions de travail.

6.2 Entités Contractantes

102. Les entités contractantes devront :

- Préparer et mettre en œuvre selon les besoins un PGES-Chantier proportionnel aux risques au nombre de travailleurs
- Respecter les exigences de la législation nationale et de la présente procédure de gestion de la main d'œuvre
- Tenir des registres du processus de recrutement et d'emploi des travailleurs sous contrat
- Communiquer clairement la description du travail et les conditions d'emploi aux travailleurs sous contrat
- Mettre en place un système de rapports réguliers sur les performances en matière de travail, de santé et de sécurité au travail.
- Désigner un responsable de la sécurité chargé des questions d'ESSS
- S'assurer que des mesures de SST sont en place pour les travailleurs sur les sites de construction.
- Informer l'organisation ordonnatrice de leur contrat dans les 24 heures de tout incident ou accident majeur.

Annexe 1.

Exigences Environnementales, Sociales, Sanitaires et Sécuritaires

Cette annexe définit les prescriptions minimales concernant les mesures d'atténuation des risques environnementaux, sociaux, sanitaires, et sécuritaires (E3S), que les entités contractantes doivent prendre en considération lors de la préparation de leur PGES en conformité avec la NES et le Plan de Gestion de Sécurité (PGS).

Dispositions Générales

Plan de Gestion de l'Entreprise

L'Entreprise doit établir et soumettre à l'approbation du Maître d'Ouvrage délégué un Plan détaillant comment l'Entreprise (PGES-Entreprise) satisfera les prescriptions environnementales, sociales, sanitaires, et sécuritaires (E3S). Ce Plan comprendra les sections suivantes :

- Formation E3S
- Gestion des Installations et Chantiers
- Gestion de la Sécurité au Travail
- Gestion de la Santé
- Gestion de la Main-D'œuvre
- Préparation et Réponse aux Urgences
- Engagement des Parties Prenantes (Engagement citoyen)
- Suivi Environnemental et Social

Responsable Environnement, Social, Santé, et Sécurité

L'Entreprise doit :

- Désigner un responsable hygiène santé sécurité et environnement (3SE) qui veillera à ce les prescriptions 3SE soient rigoureusement suivies par tous et à tous les niveaux d'exécution, tant pour les employés de l'Entreprise que pour la population et autres personnes en contact avec le chantier.

Respect des Lois, Règlements, et Normes Nationales

L'Entreprise et ses sous-traitants doivent :

- Connaître, respecter et appliquer les lois, règlements, et normes en vigueur au République Centrafricaine relatifs à l'environnement (se conformer au Code de l'Environnement), ainsi qu'aux aspects sociaux, sanitaires et sécuritaires
- Assumer entière responsabilité pour toute réclamation liée à une activité sous leur contrôle qui n'a pas respecté ces lois, règlements, ou normes

Obligations Contractuelles

L'Entreprise doit :

- Redresser tout défaut, manquement, ou non-exécution des prescriptions E3S ou de son Plan E3S qui lui est dûment notifiées par le Maître d'Ouvrage délégué

- Assumer les coûts associés à tout retard ou interruption des travaux, ainsi qu'à tous travaux supplémentaires découlant du non-respect des prescriptions E3S ou de son Plan E3S.
- En application des dispositions contractuelles, le non-respect des E3S de manière générale, et du Plan E3S de l'Entreprise de manière spécifique, dûment constaté par le Maître d'Ouvrage délégué, peut être un motif de résiliation du contrat.
- L'Entreprise ayant fait l'objet d'une résiliation pour cause de non application des E3S ou du Plan E3S s'expose à des sanctions allant jusqu'à la suspension du droit de soumissionner pour une période déterminée par le Maître d'Ouvrage délégué, avec une réfaction sur le prix et un blocage de la retenue de garantie.
- Le non-respect d'une ou de plusieurs prescriptions E3S ou de son Plan E3S par l'Entreprise peut l'exposer au refus de réception provisoire ou définitive des travaux par la Commission de réception.
- Les obligations de l'Entreprise vis-à-vis les E3S courent jusqu'à la réception définitive des travaux qui ne sera acquise qu'après que toutes les mesures requises par les prescriptions E3S aient été satisfaites.

Formation E3S

L'Entreprise doit :

- Déterminer ses besoins de formation en matière d'E3S en collaboration avec le Maître d'Ouvrage délégué.
- Tenir un registre de toutes les formations, orientations et initiations en matière d'E3S.
- S'assurer, par des spécifications contractuelles appropriées et un suivi, que les prestataires de services, ainsi que la main-d'œuvre contractuelle et sous-traitants, sont formés de manière adéquate avant le début des travaux.
- Démontrer au Maître d'Ouvrage délégué que ses employés sont compétents pour exercer leurs activités et leurs fonctions en toute sécurité. À cette fin, l'Entreprise doit délivrer un certificat de compétence pour chaque personne travaillant sur le site (relatif au métier et à l'aspect de l'affectation du travail) qui précise les tâches qui peuvent être entreprises par chaque personnel clé.

Formation de base

- L'Entreprise s'assurera que tous les employés, y compris la direction, les superviseurs et les ouvriers, ainsi que les sous-traitants, ont reçu une formation et des informations sur la santé et la sécurité au travail, avant le début de nouveaux travaux. Cette formation doit leur permettre de comprendre les risques professionnels et de protéger leur santé contre les facteurs ambiants dangereux potentiels. Elle devrait couvrir de manière adéquate les processus étape par étape qui sont nécessaires pour que les travaux soient réalisés en toute sécurité.
- La formation devrait comprendre une sensibilisation aux dangers, y compris aux dangers spécifiques au site, aux pratiques de travail sûres, aux exigences en matière d'hygiène, au port et à l'utilisation d'équipements et de vêtements de protection, et aux procédures d'urgence en cas d'incendie, d'évacuation et de catastrophe naturelle, selon les cas. Tout danger spécifique à un site ou tout code de couleur utilisé devrait être examiné en détail dans le cadre de la formation d'orientation.

Orientation des visiteurs

- L'Entreprise établira un programme d'orientation et de contrôle des visiteurs, si les visiteurs du site de construction, y compris les fournisseurs, peuvent accéder aux zones où des conditions ou des substances dangereuses peuvent être présentes.
- Les visiteurs seront toujours accompagnés d'un membre autorisé de l'Entreprise ou d'un représentant du Maître d'Ouvrage délégué qui a suivi avec succès la formation d'orientation E3S et qui connaît bien les dangers spécifiques au site du Projet, sa disposition, et les zones restreintes.

