

MINISTRE DE L'ACTION HUMANITAIRE, DE LA  
SOLIDARITE ET DE LA RECONCILIATION NATIONALE

\*\*\*\*\*

DIRECTION DE CABINET

\*\*\*\*\*

UNITE TECHNIQUE DU PACAD

\*\*\*\*\*



REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE

Unité-Dignité-Travail

\*\*\*\*\*

# Projet Filets sociaux adaptatifs et productive pour la résilience en RCA

## « Projet Ndoyé »

***PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)***

**Version Finale**

**18 Mars 2024**

## Table des matières

<b>Sigles et abréviations</b> .....	5
<b>1. INTRODUCTION</b> .....	6
1.1. Contexte.....	6
1.2. Objectif du PGMO .....	6
<b>2. DESCRIPTION DU PROJET</b> .....	7
2.1. Objectif de développement du projet .....	7
2.2. Description des composantes du projet .....	7
<b>2.3. Zone du projet et bénéficiaires</b> .....	11
<b>3. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET</b> .....	13
3.1. Caractéristiques et types des travailleurs.....	13
<b>3.1.1. Travailleurs directs</b> .....	13
<b>3.1.2. Travailleurs contractuels</b> .....	14
<b>3.2. Calendrier de couverture des besoins de main-d'œuvre</b> .....	15
<b>4. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES et IMPACTS POTENTIELS LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE</b> .....	16
4.1. Activités du projet.....	16
<b>Principaux risques liés à la main-d'œuvre</b> .....	17
<b>5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES</b> .....	23
5.1. Conditions des contrats de travail .....	23
5.1.1. Contenu du contrat de travail.....	23
5.1.2. Durées du contrat de travail .....	24
5.2. Conditions de travail et gestion des relations de travail .....	24
5.2.1. Des heures de travail (Art. 248) .....	25
5.2.2. Des rémunérations.....	25
5.2.3. Des périodes de repos selon le code de travail en RCA.....	25
5.2.4. Conditions de licenciements selon le code de travail en RCA .....	26
5.3. Dispositions relatives au travail des femmes (Art. 252 à 258).....	26
5.4. Dispositions relatives au travail des enfants.....	27
5.5. Dispositions relatives aux travaux forcés.....	27
5.6. Dispositions relatives au travail des personnes avec handicap .....	28
5.7. Dispositions sur l'hygiène, santé et sécurité au travail.....	28
5.8. Règlement du conflit individuel de travail (Art. 345 à 366) :.....	29
5.8.1. Pré-conciliation entre les parties .....	29

5.8.2.	Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail .....	29
5.8.3.	Procédure devant les tribunaux.....	29
5.9.	Règlement de conflit collectif (Art. 367 à 386) .....	30
5.9.1.	Phase de conciliation .....	30
5.9.2.	Phase d'arbitrage .....	30
5.10.	Cadre juridique international.....	30
5.11.	Quelques orientations de la NES 2 applicables au projet .....	31
<b>6.</b>	<b>BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....</b>	<b>32</b>
<b>7.</b>	<b>PERSONNEL RESPONSABLE .....</b>	<b>33</b>
7.1.	Mise en œuvre du PGMO .....	34
7.2.	Recrutement et gestion des travailleurs du Projet .....	34
7.3.	Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants.....	34
7.4.	Santé et sécurité au travail .....	34
7.5.	Gestion des plaintes des travailleurs .....	34
<b>8.</b>	<b>POLITIQUES ET PROCÉDURES.....</b>	<b>34</b>
8.1.	Non-discrimination et égalités de chances.....	35
8.2.	Non tolérance des VBG, EAS/HS .....	35
8.3.	Procédure à suivre .....	35
<b>9.</b>	<b>ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI.....</b>	<b>37</b>
9.1.	Age de l'emploi .....	37
9.2.	Travail forcé .....	37
<b>10.</b>	<b>MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES.....</b>	<b>38</b>
	Principes du MGP pour les travailleurs.....	38
	Procédures de gestion des plaintes .....	40
	Procédures de gestion des plaintes .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
<b>11.</b>	<b>GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES .....</b>	<b>43</b>
<b>12.</b>	<b>EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....</b>	<b>45</b>
	ANNEXES .....	47
	<i>Annexe 1 : Code de bonne conduite individuel .....</i>	<i>47</i>
	<i>ANNEXE 2: FICHE D'ENREGISTREMENT ET TRAITEMENT DES PLAINTES (MGP).....</i>	<i>49</i>
	<i>ANNEXE 3 : FICHE DE SUIVI DES PLAINTES .....</i>	<i>51</i>
	<i>Annexe 4 : Grille de suivi de la documentation/statistiques des plaintes.....</i>	<i>52</i>
	<i>Annexe 5 : Budget Prévisionnel .....</i>	<i>53</i>

***Annex 6 : Liste de présence des consultations a Sibut et a Bangui sur le PGMO ..... 54***

## Sigles et abréviations

CES : Cadre environnemental et social

EAS/HS : Exploitation et Abus Sexuel/ harcèlement sexuel

ESHS : Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité

ESS : Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires du groupe de la Banque Mondiale

ICASEES : l'Institut centrafricain des statistiques, des études économiques et sociales

IST : Infections sexuellement transmissibles

MAHSRN : ministère de l'Action humanitaire, de la solidarité et la réconciliation nationale

MGP : Mécanisme de Gestion des Plaintes

NES: Norme Environnementale et Sociale

OIT : Organisation Internationale du Travail

PEES : Plan d'Engagement Environnemental et Social

PGMO : Plan de Gestion de la Main-d'œuvre

PMPP : Plan de Mobilisation des Parties Prenantes

RECO : Relais Communautaires

RSU : Registre Social Unique

SST : Santé et Sécurité au Travail

UGP : Unité de gestion de projet

VBG : Violence basée sur le genre

## 1. INTRODUCTION

Le présent document constitue le Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO). Il est élaboré dans le cadre du nouveau projet filets sociaux adaptatifs et productifs pour la résilience en République Centrafricaine, « projet Ndoyé » en sango, conformément aux principes, objectifs et procédures du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale en l'occurrence la *Norme environnementale et sociale N°02 (NES 02)* de la Banque Mondiale sur « l'emploi et les conditions de travail ». Il est également adossé aux dispositions de la législation nationale en matière d'emploi.

Le PGMO est un document évolutif qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du projet.

### 1.1. Contexte

Malgré sa richesse en ressources naturelles (470 indices miniers, avec le pétrole, l'or et les diamants comme principaux potentiels), la RCA figure parmi les pays les plus pauvres et les plus fragiles du monde<sup>1</sup>. Elle est classée 188<sup>ème</sup> sur 191 pays en 2022 pour l'indice de développement humain. Pour ce qui concerne le capital humain, c'est l'un des plus bas du monde. Il est de 0,29 en 2020.<sup>2</sup>

Le pays est en proie à des conflits récurrents, à l'instabilité politique et à l'extrême pauvreté. Selon OCHA<sup>3</sup>, on note 512 000 personnes déplacées à l'intérieur du pays et 751 000 réfugiés (janvier 2024).