Gestion des Installations et Chantiers

Règles Générales

L'Entreprise doit :

- Définir le périmètre d'utilité publique où les travaux sont susceptibles d'être menés, y compris les emprises des chantiers. L'Entreprise peut aménager des zones secondaires pour le stationnement des engins qui ne sont pas autorisés à stationner sur la voie publique en dehors des heures de travail et de l'emprise des chantiers. Ces zones peuvent comporter également un espace permettant les travaux de soudure, d'assemblage, de petit usinage, et de petit entretien d'engins, mais ne pourront pas stocker des hydrocarbures.
- Tout stockage de quelque nature que ce soit, est formellement interdit en dehors des emprises de chantiers et des zones prédéfinies.
- Obtenir tous les permis nécessaires pour réaliser les travaux prévus dans le contrat, y compris les autorisations délivrées par les collectivités locales, les services forestiers (en cas de déboisement, ou d'élagage), les services miniers (en cas d'exploitation de carrières et de sites d'emprunt), les services d'hydraulique (en cas d'utilisation de points d'eau), ou de l'inspection du travail.
- Débuter les travaux dans les emprises privées que lorsque celles-ci sont libérées suite à une procédure d'acquisition.
- Éviter de circuler en dehors de la zone d'utilité publique, et surtout éviter d'endommager toute bien, propriété, ou aménagement existant, y compris les bâtiments, les clôtures, les champs de cultures, et les mares d'abreuvement
- Repérer les réseaux des concessionnaires (e.g., eau potable, électricité, téléphone, égouts) sur plan avant le démarrage des travaux, et formaliser ce repérage par un procès-verbal signé par toutes les parties (Entreprise, Maître d'Ouvrage délégué, concessionnaires).
- Maintenir un personnel en astreinte, tous les jours sans exception (samedi, dimanche, jours fériés), de jour comme de nuit pendant toute la durée du contrat, afin d'assurer la garde, la surveillance et le maintien en sécurité de ses chantiers et installations, et pour pallier à tout incident et/ou accident susceptible de se produire en relation avec ses activités.
- Collaborer avec les autres entreprises pour appliquer les exigences en matière de santé et de sécurité, lorsque les travailleurs de plusieurs entreprises travaillent ensemble dans un même lieu, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie pour la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

Localisation des Bases-vie

L'Entreprise doit :

- Consulter et négocier avec les parties prenantes locales avant de proposer un emplacement pour ses camps.
- Soumettre les emplacements proposés au Maître d'Ouvrage délégué pour approbation, y compris une justification de leur emplacement, ainsi que les mesures proposées pour atténuer les risques et les impacts environnementaux et sociaux autour du camp et pour renforcer les avantages sociaux.

Signalisation

L'Entreprise doit :

- Placer, préalablement à l'ouverture des chantiers et chaque fois que de besoin, une pré-signalisation et une signalisation des chantiers à longue distance (sortie de carrières ou de bases-vie, circuit utilisé par les engins, etc.) qui réponde aux lois et règlements en vigueur, être conforme aux normes

internationales, et être facilement comprise par les ouvriers, les visiteurs et le grand public, selon le cas.

- Interdire l'accès des chantiers par le public, les protéger par des balises et des panneaux de signalisation, indiquer les différents accès, et prendre toutes les mesures d'ordre et de sécurité propres à éviter les accidents.

Gestion des paysages établis

Afin de préserver le paysage naturel, l'Entreprise doit :

- Mener les travaux de manière à éviter toute destruction, cicatrisation ou dégradation inutile de l'environnement naturel.
- Limiter les aménagements temporaires, tels que les aires d'entreposage et de stationnement, ou les chemins de contournement ou de travail, et surtout éviter de combler les mares temporaires existantes.
- Construire ses installations temporaires de façon à déranger le moins possible l'environnement, de préférence dans des endroits déjà déboisés ou perturbés lorsque de tels sites existent, ou sur des sites qui seront réutilisés lors d'une phase ultérieure pour d'autres fins.
- Strictement éviter toute activité ou implantation dans une aire protégée, ou un habitat naturel critique au sens de la NES 6 de la Banque mondiale
- Protéger tous les arbres et la végétation contre les dommages causés par les travaux de construction et les équipements de l'Entreprise, sauf lorsque le défrichage est nécessaire et convenu pour des travaux permanents, des routes de construction approuvées, ou des opérations d'excavation.
- Limiter au strict minimum le décapage, le déblaiement, le remblayage et le nivellement des aires de travail afin de respecter la topographie naturelle et de prévenir l'érosion.
- En cas de déboisement, découper et stocker les arbres abattus à des endroits agréés par l'UCP, et informer les populations riveraines de la possibilité de disposer de ce bois à leur convenance. Les arbres abattus ne doivent pas être abandonnés sur place, ni brûlés ni enfouis sous les matériaux de terrassement.
- Après le décapage de la couche de sol arable, extraire et mettre en réserve la terre végétale et l'utiliser pour le réaménagement des talus et autres surfaces perturbées.
- Revégétaliser les zones endommagées à l'achèvement des travaux et, pour les zones qui ne peuvent pas être revégétalisées, scarifier la zone de travail de manière à faciliter la revégétalisation naturelle, à assurer un drainage adéquat et à prévenir l'érosion.
- Utiliser, dans la mesure du possible, des espèces locales appropriées pour revégétaliser, et éviter les espèces répertoriées comme nuisibles ou l'introduction de nouvelles espèces sans l'avis des services forestiers.
- Réparer, replanter, réensemencer ou corriger de toute autre manière, selon les instructions de l'UCP, et aux frais de l'Entreprise, toute destruction, cicatrisation, dommage ou dégradation inutile du paysage résultant des activités de l'Entreprise.
- Prévenir les feux de brousse sur l'étendue de ses travaux, ainsi que sur ses installations, conformément aux instructions, lois et règlements édictés par les autorités compétentes.
- Tenir compte du calendrier des travaux afin de limiter les perturbations des activités agricoles (semences, récoltes).
- Identifier et éviter, en consultation avec les populations riveraines, les passages pour les animaux, le bétail et les personnes.

Patrimoine Culturel

L'Entreprise doit

- Prendre toutes les dispositions nécessaires pour respecter les sites ou objets ayant une valeur culturelle ou patrimoniale (cimetières, sites sacrés, historiques, ou archéologiques) dans le voisinage des travaux.
- S'assurer avant le démarrage des travaux de la typologie et de l'implantation des sites culturels potentiels.
- Élaborer une procédure pour les découvertes fortuites de patrimoine culturel physique qui décrit les mesures à prendre si un patrimoine culturel jusque-là inconnu est rencontré pendant la construction :
 - Déterminer au préalable la possibilité de trouver du patrimoine culturel physique lors des travaux
 - Tenir un registre détaillé des découvertes et des mesures appliquées
 - Arrêter les travaux dans la zone concernée
 - Aviser immédiatement le Maître d'Ouvrage qui doit prendre des dispositions afin de protéger le site pour éviter toute destruction, notamment la définition et la matérialisation d'un périmètre de protection.
 - Suspendre les travaux à l'intérieur du périmètre de protection jusqu'à ce que l'organisme national responsable des sites historiques et archéologiques ait donné l'autorisation de les poursuivre.
 - Notifier les institutions nationales responsables du patrimoine culturel
 - Interdire d'enlever et de déplacer les objets et les vestiges
 - Définir une procédure pour la conservation des objets trouvés
 - Prévoir les éventuels arrêts de travail temporaires qui pourraient être nécessaires afin de gérer les découvertes fortuites.