Concernant la situation sociale, il faut retenir que la République Centrafricaine (RCA) ne dispose d'aucun système de protection sociale. Le document de politique sociale de la RCA est en cours d'élaboration.

En effet, les systèmes de services sociaux ne sont pas encore entièrement instaurés dans tout le pays et la plupart des communautés n'ont pas accès aux services de base. L'expansion de l'accès aux services sociaux reste un défi majeur en RCA en raison de l'état de délabrement des infrastructures du pays, et du manque d'accès à l'électricité, aux transports, à l'eau et à l'assainissement.

Enfin, l'évaluation de la pauvreté montre que 88,6 pourcents des Centrafricains sont vulnérables à la pauvreté, ce qui signifie qu'ils ont au moins 50 pourcents de chances de se retrouver en-dessous du seuil de pauvreté national au cours des deux prochaines années.

### 1.2. Objectif du PGMO

Le PGMO fait partie des instruments environnementaux et sociaux requis par le CES de la Banque Mondiale dans le cadre de préparation d'un projet.

En effet, conformément aux prescriptions de la législation nationale et de la NES n°2 sur l'emploi et les conditions de travail, le PGMO a pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet Ndoyé en déterminant les besoins et la gestion de la main-d'œuvre et les risques associés à son utilisation. Il décrit la manière dont les travailleurs du projet seront gérés. Il permet en outre de mettre en place les dispositions nécessaires et d'évaluer les mesures idoines pour atténuer les risques identifiés.

De façon spécifique, il permettra de :

- Promouvoir un travail décent aux employés ;

---

<sup>1</sup> <https://www.banquemondiale.org/fr/country/centralafricanrepublic/overview> consulté le 03 janvier 2024

<sup>2</sup> World Bank Human Development Index 2020

<sup>3</sup> <https://reliefweb.int/report/central-african-republic/republique-centrafricaine-urgence-complexe-fiche-dinformation-4-exercice-fiscal-2023>

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet ;
- Respecter et protéger le traitement équitable, non-discriminatoire et l'égalité de chance pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes vivant avec un handicap, les travailleurs migrants, les contractuels, etc. ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé, le travail des enfants, exploitation et abus sexuel, harcèlement sexuel, et au travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de convention collective des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

## 2. DESCRIPTION DU PROJET

Le projet Ndoye fait suite au projet d'appui aux communautés affectées par le déplacement (PACAD) qui est arrivé à termes.

### 2.1. Objectif de développement du projet

L'objectif de développement du projet Ndoyé est de : "(a) élargir l'accès aux filets de sécurité sociale productifs pour les ménages pauvres et vulnérables dans les zones ciblées ; et (b) renforcer l'efficacité et la réactivité aux chocs du système de prestation.

### 2.2. Description des composantes du projet

Doté d'un budget de 30 millions de dollars américains, le projet filets sociaux adaptatifs et productifs-Ndoyé, comprend quatre composantes :

#### **Composante 1 : Expansion des filets de sécurité sociale et des ménages dans les zones ciblées (20.2 millions de dollars)**

Cette composante soutiendra la fourniture de deux types de transferts monétaires : les transferts monétaires réguliers dans le cadre de la sous-composante 1.1, les transferts monétaires de réponse aux chocs ou d'urgence dans le cadre de la sous-composante 1.2, et les mesure d'accompagnement dans le cadre de la sous-composante 1.3.

Alors que les transferts monétaires seront effectués de manière prévisible sur une période de deux ans, après quoi l'éligibilité sera réévaluée et confirmée ou non, les transferts monétaires d'urgence ne seront effectués qu'en cas de choc tel qu'une inondation ou une sécheresse, ou de toute autre situation d'urgence éligible.

Les paiements électroniques seront utilisés autant que possible pour les transferts monétaires d'urgence, en utilisant les modalités de paiement existantes.

Comme dans le cadre des transferts monétaires réguliers, les femmes seront les bénéficiaires prioritaires des prestations en espèces.

### **Sous-composante 1.1 : Transferts monétaires réguliers**

Les transferts en espèces seront fournis aux ménages ciblés en tant que soutien au revenu et pour aider à stabiliser leur consommation. Les bénéficiaires recevront des transferts en espèces d'un montant de 25 000 XAF (environ 41 USD) par trimestre pendant deux ans ou huit trimestres. Le projet veillera à ce que les prestations en espèces soient fournies de manière prévisible. Le montant des prestations en espèces est conforme au niveau des prestations du projet PACAD en cours, étant donné que cette composante est prévue comme la continuation des transferts en espèces dans le cadre du PACAD.

Les activités menées dans le cadre de ce volet seront développées de manière à permettre une mise à l'échelle ou une expansion rapide dès que des ressources supplémentaires seront disponibles.

### **Sous-composante 1.2 : Transferts monétaires d'urgence**

L'objectif de ces transferts monétaires est de fournir aux ménages pauvres et vulnérables, dans les zones touchées par un choc climatique ou toute autre situation d'urgence éligible telle que définie dans le manuel d'opérations du projet, une aide à court terme pour leur permettre de lisser leur consommation.

Seuls les ménages situés dans les zones d'urgence pourront bénéficier des transferts monétaires d'urgence. La sélection des bénéficiaires au niveau des ménages se fera par le biais d'approches légères pour l'inscription.

Afin d'éviter toute duplication de l'assistance, la sélection des zones ciblées sera étroitement coordonnée avec d'autres acteurs de l'aide humanitaire, sous la direction du ministère de l'Action humanitaire, de la solidarité et la réconciliation nationale (MAHSRN).

Sur la base des récentes situations d'urgence survenues dans le pays, on estime qu'au cours du projet, environ 15 000 ménages pourront bénéficier de ces transferts.

### **Sous-composante 1 :3 : Mesures d'accompagnement**

Cette Composante vise à soutenir les moyens de subsistance et à renforcer la résilience des bénéficiaires du volet 1 et comprendra des activités soutenant le développement du capital humain et l'inclusion économique des bénéficiaires.

En tant que tel, ce volet financera un programme des mesures de communication visant à modifier les comportements afin de promouvoir les investissements fondamentaux en capital humain au niveau des ménages, en particulier pour les femmes et les enfants.

Les mesures d'accompagnement pour l'inclusion économique se concentreront sur l'éducation financière, y compris pour l'entrepreneuriat. Ces activités viseront à renforcer la résilience des ménages et à améliorer leur capacité à générer des revenus pour résister aux chocs futurs, y compris ceux liés au climat.

Dans le cadre des mesures d'accompagnement pour le développement du capital humain, le projet financera le développement de matériel de communication pour le changement de comportement afin d'encourager un changement de comportement positif dans les ménages par rapport aux investissements dans le développement humain, en particulier pour la nutrition et la santé maternelle et infantile.