Approvisionnement en Eau

- Éviter que les besoins en eau des chantiers ne portent préjudice aux sources d'eau utilisées par les communautés locales.
- Utiliser dans la mesure du possible les services publics d'eau potable, s'ils sont disponibles
- Au besoin, rechercher et exploiter des points d'eau qui seront à sa charge.
- Obtenir une autorisation du Service de l'hydraulique local, et respecter la réglementation en vigueur, en cas d'approvisionnement en eau à partir des eaux souterraines ou de surface.
- Désinfecter l'eau de surface destinée à la consommation humaine (personnel de chantier) par chloration ou autre procédé approuvé par les services environnementaux et sanitaires concernés. Si l'eau n'est pas entièrement conforme aux critères de qualité d'une eau potable, l'Entreprise doit prendre des mesures alternatives telles que la fourniture d'eau embouteillée ou l'installation de réservoirs d'eau en quantité et en qualité suffisantes. Cette eau doit être conforme au règlement sur les eaux potables

Déblais et déchets d'excavation

L'Entreprise doit :

- Déposer les déblais non réutilisés dans des aires d'entreposage s'il est prévu de les utiliser plus tard ; sinon les transporter dans des zones de remblais préalablement autorisées.
- Collecter et gérer correctement tous les déchets solides provenant des travaux de construction.
- Transporter les déchets et débris de construction ou d'excavation dans des sites d'élimination approuvés par les autorités compétentes.
- Enlever dès que possible les matériaux d'excavation inutiles des sites de construction.

Émanations et Projections

L'Entreprise doit :

- Hermétiquement contenir au moyen d'une bâche le sable, le ciment et les autres matériaux fins durant leur transport, afin d'éviter l'envol de poussière ou leur déversement.
- Prendre des protections spéciales (filets, bâches) contre les risques de projections, émanations et chutes d'objets.
- Utiliser des méthodes de contrôle des poussières, telles que le recouvrement, l'arrosage, ou l'augmentation de la teneur en humidité des piles de stockage de matériaux à ciel ouvert, ou mettre en place des mesures de contrôle, y compris l'extraction et le traitement de l'air par un dépoussiéreur à sacs filtrants ou un cyclone pour les moyens de manutention des matériaux, telles que les convoyeurs et les bacs.
- Arroser pour contrôler la poussière sur les routes et pistes empruntées par ses engins de transport pour éviter la poussière, plus particulièrement au niveau des zones habitées. Les sous-produits du pétrole ne doivent pas être utilisés.
- Choisir l'emplacement des concasseurs et des équipements similaires en fonction du bruit et de la poussière qu'ils produisent. Le port de lunettes et de masques anti poussières est obligatoire.
- Nettoyer régulièrement les surfaces des routes sur les sites de construction pour éliminer les poussières accumulées, et nettoyer régulièrement les véhicules de transport.
- Utiliser des lave-roues dans les carrières, les usines de préparation de mélanges, les chantiers de construction et autres installations pour empêcher la formation de boue, de poussière et de saleté sur la voie publique.
- Minimiser la fumée des moteurs diesel par un entretien régulier et adéquat, notamment en veillant à ce que le moteur, le système d'injection et les filtres à air soient en bon état.

Produits Dangereux et Toxiques

Les produits et déchets dangereux, toxiques ou nocifs résultant des activités de construction requièrent une attention particulière afin de prévenir leur introduction dans l'environnement naturel, qui pourrait nuire aux personnes ou à l'environnement terrestre et aquatique. L'Entreprise doit :

- Transporter les produits pétroliers, les lubrifiants et les autres matières dangereuses de façon sécuritaire, dans des contenants étanches sur lesquels le nom du produit est clairement identifié. La livraison doit être effectuée par des camions citernes conformes à la réglementation en vigueur et les conducteurs doivent être sensibilisés sur les dégâts en cas d'accident.
- Étiqueter tous les récipients susceptibles de contenir des substances dangereuses en raison de leurs propriétés chimiques ou toxicologiques, ou de la température ou de la pression, en fonction de leur contenu et du danger qu'ils présentent, ou selon un code de couleur approprié.
- Installer les entrepôts de combustible, de lubrifiants et de produits pétroliers à une distance d'au moins 200 m des plans et cours d'eau. Les lieux d'entreposage doivent être localisés à l'extérieur de toute zone inondable et d'habitation, et être bien identifiés afin d'éviter des collisions entre les véhicules de chantier et les réservoirs de produits pétroliers.
- Faire effectuer les opérations de transbordement vers les citernes de stockage par un personnel qualifié. Les citernes de stockage doivent être étanches et posées sur des surfaces protégées disposant d'un système de protection contre des épanchements intempestifs de produit.
- Utiliser des surfaces imperméables pour les zones de ravitaillement en carburant et autres zones de transfert de fluides
- Protéger les réservoirs de produits pétroliers et les équipements de remplissage par une cuvette pour la rétention du contenu en cas de déversement accidentel. Tous les réservoirs doivent être fermés quand ils ne sont pas utilisés.

- Prévoir un confinement secondaire adéquat pour les réservoirs de stockage de carburant et pour le stockage temporaire d'autres fluides tels que les huiles de lubrification et les fluides hydrauliques,
- Éviter de stocker ou de manipuler des liquides toxiques à proximité des installations de drainage ou de les évacuer vers celles-ci.
- Préparer un plan d'urgence en cas de déversement accidentel de contaminants et le soumettre au Maître d'Ouvrage délégué avant le début des travaux.
- Former les ouvriers sur le transfert et la manipulation corrects des carburants et des produits chimiques, et sur la réponse à apporter en cas de déversement. Les mesures de lutte et de contrôle contre les déversements de produits contaminants doivent être clairement définies et les ouvriers doivent les connaître et pouvoir les mettre en œuvre en cas d'accident.
- Garder des matériaux ou composés absorbants et d'isolants (e.g., coussins, feuilles, boudins) sur le site en quantités suffisantes correspondant à l'ampleur des déversements potentiels, ainsi que des récipients étanches bien identifiés, destinés à recevoir les résidus pétroliers et les déchets,
- Mettre en place sur le chantier et les installations des équipements portables de confinement et de nettoyage des déversements (e.g., pelles, pompes, machinerie, contenants, gants, isolants), les équipements de communication (radio émetteur et téléphone), ainsi que le matériel requis pour signaler le déversement.
- Verser les produits toxiques, tels que des liquides, des produits chimiques, du carburant, et des lubrifiants, dans des conteneurs en vue de leur récupération ou de leur transport ultérieur hors site.
- Nettoyer les aires de travail ou de stockage où des produits pétroliers ou autres contaminants ont été manipulés.

Entretien des engins et équipements de chantiers

L'Entreprise doit :

- Respecter les normes d'entretien des engins de chantiers et des véhicules et effectuer le ravitaillement en carburant et lubrifiant dans un lieu désigné à cet effet.
- Recueillir, traiter ou recycler tous les résidus pétroliers, les huiles usagées et les déchets produits lors des activités d'entretien ou de réparation de la machinerie. Il est interdit de les rejeter dans l'environnement ou sur le site du chantier.
- S'assurer que les aires de lavage et d'entretien d'engins soient bétonnées et pourvues d'un ouvrage de récupération des huiles et graisses, avec une pente orientée de manière à éviter l'écoulement des produits polluants vers les sols non revêtus. Les bétonnières et les équipements servant au transport et à la pose du béton doivent être lavés dans des aires prévues à cet effet.
- Effectuer les vidanges dans des fûts étanches et conserver les huiles usagées pour les remettre au fournisseur (recyclage) ou aux populations locales pour d'autres usages. Les pièces de rechange usagées doivent être envoyées à la décharge publique.