Le projet de réponse aussi à la crise alimentaire d'urgence de la RCA (PRUCAC), qui soutient ses bénéficiaires désireux d'investir dans l'agriculture comme moyen de subsistance, en fournissant des semences et des subventions pour l'entrepreneuriat agricole, pourrait également permettre aux

bénéficiaires de ce projet de bénéficier d'un soutien supplémentaire pour développer leurs moyens de subsistance.

Sur la base de l'expérience réussie du PACAD concernant l'utilisation des Relais Communautaires (ReCos) pour mettre en œuvre des mesures d'accompagnement, ils seront recrutés dans toutes les communautés de mise en œuvre, formés et équipés pour prendre en charge la mise en œuvre de cette composante. Ils n'ont pas de contrat avec le projet, mais ils perçoivent une indemnité de transport pour leur travail.

### **Composante 2 : Renforcement des systèmes de filets de sécurité sociale pour la réactivité aux chocs (5.8 millions de dollars)**

Cette composante renforcera l'efficacité du système de fourniture de filets de sécurité sociale en soutenant : (a) la mise en place le Registre social unique RSU ; (b) le développement d'une plateforme de paiement pour les programmes de filets sociaux, et (c) la mise en place et le pilotage d'un mécanisme de réponse aux chocs, en utilisant le RSU.

La composante 2 représente un investissement dont les bénéficiaires perdureront au-delà de la durée de vie du projet, et contribuera ainsi au renforcement d'un système de protection sociale durable en RCA. Il devrait permettre de concrétiser plusieurs années d'assistance technique, principalement financée par le Fonds d'affectation spéciale pour la réponse sociale rapide et les ressources de l'UNICEF.

#### **Sous-composante 2.1 : Soutenir le développement et le déploiement d'un registre social.**

Cette sous-composante s'appuiera sur les efforts actuellement déployés par le gouvernement pour son registre social afin de soutenir la création du RSU, qui devrait servir de principal outil de ciblage pour la sélection des bénéficiaires de l'aide sociale.

La sous-composante financera : (i) la conception, le test et le déploiement du système d'information de gestion (SIG) pour collecter, consolider, stocker et gérer les données socio-économiques à l'appui de la base de données RSU, (ii) la collecte de données socio-économiques au niveau des ménages ; (iii) l'acquisition des logiciels et du matériel nécessaires ; (iv) l'assistance technique pour développer et préparer le cadre institutionnel et finaliser la méthodologie et les outils de collecte de données ; (v) l'engagement des citoyens à travers le développement et la mise en œuvre d'une campagne de communication.

Le projet adoptera une approche progressive pour le développement et le déploiement du RSU.

#### **Sous-composante 2.2 : Développement et déploiement d'une plateforme de paiement pour les interventions de filets sociaux.**

Cette sous-composante 2.2 vise à investir dans la conception et la mise en œuvre d'une plateforme de paiement multimodale, non seulement pour le projet, mais aussi au-delà.

La sous-composante s'appuiera sur l'expérience du PACAD en matière de transferts monétaires aux ménages pauvres et vulnérables. Dans le cadre de la subvention initiale du PACAD, les bénéficiaires recevaient de transferts monétaires au guichet. Avec l'avènement de COVID-19 et la restriction des mouvements, les paiements en espèces aux bénéficiaires ont été effectués numériquement.

#### **Sous-composante 2.3 : Renforcement de la capacité de réaction aux chocs du système de filets de sécurité.**

Cette sous-composante aidera le gouvernement à développer les outils, les approches et les méthodologies dont il a besoin pour utiliser efficacement ses filets de sécurité sociale afin de répondre aux chocs.

L'objectif est d'accroître la capacité du gouvernement, sous la direction du MAHSRN, à coordonner et à gérer efficacement les réponses aux chocs et les activités d'aide post-catastrophe, ainsi que l'intégration de ces outils dans le système global des filets de sécurité. L'objectif est aussi de s'assurer que le gouvernement, sous la coordination du MAHSRN, est mieux préparé aux prochains chocs.

Dans le cadre de cette sous-composante, le projet soutiendra le développement de procédures opérationnelles standardisées (POS) pour les réponses basées sur les transferts monétaires par le biais d'une expansion verticale et/ou horizontale du programme de transferts monétaires dans le cadre de la Composante 1 en cas de chocs. Les SOPs décriront comment utiliser le RSU pour cibler les bénéficiaires de l'assistance en espèces en cas d'événement climatique tel qu'une inondation, ainsi que les dispositions institutionnelles pour une action coordonnée entre le gouvernement et les acteurs humanitaires.

### **Composante 3 : Renforcement des capacités et gestion, suivi et évaluation des projets (4.0 millions de dollars)**

L'objectif de cette composante est de développer les capacités de l'agence gouvernementale de mise en œuvre et des institutions impliquées dans la réalisation du projet, ainsi que d'assurer une gestion, un suivi et une évaluation adéquats des résultats du projet.

#### **Sous-composante 3.1 : Renforcement des capacités.**

Cette sous-composante financera le renforcement des capacités pour la mise en œuvre des programmes de filets de sécurité, en particulier la gestion du registre social, la sensibilisation des communautés, l'inscription et la mise en œuvre des activités du projet. La formation, les voyages d'étude et l'assistance technique externe à court terme seront soutenus dans le cadre de cette sous-composante. Les bénéficiaires potentiels du renforcement des capacités sont les suivants (i) le MAHSRN, l'UGP et l'unité de coordination interministérielle des filets de sécurité, qui devraient rester en place après la clôture du PACAD ; et (ii) d'autres ministères et agences gouvernementales, y compris le ministère du Travail, de la Formation professionnelle et de la Protection sociale.

Cette sous-composante financera le renforcement des capacités pour la mise en œuvre des programmes de filets sociaux, en particulier la gestion du registre social, la sensibilisation des communautés, l'inscription et la mise en œuvre des activités du projet.

Cette composante financera également la création et le développement de capacités pour la gestion de l'Unité de coordination de la recherche et du développement (RSU), qui devraient rester en place après la clôture du PACAD ; (ii) les ReCos, qui joueront un rôle essentiel dans la mise en œuvre de différentes activités au niveau local, et (ii) d'autres ministères et agences gouvernementales, y compris le ministère du Travail, de la Formation professionnelle et de la Protection sociale. Cette composante financera également la création et le développement de capacités pour la gestion de la RSU.

#### **Sous-composante 3.2 : Gestion, suivi et évaluation du projet.**

Cette sous-composante soutiendra la gestion du projet par l'acquisition d'équipements et de matériels, ainsi que de ressources humaines adéquates nécessaires à la gestion efficace et à l'obtention des résultats du projet. Une attention particulière sera accordée à l'identification et à l'utilisation d'outils innovants pour une mise en œuvre et un suivi efficaces des résultats du projet, compte tenu du contexte local difficile.