Gestion des déchets liquides

L'entreprise doit :

- Pouvoir les bureaux et les logements d'installations sanitaires en nombre suffisant (latrines, fosses septiques, lavabos et douches), en accord avec le Maître d'Ouvrage délégué, et en conformité avec les règlements sanitaires applicables.
- Assurer un traitement primaire adéquat des effluents d'assainissement par la mise en place un système d'assainissement autonome approprié, par exemple une fosse étanche ou septique.
- Éviter tout déversement ou rejet d'eaux usées, d'eaux de vidange des fosses, de boues, hydrocarbures, et polluants de toute nature, dans les eaux superficielles ou souterraines, les égouts, ou les fossés de drainage.

Gestion des déchets solides

L'Entreprise doit :

- Déposer les ordures ménagères dans des poubelles étanches qui seront vidées périodiquement.
- Utiliser des bennes étanches en cas d'évacuation par les camions du chantier, de façon à ne pas laisser échapper de déchets.
- De préférence, collecter les ordures quotidiennement pour ne pas attirer les vecteurs, surtout durant les périodes de chaleur.
- Éliminer ou recycler les déchets de manière écologiquement rationnelle.
- Localiser les décharges pour l'élimination des déchets solides à au moins 100 m des cours d'eau, et les clôturer afin d'empêcher l'accès par les populations locales.
- Si possible, acheminer les déchets, vers les lieux d'élimination autorisés existants.

Étiquetage des Équipements

L'entreprise doit

- Tous les récipients susceptibles de contenir des substances dangereuses en raison de leurs propriétés chimiques ou toxicologiques, ou de la température ou de la pression, doivent être étiquetés en fonction de leur contenu et du danger qu'ils présentent, ou porter un code de couleur approprié.

Bancs d'Emprunt et Carrières

Les matériaux nécessaires au remblayage qui ne sont pas disponibles sur place seront obtenus à partir de zones d'emprunt et de carrières que l'Entreprise identifiera, sous réserve de l'approbation du Maître d'Ouvrage délégué. L'Entreprise doit :

- Obtenir tous les permis et autorisations nécessaires pour ouvrir et exploiter des bancs d'emprunt et des carrières (temporaires et permanents), en conformité à la législation nationale en la matière.
- Utiliser, dans la mesure du possible, un site existant.
- Situer les carrières aussi loin que possible des agglomérations. L'exploitation des carrières produira du bruit et de la poussière qui auront un impact sur les communautés voisines, même si des contrôles sont imposés.
- Clôturer et sécuriser les sites de carrières. Les parois abruptes des carrières constituent un danger pour les personnes et le bétail.
- Localiser les bancs d'emprunt et les carrières à au moins 100 m des cours d'eau ou des habitations humaines.
- Effectuer une inspection/enquête préalable à tout dynamitage, en consultation avec les résidents/propriétaires, avant d'exploiter une carrière, pour documenter l'état existant des bâtiments et identifier toute structure, élément de bâtiment ou contenu sensible. Les conditions du site et les informations de l'inspection doivent être utilisées pour concevoir l'opération de dynamitage afin d'éviter tout impact sur la propriété.
- Localiser, dans la mesure du possible, les bancs d'emprunt sur des terres qui ne sont pas utilisées pour la culture et qui ne sont pas boisées.
- Éviter les zones présentant un intérêt historique ou culturel local et éviter de creuser à moins de 25 m des tombes.
- Cacher, dans la mesure du possible, les bancs d'emprunt de la route, et concevoir les carrières et les bancs d'emprunt de manière à minimiser les impacts visibles sur le paysage.

Fermeture des chantiers et installations

L'entreprise doit à la fin des travaux :

- Laisser les sites qu'elle a occupés ou utilisés dans un état propre à leur affectation immédiate et faire constater cet état par le Maître d'Ouvrage délégué avant d'être libéré de ses engagements et de sa responsabilité concernant leur usage. En cas de défaillance de l'Entreprise, le Maître d'Ouvrage délégué peut faire effectuer ces travaux par une entreprise de son choix aux frais du défaillant.
- Remettre les installations permanentes qui ont été endommagées dans un état équivalent à ce qu'elles étaient avant le début des travaux.
- Débarrasser les chantiers et les installations des bâtiments temporaires, des clôtures ou autre obstacle à la circulation, de tout équipement, déchets solides ou liquides, et matériaux excédentaires, et les éliminer ou recycler d'une manière appropriée, tel qu'indiqué par les autorités compétentes.
- Enlever les revêtements de béton, les pavés et les dalles, les transporter aux sites de rejet autorisés, et recouvrir les sites recouverts de terre.
- Décontaminer les sols souillés (les parties contaminées doivent être décaissées et remblayées par du sable) et nettoyer et détruire les fosses de vidange.
- S'assurer que les sites sont exempts de toute contamination.
- Rectifier les défauts de drainage et régaler toutes les zones excavées
- Scarifier le sol partout où il a été compacté (aires de travail, voies de circulation, etc.) sur au moins 15 cm de profondeur pour faciliter la régénération de la végétation.
- Reboiser les zones initialement déboisées avec des espèces appropriées, en rapport avec les services forestiers locaux
- Protéger les ouvrages restés dangereux (puits, tranchées ouvertes, dénivelés, etc.)
- Rendre fonctionnel les chaussées, trottoirs, caniveaux, rampes et autres ouvrages rendus au service public
- Remettre les sites aux propriétaires initiaux, en tenant compte de leurs souhaits et de la législation nationale.
- Céder les installations fixes sans dédommagement s'il est de l'intérêt du Maître d'Ouvrage ou des collectivités locales de les récupérer pour une utilisation future
- Remettre les voies d'accès à leur état initial

Fermeture des Carrières

L'Entreprise doit :

- Remettre en état le site d'emprunt et/ou la carrière temporaire à la fin des travaux, selon un plan de restauration approuvé par le Maître d'Ouvrage délégué et les autorités compétentes, y compris :
 - Égaliser le terrain et restaurer son couvert végétal (arbres, arbustes, pelouse, ou culture)
 - Rétablir les écoulements naturels antérieurs
 - Répartir et dissimuler les gros blocs rocheux
 - Aménager des fossés de garde afin d'éviter l'érosion des terres régalees
 - Aménager des fossés de récupération des eaux de ruissellement.
 - Aménager des plans d'eau (bassins, mares) pour les communautés locales qui en exprime le souhait, et au besoin conserver la rampe d'accès, si la carrière est déclarée utilisable pour le bétail ou les riverains

Gestion de la Sécurité au Travail (SST)

Intempéries

L'Entreprise doit :

- Désigner et construire les structures des lieux de travail pour résister aux intempéries et inclure une zone désignée comme refuge sûr, le cas échéant.
- Élaborer des procédures opérationnelles standard (POS) pour la fermeture du site, y compris un plan d'évacuation.