#### **Composante 4 : Composante de réponse d'urgence contingente (0 millions de dollar)**

Cette composante, dont le montant est provisoirement nul, permettra une réaffectation rapide des fonds du projet à partir d'autres composantes du projet en cas d'urgence éligible, afin de soutenir une réponse rapide du gouvernement.

Comme déjà mentionné ci-dessus, le Projet Filets Sociaux adaptatifs et productifs pour la résilience en RCA est en cours de préparation sera mis en œuvre dans le Cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale. Ainsi, le présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) est élaboré, conformément aux principes, objectifs et procédures de la *Norme environnementale et sociale N°2 (NES 2)* de la Banque mondiale, relative à l'emploi et aux conditions de travail.

#### **2.3. Zone du projet et bénéficiaires**

Le projet sera mis en œuvre dans la région 4 et la région 6, notamment les préfectures de : Kémo, Ouaka, Basse-Kotto, Mbomou et Haut Mbomou. Selon la dernière carte de la pauvreté, il s'agit des deux régions les plus pauvres, avec des taux de pauvreté respectivement 78,60 et 84,65 %.

Environ 60 000 ménages bénéficiaires seront ciblés. Les principaux bénéficiaires sont les Adolescents, femmes, femmes en âge de procréer, personnes handicapées et enfants.

Par ailleurs, étant donné que 71% de la population vivent en dessous du seuil de la pauvreté, il n'est pas facile de dresser une liste des pauvres. A cet effet, il a été adopté une méthode de sélection des communes et villages et les individus bénéficiaires.

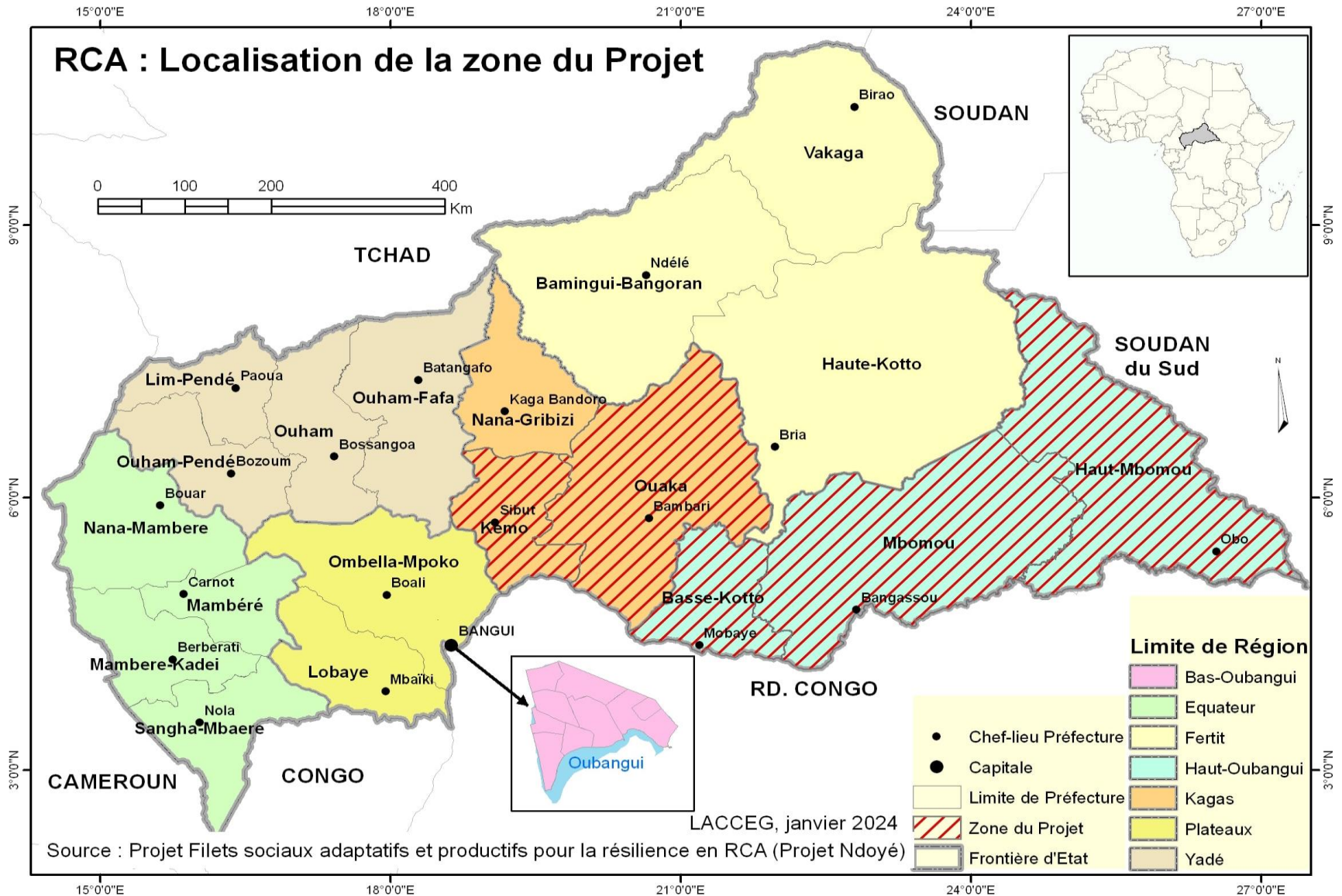
Pour la sélection des communes et villages, il a été mis en place un système de choix au hasard par jeu de loto.

Pour les individus dans les villages choisis par loto, il a été défini des critères discriminatoires par l'établissement d'une liste d'exclusion afin de sélectionner les plus pauvres parmi les pauvres.

Dans chacune de ces préfectures, les communes ayant l'incidence de pauvreté supérieure à 80% sont sélectionnées. Dans certaines de ces communes, entre 95 et 100 % de la population vit en dessous du seuil de pauvreté. Ces communes seront retenues définitivement si la situation sécuritaire la permet.

La carte n° 1 ci-dessous donne les indications sur la localisation de la zone du projet.

Carte n°1 : Localisation de la zone du projet



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

Ce chapitre décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que la couverture des besoins de la main-d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet Ndoyé, 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 quatorze ans<sup>4</sup>, 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'œuvre.

En effet, 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).

#### 3.1. Caractéristiques et types des travailleurs

Conformément à la catégorisation de la NES 2, le projet Ndoyé emploiera trois types de travailleurs (paragraphe 3 de la NES 2) :

- a) Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (**travailleurs directs**) ;
- b) Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (**travailleurs contractuels**) ;
- c) Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (**employés des fournisseurs principaux**).