Toilettes et douches

L'Entreprise doit :

- Prévoir des installations sanitaires adéquates (toilettes et lavabos) pour le nombre de personnes qui travailleront sur le chantier, y compris des installations séparées pour les femmes, et inclure un mécanisme pour indiquer si les toilettes sont "en service" ou "vacantes". Les toilettes doivent également être équipées d'un approvisionnement suffisant en eau courante chaude et froide, de savon et de sèche-mains.
- Prévoir un local permettant aux ouvriers de prendre une douche et de se changer en vêtements de ville s'ils sont exposés à des substances toxiques.

Approvisionnement en eau potable

L'Entreprise doit :

- Assurer un approvisionnement suffisant en eau potable pour boire par une fontaine à jet ascendant ou par un moyen sanitaire de collecte de l'eau.
- Assurer que l'eau fournie aux zones de préparation des aliments ou à des fins d'hygiène personnelle (lavage ou bain) réponde aux normes de qualité de l'eau potable

Restauration

L'Entreprise doit :

- Mettre à disposition des ouvriers des zones de restauration propres qui ne sont pas exposés à des substances dangereuses ou nocives.

Protection du personnel

L'Entreprise doit :

- Fournir gratuitement au personnel de chantier des tenues de travail correctes réglementaires et en bon état.
- Fournir gratuitement au personnel de chantier et aux visiteurs tous les équipements personnels de protection (EPI) propres à leurs activités (e.g., casques, bottes, ceintures, masques, gants, lunettes) appropriés, et veiller à ce que cette obligation soit répercutée sur les sous-traitants éventuels
- Rendre obligatoire l'utilisation des EPI appropriés sur les chantiers. Un contrôle permanent doit être effectué à cet effet et, en cas de manquement, des mesures coercitives (avertissement, mise à pied, renvoi) doivent être appliquées au personnel concerné.
- Fournir à ses employés une formation suffisante sur l'utilisation, le stockage et l'entretien des EPI
- Entretien correctement les EPI, notamment en les nettoyant lorsqu'ils sont sales et en les remplaçant lorsqu'ils sont endommagés ou usés

- Déterminer les exigences en matière d'EPI standard et/ou spécifique à une tâche, sur la base d'une analyse de sécurité spécifique à la tâche
- Considérer l'utilisation des EPI comme un dernier recours lorsqu'il s'agit de contrôler et de prévenir les dangers, et toujours se référer à la hiérarchie des contrôles des dangers lors de la planification d'un processus de sécurité

Bruit

L'Entreprise doit mettre en place des mesures appropriées pour atténuer l'impact des bruits de construction à un niveau acceptable. Les précautions visant à réduire l'exposition des ouvriers au bruit doivent inclure, entre autres, les éléments suivants

- Aucun employé ne doit être exposé à un niveau de bruit supérieur à 85 dB(A) pendant plus de 8 heures par jour sans protection auditive. En outre, aucune oreille non protégée ne doit être exposée à un niveau de pression acoustique de pointe (instantané) supérieur à 140 dB(C).
- Appliquer activement l'utilisation de protection auditive lorsque le niveau sonore équivalent sur 8 heures atteint 85 dB(A), que les niveaux sonores de crête atteignent 140 dB(C), ou que le niveau sonore maximal moyen atteint 110 dB(A). Les dispositifs de protection auditive fournis doivent être capables de réduire les niveaux sonores à l'oreille à au moins 85 dB(A).
- Bien que la protection auditive soit préférable pour toute période d'exposition au bruit supérieure à 85 dB(A), un niveau de protection équivalent peut être obtenu, mais moins facilement géré, en limitant la durée d'exposition au bruit. Pour chaque augmentation de 3 dB(A) des niveaux sonores, la période ou la durée d'exposition "autorisée" doit être réduite de 50 %.
- Effectuer des contrôles auditifs médicaux périodiques sur les ouvriers exposés à des niveaux sonores élevés.
- Effectuer une rotation du personnel pour limiter l'exposition individuelle à des niveaux élevés.
- Installer des dispositifs pratiques d'atténuation acoustique sur les équipements de construction, tels que les silencieux. Des compresseurs d'air et des générateurs avec silencieux devraient être utilisés, et toutes les machines devraient être maintenues en bon état. Des silencieux doivent être installés sur les bulldozers, les compacteurs, les grues, les camions à benne, les pelles, les niveleuses, les chargeuses, les décapeuses et les pelles.
- Poser des panneaux indicateurs dans toutes les zones où le niveau de pression acoustique dépasse 85 dB(A).
- Limiter les bruits de chantier susceptibles d'importuner gravement les riverains, soit par une durée exagérément longue, soit par leur prolongation en dehors des heures normales de travail. Les seuils à ne pas dépasser sont : 55 à 60 décibels le jour ; 40 décibels la nuit.
- Prévenir les habitants si une activité causant un niveau de bruit élevé se déroule à proximité d'une communauté.

Gestion de la Santé

Premiers secours et accidents

L'Entreprise doit :

- Mettre en place un service médical courant et d'urgence à la base-vie, adapté à l'effectif de son personnel.
- Veiller à ce que les premiers secours soient toujours dispensés par un personnel qualifié. Des postes de premiers secours correctement équipés doivent être facilement accessibles depuis le lieu de travail.
- Fournir aux ouvriers chargés des tâches de sauvetage et de premiers secours une formation spécifique, afin de ne pas aggraver par inadvertance les expositions et les risques pour la santé, pour eux-mêmes

ou pour leurs collègues. La formation doit inclure les risques d'infection par des agents pathogènes transmissibles par le sang suite à des contacts avec des fluides et des tissus corporels.

- Prévoir des douches oculaires et/ou des douches d'urgence à proximité de tous les postes de travail où il pourrait être nécessaire de se rincer immédiatement à l'eau.
- Assurer que des procédures d'urgence écrites sont disponibles pour le traitement des cas de traumatisme ou de maladie grave, y compris les procédures de transfert des patients vers un établissement médical approprié.
- Signaler immédiatement au Maître d'Ouvrage délégué toute situation susceptible de provoquer un accident grave, tels que les défaillances majeures d'équipements, le contact avec des lignes à haute tension, l'exposition à des matières dangereuses, les glissements ou les éboulements.
- Enquêter immédiatement concernant toute blessure ou maladie grave ou mortelle causée par les travaux dont l'Entreprise est responsable, et soumettre un rapport complet au Maître d'Ouvrage délégué.