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

##### 3.1.1. Travailleurs directs

Les travailleurs directs comprennent toutes les personnes engagées directement par l'unité de gestion du projet (UGP) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet Ndoyé. Ainsi, les travailleurs directs du Projet sont constitués principalement du personnel de l'UGP qui est composé de : (i) un Coordonnateur ; (ii) un responsables de base des données ; (iii) un spécialiste de sécurité ; (iv) un spécialiste de la gestion financière (GF) ; (v) un spécialiste du suivi et de l'évaluation (S&E) ; (vi) un spécialiste sociale (vii) un spécialiste en genre et VBG/SEA/SH ; (vii) un spécialiste de passation des marchés ; (ix) personnel d'appui (chauffeurs, secrétaire, homme/femme de ménage, planton, etc.).

---

<sup>4</sup> Les dispositions de la loi n°20.016 du 15 juin 2020 portant Code de protection de l'enfant en RCA donnent la possibilité à un enfant de moins de 16 ans d'être embauché pour des travaux légers.

Les travailleurs directs 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.

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.

Le tableau 1 présente la projection en couverture de besoins en personnel.

**Tableau 1 : Besoins estimés en personnel**

N°	Titre/fonction	Durée
01	Coordonnateur	4 ans
02	Responsable de base des données	3 ans
03	Spécialiste en passation des marchés	4 ans
04	Spécialiste en gestion financière	4 ans
05	Spécialiste Genre et VBG/SEA/SH	4 ans
06	Spécialiste de sécurité	4ans
07	Spécialiste de suivi-évaluation	4 ans
08	Personnel d'appui (chauffeurs, secrétaire, femme/homme de ménage, etc.)	4 ans

NB : la durée n'est qu'à titre indicatif

### 3.1.2. Travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels sont constitués des personnes employées ou recrutées par des tiers (des cabinets, des parties prenantes du projet, des ONG ou toute autre entité ayant un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles<sup>5</sup> du projet.

Le projet contractualisera certaines activités à des entités externes à l'exemple de l'institut centrafricain des statistiques, des études économiques et sociales (ICASEES) avec lequel le projet contractualisera pour le ciblage des ménages bénéficiaires et le suivi post-distribution.

Le Projet prévoit générer l'emploi d'une pluralité de travailleurs contractuels, tel que décrit dans le tableau suivant.

**Tableau 2: Liste indicative des entités contractantes. Le nombre exact de travailleurs sera déterminé lors de l'octroi des contrats.**

Entités	Objet du contrat	Nombre employés
<b>Composante 1</b>		

<sup>5</sup> Les « fonctions essentielles » d'un projet 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.

ICASEES	Ciblage des ménages (reste à confirmer)	
A décidé. Les RECOs est une option	Mise en œuvre des mesures d'accompagnement	
Entreprise/Consultant individuel	Mise à jour du matériel PACAD et l'élaboration de mesures d'accompagnement supplémentaires	
<b>Composante 2</b>		
Entreprise/consultant individuel	Développement d'un module de réponse aux chocs et des procédures opérationnelles standardisées	
<b>Composante 3</b>		
	Recrutement d'un agent pour l'administration du registre social	
Société/firme/consultant individuel	Évaluation des besoins en formation	
Société/firme /consultant individuel	Audits externes	
ICASEES	Enquête de base pour l'évaluation d'impact	

Source : Document de présentation du projet (Powerpoint)

### **Fournisseurs principaux**

Les Paragraphes 39 à 42 de la NES 2 s'appliquent 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. Dans le cadre de ce projet, les services des fournisseurs seront requis pour :

- Les distributeurs des téléphones
- Achat d'équipement pour les bureaux
- Acquisition d'un système d'information pour le registre social
- Achat d'équipement pour le registre social
- Acquisition d'une plateforme numérique
- Achat et distribution de téléphones aux bénéficiaires

### **3.2. Calendrier de couverture des besoins de main-d'œuvre**

Le personnel de l'UGP sera recruté depuis la mise en œuvre du projet jusqu'à sa clôture. Dans le cadre du projet Ndoyé, l'équipe de coordination du PACAD est chargée de préparer le projet. Une nouvelle entité sera mise en place pour la gestion du projet. Il est probable que certains membres de l'actuelle coordination fassent partie de la nouvelle UGP qui sera mise en place.

Au cours de la mise en œuvre du projet, à la lumière des besoins, l'UGP recourra par avis de recrutement d'experts ou personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés.

Le tableau 3 présente une projection prévisionnelle de la période de recrutement

Tableau 3: Prévision d'emplois et le calendrier

Type d'emploi	Nombre	Période	Compétences requises
Coordonnateur	01	Avant la mise en vigueur	Gestionnaire de projet
Responsable de base des données	01	Dès le début du projet	Statisticien/ informaticien
Spécialiste en passation des marchés	01	Avant la mise en vigueur	Procédure d'achat, comptabilité, etc.
Spécialiste de gestion financière	01	Avant la mise en vigueur	Finance et comptabilité
Spécialiste social/VBG	01	Avant la mise en vigueur	Sociologue ou équivalent, Connaissances des normes environnementales et sociales
Spécialiste genre VBG/SEA/SH		Avant la mise en vigueur	Sociologue ou équivalent, Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales. Connaissance de EAH/HS sera un atout.
Spécialiste du suivi et de l'évaluation	01	Dès le début du projet	Statistique, économiste, démographe, gestionnaire de projet
Spécialiste de sécurité	01	Dès le début du projet	Sécurité (forestier, policier, militaire, etc.)
Consultants	10 (numéro total a décidé)	Pendant la mise en œuvre du projet	Formation/renforcement des capacités, élaboration des documents de sauvegardes, audits, etc.
Personnel d'appui	10	Dès le début du projet	Chauffeur, secrétaire, femmes/homme de ménage.
Total	28		

#### 4. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES et IMPACTS POTENTIELS LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

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

##### 4.1. Activités du projet

Le projet filets sociaux adaptatifs et productifs pour la résilience en RCA – Projet Ndoyé, sera mis en œuvre dans les préfectures de : Kémo, Ouaka, Basse-Kotto, Mbomou et Haut Mbomou. Les principales activités du projet sont énumérées ci-dessous.

**Les activités de la composante 1 sont :**

- Ciblage géographique
- Contrat avec les organismes de paiement
- Campagne de sensibilisation sur le projet
- Ciblage communautaire

- Achat de téléphones portables
- Suivi post-distribution
- Achat et distribution de téléphones aux bénéficiaires
- Délivrance effective des transferts monétaires

**Les activités de la sous-composante 1.3 sont :**

- Recrutement de RECO pour la mise en œuvre des mesures d'accompagnement
- Recrutement d'une entreprise ou consultant pour la mise à jour du matériel PACAD et l'élaboration de mesures d'accompagnement supplémentaires
- Facilitation des rassemblements communautaires
- Administration des mesures d'accompagnement
- Confection des boîtes à images
- Achat de kits pour les relais communautaires (RECO)
- Mise en jours des activités d'accompagnement et communication sur le changement de comportement (par les relais communautaires)

**Les activités de la composante 2 sont :**

- Acquisition d'un système d'information pour le registre social
- Achat d'équipement pour le registre social
- Atelier de sensibilisation sur le projet et le PGM
- Acquisition d'une plateforme numérique
- Recrutement d'une entreprise ou consultant pour développer un module de réponse aux chocs et des procédures opérationnelles standardisées

**Les activités de la composante 3 sont :**

- Recrutement de l'assistance technique
- Recrutement du personnel de l'UGP (gestion financière, passation des marchés, gestion de la base de données, suivi et évaluation, etc.)
- Recrutement d'un agent pour l'administration du registre social
- Recrutement d'une société pour l'évaluation des besoins en formation
- Recrutement d'une société pour effectuer des audits externes
- Contrat avec ICASEES pour l'enquête de base pour l'évaluation d'impact
- Achat d'équipement pour les bureaux
- Voyages d'étude dans d'autres pays pour l'apprentissage entre pairs
- Formation

**Principaux risques liés à la main-d'œuvre**

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

- **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.

- **L'exploitation et l'abus sexuels sur le lieu de travail (EAS)**

*Exploitation sexuelle* : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (tiré du Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).

*Atteinte sexuelle* : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion **Le harcèlement sexuel (HS)** :

*Harcèlement sexuel* : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle<sup>6</sup>.

- **Santé et sécurité au travail (SST).**

Les risques liés à la SST sont les suivants :

- Maladies professionnelles ou d'origine professionnelle
- Environnement malsain, non hygiénique
- Les accidents de la circulation
- Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués
- Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène
- Exploitation et Abus Sexuel
- Exploitation et Abus Sexuel ;
  - Harcèlement moral, et abus de pouvoirs ;
  - Harcèlement sexuel et intimidation ;
  - Violence basée sur le genre (VBG), notamment physique (coup et blessure) et agression verbale (insolence).

- **Les risques sécuritaires.**

Divers conflits aux niveaux local et national ont créé une situation sécuritaire difficile et il y a des présences des groups armes et les bandites dans plusieurs préfectures du pays. Même si, le Project cible les zones ou le risque pour les conflits et faible ou moyen il existe un risque d'être la cible de criminels lorsqu'on distribue de l'argent et des téléphones dans le pays Un Plan de Gestion de la Sécurité devra être développé pour le Projet pour régler les risques et protéger les travailleurs.

Le tableau 4 ci-après résume les principaux risques liés à la main-d'œuvre ainsi que les mesures d'atténuation.

---

<sup>6</sup> Note de bonnes pratiques, opus cit. Glossaire

**Tableau 4 : Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation**

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Responsables
Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux</li> <li>• Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale</li> <li>• Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ</li> <li>• Risque d'agression du personnel par les bénéficiaires et/ou un mécontent lors d'une séance de mobilisation par exemple</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre le Mécanisme de Gestion des Plaintes de travailleurs à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet ;</li> <li>• Mettre à disposition des travailleurs des équipements adéquats pour réduire les risques d'exposition aux infections ;</li> <li>• Mettre à disposition des travailleurs des installations sanitaires appropriées et d'accès à l'eau potable ;</li> <li>• Mettre en œuvre le PGMO ;</li> <li>• Faire des interviews régulières avec les employés pour voir si les contrats sont signés, les contributions CNSS versées, les temps supplémentaires respectés ;</li> <li>• Audit ou vérification des contracteurs et leurs sous-traitant de manière régulière ;</li> </ul> <p>Mettre en place un Plan de Gestion de la Sécurité et recruté un spécialiste en sécurité.</p>	UGP
Risques spécifiques liés à la main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques en lien avec l'emploi du personnel sans contrat de travail ;</li> <li>• Risques en lien avec la non-implication des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet ;</li> <li>• Risques en lien avec le non-respect des prescriptions des plans d'engagement environnemental et social ;</li> <li>• Risques en lien avec la non-rémunération du personnel et des prestataires ;</li> <li>• Risques en lien avec la non mise en œuvre des mesures environnementales et sociales et autres activités importantes pour le projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre des dispositions en matière de sécurité pendant les missions de terrain,</li> <li>• Évaluer tous les travailleurs du projet afin d'assurer de la qualité des activités pendant la mise en œuvre du projet,</li> <li>• Tout le personnel de l'UGP doit avoir un contrat signé par toutes les parties,</li> <li>• Assurer un traitement équitable de tous les travailleurs par une rémunération conséquente au grade pour lequel il a été recruté</li> <li>• Prendre des dispositions pour impliquer toutes les parties prenantes dans les activités de planification et de mise en œuvre du projet,</li> <li>• Veiller au respect des termes contractuels,</li> <li>• Veiller au respect des prescriptions de tous les documents juridiques du projet,</li> </ul>	UGP/Ministères concernés

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes du projet,</li> <li>• Signature de codes de bonne conduite par tous les travailleurs implique dans le projet.</li> <li>• Signature de codes de conduite par tous les membres de l'UGP accompagnée de séances de formations sur la prévention et réponse à l'EAS/HS</li> </ul>	
Discrimination et inégalité de chance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet</li> <li>• Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures de disciplinaires et de l'accès à l'information</li> <li>• Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, personnes déplacées et travailleurs migrants).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place deux chargés (un spécialiste social et un spécialiste en genre et VBG/SEA/SH) de suivi de la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière d'égalité des sexes ;</li> <li>• Sensibiliser les travailleurs sur le contenu des codes de bonnes conduites et leur signature ;</li> <li>• Faire la situation régulière des travailleurs par genre et par type d'emploi ;</li> <li>• Suivre la mise en œuvre des dispositions contractuelles.</li> </ul>	UGP/Prestataires
Mauvais comportement des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Harcèlement moral, et abus de pouvoirs</li> <li>• Harcèlement sexuel et intimidation</li> <li>• Violence basée sur le genre (VBG) y compris EAS/HS</li> <li>• Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels à risque ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire signer à tous les travailleurs le code de conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de EAS/HS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec les sanctions explicites en cas de non-respect ;</li> <li>• Sensibilisation des travailleurs et les communautés sur la prévention des IST/VIH/SIDA;</li> <li>• Intégration dans tous les contrats des travailleurs un code de bonne conduite ;</li> <li>• au cas de non-respect des codes des conduite (en assurant l'accessibilité et l'adaptation aux plaintes EAS/HS) Sensibiliser les travailleurs sur le contenu des codes de bonnes conduites et leur signature</li> <li>• Sensibiliser et former régulièrement les parties prenantes (incluant les communautés) sur les IST-VIH/SIDA, VBG/EAS/HS;</li> </ul>	UGP/Prestataires