Maladies à Transmission Vectorielle

La meilleure façon de réduire l'impact des maladies à transmission vectorielle sur la santé à long terme des ouvriers et des communautés voisines est d'éliminer les facteurs qui conduisent à la maladie. L'Entreprise, en étroite collaboration avec les autorités sanitaires de la communauté, doit mettre en œuvre une stratégie intégrée de lutte contre les maladies transmises par les moustiques et autres arthropodes, y compris :

- Prévenir la propagation des larves et des adultes par des améliorations sanitaires, et l'élimination des habitats de reproduction à proximité des établissements humains
- Prévenir et minimiser la contamination et la propagation
- Éliminer les eaux stagnantes
- Mettre en œuvre des programmes de lutte intégrée contre les vecteurs
- Promouvoir l'utilisation de répulsifs, de vêtements, de filets et d'autres barrières pour prévenir les piqûres d'insectes
- Sensibiliser le personnel du projet aux risques, à la prévention et aux traitements disponibles
- Distribuer du matériel éducatif approprié
- Suivre les directives de sécurité pour le stockage, le transport et la distribution des pesticides afin de minimiser les risques de mauvaise utilisation, de déversement et d'exposition humaine accidentelle

Maladies Contagieuses

La mobilité de la main-d'œuvre pendant les travaux peut propager les maladies contagieuses, notamment la COVID-19 et les maladies sexuellement transmissibles (MST), telles que le VIH/SIDA. Reconnaissant qu'aucune mesure unique n'est susceptible d'être efficace à long terme, l'Entreprise doit inclure une combinaison de modifications comportementales et environnementales pour atténuer ces maladies transmissibles :

- Prévoir un dépistage actif, un diagnostic, des conseils et l'orientation des travailleurs vers un programme national dédié aux MST et au VIH/SIDA, (sauf accord contraire) de l'ensemble du personnel et de la main-d'œuvre du chantier.
- Mener des campagnes d'information, d'éducation et de consultation (IEC), au moins tous les deux mois, à l'intention de l'ensemble du personnel et de la main-d'œuvre du site (y compris tous les employés de l'Entreprise, tous les sous-traitants de tout niveau et les employés des consultants travaillant sur le site, ainsi que les chauffeurs de camion et les équipes effectuant des livraisons sur le site pour les travaux et les services exécutés dans le cadre du contrat), concernant les risques, les dangers et l'impact, et les comportements appropriés pour éviter la propagation.

- Fournir des préservatifs masculins ou féminins à l'ensemble du personnel et des travailleurs du site, selon le cas.
- Fournir un traitement par le biais d'une gestion de cas standard dans les établissements de soins de santé du site ou de la communauté.
- Garantir un accès facile au traitement médical, à la confidentialité et aux soins appropriés, en particulier en ce qui concerne les travailleurs migrants.
- Promouvoir la collaboration avec les autorités locales pour améliorer l'accès des familles des travailleurs et de la communauté aux services de santé publique et assurer l'immunisation des travailleurs contre les maladies courantes et localement répandues.
- Fournir une éducation de base sur les conditions qui permettent la propagation d'autres maladies telles que la fièvre de Lassa qui est une fièvre hémorragique causée par le virus Lassa, le choléra et le virus Ebola. La formation doit couvrir l'éducation environnementale et sanitaire.
- Prévenir les maladies dans les communautés voisines des installations du Projet :
 - Mettre en œuvre une stratégie d'information pour renforcer les conseils de personne à personne sur les facteurs systémiques qui peuvent influencer le comportement individuel ainsi qu'en promouvant la protection individuelle et en protégeant les autres de l'infection, en encourageant l'utilisation de préservatifs
 - Former les travailleurs de la santé au traitement des maladies
 - Mener des programmes de vaccination pour les travailleurs des communautés locales afin d'améliorer la santé et de se prémunir contre les infections
 - Fournir des services de santé
 - Sous-traiter avec un centre de santé et un dispensaire de la localité

PREMIER SECOURS

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

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

TROUSSES DE PREMIERS SECOURS

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

COVID-19

Dans le contexte de la pandémie COVID-19, l'Entreprise devra élaborer et mettre en œuvre des mesures visant à prévenir ou à réduire au minimum la pandémie, et indiquant ce qu'il convient de faire si un travailleur tombe malade. À ce titre, l'Entreprise doit :

- Identifier les employés qui présentent des problèmes de santé sous-jacents ou qui peuvent être autrement à risque
- Confirmer que les travailleurs sont aptes au travail, y compris en contrôlant leur température et en refusant l'entrée aux travailleurs malades
- Envisager des moyens afin de réduire au minimum les entrées/sorties sur le site ou le lieu de travail et de limiter les contacts entre les travailleurs et la communauté/le grand public

- Former les employés à l'hygiène et aux autres mesures préventives, tel le port du masque ou la distanciation sociale, et mettre en œuvre une stratégie de communication, y compris des mises à jour régulières sur les questions liées à COVID-19 et le statut des travailleurs concernés
- Continuer de traiter les travailleurs qui s'isolent ou devraient s'isoler et/ou qui présentent des symptômes
- Évaluer les risques pour la continuité de l'approvisionnement en médicaments, en eau, en carburant, en nourriture et en EPI, en tenant compte des chaînes d'approvisionnement internationales, nationales et locales
- Réduire, stocker et éliminer les déchets médicaux
- Adapter des pratiques de travail permettant de réduire le nombre de travailleurs et d'accroître la distance sociale
- Développer les capacités de traitement sur le site par rapport au niveau habituel, développer les relations avec les établissements de santé locaux, et organiser le traitement des travailleurs malades
- Construire des logements pour les travailleurs plus éloignés les uns des autres, ou avoir un logement dans une zone plus isolée, qui peut être facilement converti en installations de quarantaine et de traitement, si nécessaire
- Établir la procédure à suivre si un travailleur tombe malade (en suivant les directives de l'OMS)
- Mettre en œuvre une stratégie de communication avec la communauté, les dirigeants communautaires et les autorités locales en ce qui concerne les questions relatives à COVID-19 sur les sites du Projet.

Gestion de la Main-D'œuvre

Conditions de Travail

L'Entreprise doit :

- Respecter le Code du Travail national.
- Mettre en place des processus pour que les travailleurs du projet puissent signaler les situations de travail qu'ils estiment ne pas être sûres ou saines, et pour qu'ils puissent se retirer d'une situation de travail pour laquelle ils ont des motifs raisonnables de croire qu'elle présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs de projet qui se soustraient à de telles situations ne seront pas tenus de retourner au travail tant que les mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour remédier à la situation. Ils ne feront pas l'objet de représailles ou d'autres actions négatives pour avoir signalé ou retiré une situation de ce type.
- Indemniser les travailleurs et leurs familles en cas de blessures ou de décès sur le lieu de travail
- Engager (en dehors de son personnel cadre technique) le plus de main-d'œuvre possible dans la zone où les travaux sont réalisés. À défaut de trouver le personnel qualifié sur place, l'Entreprise peut engager la main d'œuvre à l'extérieur de la zone de travail.
- Embaucher des travailleurs par l'intermédiaire des bureaux de recrutement, et éviter d'embaucher "à la porte" pour décourager l'afflux spontané de demandeurs d'emploi ;
- S'assurer que les conditions de travail de ses employés respectent les lois et règlements nationaux en vigueur. Toute dérogation est soumise à l'approbation du Maître d'Ouvrage délégué. Dans la mesure du possible, (sauf en cas d'exception accordé par le Maître d'Ouvrage délégué), l'Entreprise doit éviter d'exécuter les travaux pendant les heures de repos, ou les jours fériés.
- Offrir aux travailleurs la possibilité de retourner régulièrement dans leur famille
- Offrir aux travailleurs la possibilité de profiter d'opportunités de divertissement loin des communautés rurales d'accueil, et créer des zones de loisirs surveillées dans les camps de travailleurs.
- Éviter strictement d'employer directement ou indirectement des enfants et les mineurs dans le cadre du contrat

- Payer des salaires adéquats aux travailleurs afin de réduire l'incitation au vol
- Verser les salaires sur les comptes bancaires des travailleurs plutôt qu'en espèces
- Mettre en place des programmes de prévention et de gestion de la toxicomanie
- Élaborer et adopter un plan d'action pour l'égalité des sexes afin de promouvoir le transfert de compétences en matière de construction aux femmes locales, pour faciliter leur emploi sur le site du projet, y compris des objectifs de formation et de recrutement.