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un mécanisme de gestion des plaintes liées accessible à tous et qui traite également les incidents liés aux travailleurs ;</li> <li>• Sensibiliser et former régulièrement les parties prenantes (incluant les communautés) sur les IST-VIH/SIDA, VBG/EAS/HS;</li> <li>• Assurer les éclairages suffisants, les toilettes séparées pour les hommes et femmes qui puissent être fermes à partir de l'intérieur.</li> </ul>	
Travail des enfants (moins de 14 ans)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Embauche d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale.</li> <li>• Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants: compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veillez à mentionner dans tous les contrats, des clauses sur la protection des enfants mineurs (moins de 14 ans) y compris des pénalités pour non-conformité ;</li> <li>• vérifier l'âge des travailleurs avant leur recrutement ;</li> <li>• Mettre en place des équipes chargés de suivre les situations de non-conformités avec les dispositions contractuelles en matière de travail de mineurs et de signature du code de conduite.</li> </ul>	UGP/Prestataires
Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer dans tous les contrats des dispositions consentantes et interdisant le caractère forcé du travail ;</li> <li>• Mettre en place un dispositif de suivi des dispositions des contrats ;</li> <li>• Procéder à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre</li> </ul>	UGP/Inspection de travail
Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail ;</li> <li>• Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail</li> <li>• Utilisation de matériels et équipements en mauvais état</li> <li>• Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer et suivre des dispositions de santé et de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;</li> <li>• Réaliser des bilans de santé, préalables à l'embauche ;</li> <li>• Mettre à disposition des travailleurs les matériels et équipements de protection et de prévention (gel hydroalcoolisé, masque distanciation physique) ;</li> <li>• Sensibiliser et former les travailleurs et les communautés sur ces risques (IST, maladies, etc.) ;</li> </ul>	UGP/Prestataires

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veillez à leur application ;</li> <li>• Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.</li> </ul>	
Violences basées sur le genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques de viol</li> <li>• Risque d'exploitation et d'abus sexuel</li> <li>• Risque de harcèlement sexuel</li> <li>• Non-existence de code de bonne conduite</li> <li>• Manque de sensibilisation des travailleurs sur les thématiques de l'EAS/HS</li> <li>• Non-séparation des toilettes des femmes et des hommes ;</li> <li>• Manque de messages alertant sur les risques liés aux VBG et EAS/HS ;</li> <li>• Non-existence des clauses sur les VBG y compris EAS/HS dans les contrats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborer et mettre en œuvre un plan d'action VBG/EAS/HS;</li> <li>• Veiller à ce que les codes de conduite et les dispositions de prévention de la VBG/EAS/HS soient intégrés dans tous les documents contractuels (les termes de référence, les documents d'appel d'offres et les contrats des travailleurs doivent être mentionnés dans le PMT) ;</li> <li>• S'assurer que tout le personnel est formé sur les risques EAS/HS et a signé les codes de conduite avant de commencer à travailler sur les activités du projet</li> <li>• Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes spécifique à l'EAS/HS ;</li> <li>• Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des parties prenantes (incluant les communautés) sur les comportements interdits, comment accéder au MGP et la prévention de l'EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA.</li> </ul>	UGP/Prestataires

## 5. BREF TOUR D’HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

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 règlementaires (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.

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

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

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).

L’UGP du projet Ndoyé satisfera aux exigences de la NES 2, d’abord en appliquant le Code du travail de la RCA, ensuite en appliquant des mesures supplémentaires suffisantes et proportionnées en cas d’écart entre le Code du travail et la NES 2.

### 5.1. Conditions des contrats de travail

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’UGP 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.

L’article 94 du Code de travail de la RCA stipule que les contrats de travail sont passés librement et qu’ils sont conclus dans les formes qu’il convient aux parties contractantes d’adopter.

Cependant, pour des raisons d’ordre économique ou social, dans l’intérêt de la santé ou de l’hygiène publique, le Ministre en charge du travail peut, par un arrêté pris après avis du conseil national permanent du travail, et à titre exceptionnel, interdire ou limiter certaines embauches dans des régions données. (Art 95).

#### 5.1.1. Contenu du contrat de travail

Le contrat de travail doit comporter les huit (08) mentions obligatoires suivantes conformément au code de travail en RCA (Art 97) :

- La date et lieu d’établissement de contrat ;
- Les noms, prénoms, profession et domicile de l’employeur ;
- Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, son métier ou sa profession ;
- La nature et la durée du travail ;
- Le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire ;

- L’emploi que le travailleur est appelé à occuper dans l’entreprise ou ses établissements implantés en RCA ;
- La référence aux textes réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent l’ensemble des rapports entre travailleurs et employeurs ;
- Les conditions et la durée d’une période d’essai et les clauses particulières convenues éventuellement entre les parties ou, tout document en tenant lieu.

#### 5.1.2. Durées du contrat de travail

Le contrat de travail peut être conclu pour :

- Une durée déterminée (Art. 102 à 115) ;
- Une durée indéterminée (Art. 116 à 120).

Le contrat à durée déterminée est un contrat qui prend fin à l’arrivée du terme fixé par les parties, par écrit, au moment de sa conclusion.

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

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

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

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

#### 5.2. Conditions de travail et gestion des relations de travail

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

##### → **Pour l’employeur :**

- Offrir un emploi au travailleur et lui procurer l’équipement et les outils nécessaires à la bonne exécution de sa tâche ;
- Assurer au travailleur une rémunération décente conformément aux dispositions du présent Code de travail et à celles des conventions collectives, accords d’établissement et textes réglementaires ;
- Traiter avec dignité le travailleur ;

- Prendre des mesures nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité, de santé au travail selon les normes en la matière ;
- Délivrer au travailleur, dès la rupture du contrat de travail, un certificat de travail.

→ **Pour le travailleur :**

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

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

5.2.1. Des heures de travail (Art. 248)

Dans tous les établissements publics ou privés, laïcs ou religieux, la durée du travail des employés ou ouvriers travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante (40) heures par semaine.

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

Dans les établissements agricoles et assimilés, la durée de travail hebdomadaire est de quarante-huit (48) heures. Les heures effectuées au-delà de la quarante-huitième (48<sup>ème</sup>) heure de travail donnent lieu à une majoration des salaires.

Le travail effectué entre vingt-deux (22) heures et cinq (05) heures du matin est en toute saison considéré comme travail de nuit.

5.2.2. Des rémunérations

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. 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.

5.2.3. Des périodes de repos selon le code de travail en RCA

Selon le code de travail Centrafricain, les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre (Art. 134 ; 148 ; 153 ; 154 ; 273-275 ; 280-281, etc.).

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

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

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

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

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

#### 5.2.4. Conditions de licenciements selon le code de travail en RCA

Ces conditions sont édictées par la loi n°09.004 du 29 janvier 2009 portant Code du travail de la République Centrafricaine. Les travailleurs recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

En l'absence de convention collective ou si la question du préavis n'est pas traitée dans la convention, la période de préavis se présente comme suit (Art. 148) :

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

#### 5.3. Dispositions relatives au travail des femmes (Art. 252 à 258)

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 (Art. 252).

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

Toute convention contraire est nulle de plein droit. Aucune erreur de la part du médecin ou de la sage-femme dans l'estimation de la date de l'accouchement ne peut empêcher une femme de recevoir

l'indemnité à laquelle elle a droit à compter de la date du certificat médical jusqu'à celle à laquelle l'accouchement se produit (Art. 255).