Code de Conduite

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

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

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

CODE DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

Nous, l'entreprise [entrez le nom], avons signé un contrat avec le Projet du Capital Humain et Autonomisation des Femmes et des Filles (Maïngo) pour [entrez la description des activités]. Ces activités seront menées à [entrez le site et les autres endroits où les activités seront menées]. Notre contrat exige que nous mettions en œuvre des mesures pour faire face aux risques environnementaux et sociaux liés aux activités, y compris les risques d'exploitation et d'agression sexuelles et de violence basée sur le genre.

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

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

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

Conduite requise

Le personnel de l'Entreprise doit :

1. S'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence.
2. Se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être des autres membres du personnel de l'Entreprise et de toute autre personne.
3. Maintenir un environnement de travail sûr, y compris en :

Veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ou la sécurité.

Portant les équipements de protection individuelle requis.

Utilisant les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques.

Suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables.

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

Signaler les Fautes

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

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

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

prendrons les mesures appropriées. Au besoin, nous recommanderons des prestataires de services susceptibles de soutenir la personne qui a vécu l'incident présumé.

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

Conséquences d'une violation du code de conduite

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

Pour le personnel de l'Entreprise

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

Nom du personnel du contractant : [insérer le nom]

Signature : _____

Date : (jour mois année) : _____

Contre-signature du représentant autorisé du contractant :

Signature : _____

Date : (jour mois année) : _____

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

Mécanisme de Gestion des Plaintes pour les Travailleurs

L'Entreprise mettra en place un mécanisme de gestion des plaintes pour ses travailleurs et les travailleurs de leurs sous-traitants qui sera proportionnel à leur effectif. Ce mécanisme de gestion des plaintes sera distinct du mécanisme de gestion des plaintes au niveau du projet et respectera les principes suivants :

- *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 fournisseurs aux employés ou sur les tableaux d'affichage.
- *Transparence du processus.* Les ouvriers doivent savoir à qui ils peuvent s'adresser en cas de grief, et être informé du soutien et des sources de conseil qui sont à leur disposition. Tous les cadres hiérarchiques et supérieurs doivent connaître le mécanisme de gestion des 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.
- *Représailles.* Le mécanisme doit garantir que tout employé sera à l'abri de toutes formes de représailles.
- *Délais raisonnables.* Le mécanisme doit indiquer le temps requis pour examiner les plaintes de manière approfondie, mais doit aussi viser à une résolution rapide. Plus la durée de la procédure est longue, plus il peut être difficile pour les deux parties de revenir à la normale par la suite. Des délais

doivent être fixés pour chaque étape de la procédure, par exemple, un délai maximum entre le moment où une plainte est communiquée et la tenue d'une réunion pour l'examiner.

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

Gestion de la Circulation Routière

L'Entreprise assurera la sécurité de la circulation de tout le personnel du projet pendant les déplacements vers et depuis le lieu de travail, et pendant l'exploitation des équipements du projet sur les routes privées ou publiques. À ce titre, l'Entreprise doit appliquer les bonnes pratiques en matière de sécurité routière à l'ensemble de ses activités, afin de prévenir les accidents de la circulation et de réduire au minimum les blessures subies par le personnel du projet et le public

Sécurité routière au niveau de l'Entreprise

L'Entreprise doit :

- Exiger le permis de conduire pour toute personne conduisant un véhicule de l'Entreprise
- Former tous les conducteurs de l'Entreprise à la conduite préventive avant qu'ils ne commencent leur travail
- Adopter des limites pour la durée des trajets et établir un suivi documenté des conducteurs pour éviter la fatigue excessive
- Éviter les itinéraires et les moments dangereux de la journée pour réduire le risque d'accident
- Utiliser des dispositifs de contrôle de la vitesse (régulateurs) sur les camions, et des dispositifs de surveillance à distance des actions des conducteurs
- Exiger le port de la ceinture de sécurité par les conducteurs et les passagers. Les contrevenants seront sanctionnés.
- Entretenir régulièrement les véhicules, et utiliser de pièces approuvées par le constructeur afin de réduire au minimum les accidents potentiellement graves causés par un mauvais fonctionnement ou une défaillance prématurée des équipements.
- Se conformer aux prescriptions du code de la route en vigueur en RCA, notamment en ce qui concerne le poids des véhicules en charge.
- Limiter l'accès au chantier aux matériels strictement indispensables.
- Interdire de circuler avec des engins de chantier en dehors des accès, des lieux de passage désignés et des aires de travail
- Limiter de manière rigoureuse la vitesse pour tous les véhicules de chantier circulant sur la voie publique, avec un maximum de 60 km/h en rase campagne et 40 km/h au niveau des agglomérations et à la traversée des villages. Les conducteurs dépassant ces limites feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

- Éviter toute circulation lourde et toute surcharge lors du démantèlement d'ouvrages en milieux instables afin de ne pas accentuer l'instabilité du sol

Sécurité routière des communautés

L'Entreprise doit :

- Faire approuver par le Maître d'Ouvrage délégué l'horaire et l'itinéraire des véhicules lourds qui doivent traverser des zones d'habitation, de façon à réduire les nuisances (bruit, poussière, et congestion)
- Réduire au minimum les interactions entre les piétons et les véhicules du chantier, en particulier au niveau des écoles et des marchés, grâce à une signalisation appropriée, des sentiers aménagés, ou des dispositifs de ralentissement de la circulation tels les dos d'ânes.
- Collaborer avec les communautés voisines et les autorités responsables afin d'améliorer la signalisation, la visibilité de la circulation routière, et la sécurité générale des routes d'accès, en particulier le long des tronçons situés près des écoles ou d'autres endroits où les enfants peuvent être présents.
- Utiliser des mesures de contrôle de la circulation sécuritaires, notamment des panneaux de signalisation et des porteurs de drapeaux pour avertir des conditions dangereuses.
- Éviter d'obstruer les accès publics, afin de maintenir en permanence la circulation et l'accès des riverains en cours de travaux.
- Identifier avec le Maître d'Ouvrage délégué et les autorités locales les dispositions requises pour maintenir l'accès par les services publics tels la police, les pompiers, et les ambulances.
- Assurer l'accès aux propriétés riveraines, ainsi que la jouissance des entrées charretières et piétonnes, des vitrines d'exposition, au moyen de ponts provisoires ou passerelles munis de garde-corps, placés au-dessus des tranchées ou autres obstacles créés par les travaux.
- Veiller à ce qu'aucune fouille ou tranchée ne reste ouverte la nuit, sans signalisation adéquate acceptée par le Maître d'Ouvrage délégué.
- Veiller à ce que les déviations provisoires permettent une circulation facile et sans danger.
- Obtenir l'accord préalable des autorités avant d'utiliser des routes locales comme route de déviation. L'entreprise doit maintenir ces routes locales afin d'éviter leur dégradation prématurée, et les remettre à leur état original à la fin des travaux.

Préparation et Réponse aux Urgences

L'Entreprise doit :

- Préparer et mettre en œuvre un Plan de réponse aux situations d'urgence, en collaboration avec les tiers appropriés et pertinents.
- Le plan couvrira : (i) les situations d'urgence qui pourraient affecter le personnel et le chantier, (ii) la nécessité de protéger la santé et la sécurité des ouvriers du projet, et (iii) la nécessité de protéger la santé et la sécurité des communautés voisines. Il doit plus particulièrement inclure
 - L'identification des scénarios d'urgence
 - Des procédures spécifiques d'intervention en cas d'urgence
 - La formation préalable des équipes d'intervention
 - Les contacts d'urgence et systèmes/protocoles de communication (y compris la communication avec les communautés voisines si nécessaire)
 - Des procédures d'interaction avec les autorités gouvernementales (autorités d'urgence, sanitaires ou environnementales)
 - L'identification des itinéraires d'évacuation et des points de rassemblement

- Des exercices de préparation pour les urgences, selon une périodicité qui est fonction des niveaux d'urgence attribués
- Des procédures de décontamination et un protocole pour déployer les mesures correctives urgentes afin de contenir, limiter et réduire la pollution dans les limites physiques des chantiers.

Engagement des Parties Prenantes ou Engagement citoyen

L'Entreprise doit :

- Préparer un plan d'engagement des parties prenantes avec les personnes et les communautés voisines du site de construction, et informera ces personnes et communautés des plans et des calendriers qui pourraient les affecter avant que leurs mises en œuvre.
- Se concerter avec les communautés riveraines des chantiers avant le démarrage des travaux, afin de prendre des arrangements qui faciliteront leur déroulement.
- Informer les populations concernées avant toute activité de destruction de champs, des biens impactés dans le cadre du projet. La libération de l'emprise doit se faire selon un calendrier défini en accord avec les populations affectées et l'UCP.
- S'assurer que les indemnités/compensations sont effectivement payées aux ayants-droits par l'UCP avant l'installation et le début des travaux
- Organiser des réunions avant le démarrage des travaux, sous la supervision de l'UCP, avec les autorités locales, les représentants des populations présentes dans la zone du projet ainsi que les services techniques compétents, pour les informer de la consistance des travaux à réaliser et leur durée, des itinéraires concernés et les emplacements susceptibles d'être affectés.

Suivi Environnemental et Social

L'Entreprise doit :

- Tenir à jour un journal de chantier, dans lequel seront consignés les réclamations, les manquements ou incidents ayant un impact significatif sur l'environnement ou à un incident avec la population. Le journal de chantier est unique pour le chantier et les notes doivent être écrites à l'encre.
- Informer le public en général, et les populations riveraines en particulier, de l'existence de ce journal, avec indication du lieu où il peut être consulté.
- Assurer le suivi, tenir des registres et rendre compte sur les points suivants :
 - **Disponibilité du personnel clé.** Responsable E3S, spécialiste de la gestion environnementale, spécialiste de la gestion sociale, spécialiste santé et sécurité, et responsable des relations avec les communautés.
 - **Sécurité.** Heures travaillées, incidents enregistrables, et analyse des causes sous-jacentes
 - **Incidents environnementaux et quasi-accidents.** Incidents environnementaux et quasi-accidents à fort potentiel (poussière, érosion, déversements, dégradation de l'habitat), comment ils ont été résolus, ce qui reste à faire, et les leçons tirées.
 - **Accidents de la circulation (véhicules du projet et véhicules hors projet).** Indiquer la date, le lieu, les dommages, la cause, et le suivi.
 - **Statut des permis et des accords.** Zones/installations pour lesquelles des permis sont requis, dont les carrières, zones pour lesquelles des accords avec les propriétaires fonciers sont requis (zones d'emprunt et de déversement, campements).
 - **Principaux travaux.** Ceux qui ont été entrepris et achevés, les progrès réalisés par rapport au calendrier du projet, et les principales zones de travaux.

- **Prescriptions E3S.** Incidents de non-conformité avec les permis et la législation nationale (non-conformité légale), engagements du projet ou autres prescriptions E3S.
- **Inspections et audits E3S.** Effectués par l'Entreprise, l'UCP, la structure technique concernée ou autre - avec indication de la date, du nom de l'inspecteur ou de l'auditeur, des sites visités et des dossiers examinés, des principales constatations et des mesures prises.
- **Ouvriers.** Nombre d'ouvriers, indication de l'origine (expatrié, local, ressortissants non locaux), sexe, âge avec preuve qu'il n'y a pas de travail des enfants, et niveau de compétence (non qualifié, qualifié, supervision, professionnel, gestion).
- **Logements.** État de la conformité des logements et campements avec la législation et les bonnes pratiques nationales et locales ; mesures prises pour recommander/exiger l'amélioration des conditions, ou pour améliorer les conditions.
- **Formation E3S.** Y compris abus et exploitation sexuels : dates, nombre de stagiaires et thèmes.
- **Gestion de l'emprise.** Détails de tous travaux effectués en dehors des limites du site ou des impacts majeurs hors site causés par la construction en cours - y compris la date, le lieu, les impacts et les activités entreprises.
- **Engagement des parties prenantes externes.** Faits marquants, y compris les réunions formelles et informelles, ainsi que la divulgation et la diffusion des informations, y compris une ventilation des femmes et des hommes consultés.
- **Plaintes des parties prenantes externes.** Nature de la plainte et date de soumission, action(s) prise(s) et date(s), résolution (le cas échéant) et date, et suivi à prendre - les plaintes énumérées doivent inclure celles reçues depuis le rapport précédent et ceux qui n'étaient pas résolus au moment de ce rapport. Les données relatives aux plaintes doivent être ventilées par sexe.
- **Risques de sécurité.** Détails des risques auxquels les ouvriers peuvent être exposés pendant l'exécution de leur travail - les menaces peuvent provenir de tiers extérieurs au projet.
- **Réclamations des ouvriers et employés.** Détails, y compris la date de l'incident, la réclamation et la date à laquelle elle a été soumise ; les mesures prises et les dates ; la résolution (le cas échéant) et la date ; et le suivi qui reste à faire - les réclamations doivent inclure celles reçues depuis le rapport précédent et celles qui n'étaient pas résolues au moment du nouveau rapport.
- **Changements majeurs apportés aux pratiques environnementales et sociales de l'Entreprise.**
- **Gestion des insuffisances et de la performance E3S.** Les mesures prises en réponse à des avis d'insuffisance ou à des observations antérieures concernant les performances en matière d'E3S et/ou les plans d'actions à prendre. Ces mesures ou plans doivent continuer à être signalés à l'UCP jusqu'à ce que celle-ci détermine que le problème est résolu de manière satisfaisante.