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

La durée totale de ce repos ne peut dépasser une (01) heure par journée de travail (Art. 256).

Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre les intéressées et leurs employeurs. A défaut d'accord, il est placé au milieu de chaque demi-journée de travail (Art. 256).

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat (Art. 256).

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

#### 5.4. Dispositions relatives au travail des enfants

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

L'Inspecteur du Travail et des lois sociales du ressort peut requérir l'examen des enfants par un médecin du travail ou tout autre médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leur force. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés (Art. 260).

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 (Art. 260).

Les pires formes de travail des enfants<sup>7</sup> sont interdites sur toute l'étendue du territoire (Art. 263).

#### 5.5. Dispositions relatives aux travaux forcés

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

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue sous toutes ses formes, notamment (Art. 7) :

- En tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ;

---

<sup>7</sup> L'expression pires formes de travail des enfants désigne : - toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues tels que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dette et le servage ainsi que le travail forcé obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire, des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ; - l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production des matériels pornographiques ou de spectacles pornographiques ; - l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites pour la production et les trafics des stupéfiants ; - les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

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

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

#### 5.6. Dispositions relatives au travail des personnes avec handicap

Le Code de travail de la RCA a consacré un chapitre entier (ch 5) comportant neuf (09) articles (Art. 264 à 272) au travail des personnes vivant avec un handicap.

Selon le Code, est considérée comme travailleur handicapé au sens du présent Code toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. La qualité du travailleur handicapé est reconnue par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement des Travailleurs Professionnels (Art. 264).

Aussi, la loi nationale impose un quota de cinq (5%) attribué aux personnes ayant un handicap au sein d'une entreprise qui comporte au moins vingt-cinq (25) employés. (Art. 265) : « Tout employeur occupant au moins vingt-cinq (25) salariés est tenu d'employer à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires du présent chapitre qui remplissent les critères de recrutement dans la proportion de cinq pour cent (5%) de l'effectif total de ses salariés ».

#### 5.7. Dispositions sur l'hygiène, santé et sécurité au travail

Le titre VI du Code de travail (articles 298 à 316) est consacré à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.

L'Article 298 stipule: « Tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes à ses travailleurs. A cet effet, il est appuyé par le Comité d'Hygiène et de Sécurité prévu à l'article 82 du présent Code ».

Aussi, aux termes du Code de travail de la RCA, le manque de mise des travailleurs dans les conditions satisfaisantes d'hygiène et de sécurité constitue une infraction qui doit être verbalisée par l'inspecteur de travail.

Art.303 : 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.

## 5.8. Règlement du conflit individuel de travail (Art. 345 à 366) :

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

### 5.8.1. Pré-conciliation entre les parties

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

### 5.8.2. Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail

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

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

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

Il sied de noter que, pour les cas de VBG, y compris l'EAS et le HS, le code de conduite de VBG/EAS/HS en annexe du présent PGMO sera mise en application ; à défaut une poursuite judiciaire sera entamée uniquement avec le consentement éclairé du/de la survivant(e).

### 5.8.3. Procédure devant les tribunaux

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

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

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

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

## 5.9. Règlement de conflit collectif (Art. 367 à 386)

### 5.9.1. Phase de conciliation

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

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

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

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

### 5.9.2. Phase d'arbitrage

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

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

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

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

## 5.10. Cadre juridique international

Au cours de la mise en œuvre de ce projet, il sera également respecté les principales dispositions des traités et conventions ratifiés et signés par la RCA. Il s'agit principalement des Conventions Internationales du Travail (OIT/BIT) n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants) et des Nations Unies (ONU).

## 5.11. Quelques orientations de la NES 2 applicables au projet

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

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.

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

Le paragraphe 13 de la NES 2 précise que : « 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<sup>11</sup>, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires ».

### ***Organisations de travailleurs (paragraphe 16 de la NES 2)***

Le paragraphe 16 de la NES 2 traite des questions des travailleurs qui ont droit de s'organiser. Il s'appuie sur la législation nationale notamment sur l'Article 12 du Code de Travail qui stipule: « 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 ».

### ***Travail des enfants et âge minimum (paragraphe 17-18 de la NES 2)***

La NES 2 fixe à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet. Mais fait place aux dispositions du code du travail si le droit national prescrit un âge plus élevé comme c'est le cas en RCA. Toutefois, certaines conditions doivent être remplies pour le travail d'un enfant. Il s'agit entre autres de :

- 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 lui<sup>8</sup>, compromettre sa scolarité ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social
- L'enfant ne doit pas être maltraité dans son lieu de travail
- 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.

---

<sup>8</sup> 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.

## 6. BREF TOUR D’HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Tel que le stipule l’article 298 du code du travail : Tout chef d’entreprise ou d’établissement est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour assurer les conditions d’hygiène et de sécurité satisfaisantes à ses travailleurs. A cet effet, il est appuyé par le Comité d’Hygiène et de Sécurité prévu à l’article 82 du même code qui énonce que :

*Il est obligatoirement institué un comité d’hygiène et de sécurité dans toute entreprise ou établissement de plus de trente (30) travailleurs y compris les travailleurs temporaires ou occasionnels. Les entreprises de moins de trente (30) salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d’un comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les chantiers regroupant plusieurs entreprises doivent créer un comité d’hygiène et de sécurité inter-entreprises.*

De même, ceux rattachés à l’exercice des professions libérales et ceux dépendant d’association ou de syndicats professionnels doivent assurer un service médical et sanitaire au profit de leurs travailleurs et de leurs familles (article 305).

Toutefois, chacune des entreprises ou chacun des établissements participants au fonctionnement des services précités reste tenu d’avoir une infirmerie avec salle d’isolement pour les cas d’urgence.

Les questions du VIH/SIDA doivent être considérées comme un problème lié au travail. Toutes les organisations d’employeurs et de travailleurs ont l’obligation de :

- Participer pleinement à l’élaboration et à la diffusion des normes, directives, politiques et cadres de référence éthiques en faveur des programmes de lutte contre le VIH/SIDA ;
- Veiller à ce que les travailleurs infectés ou affectés soient protégés contre toutes formes de stigmatisation et de discrimination ;
- Encourager et favoriser l’accès des travailleurs aux conseils et tests volontaires, aux traitements et aux programmes d’assistance psycho-sociale sur les lieux de travail (article 313).

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

La NES 2 donne plus de détails sur les documents à élaborer et à mettre en œuvre pour garantir la santé, la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail.

Ainsi, les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail (SST) contenues dans la NES 2 et de la législation nationale devront être appliquées sur le projet. Ces mesures prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur de la santé.

Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- mise en place de système d’identification et de suivi psychosocial des employés affectés suite au traumatisme lié au travail dans des conditions difficiles ou dangereuses ;

- mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin;
- solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

La RCA a signé et ratifié de nombreux accords et conventions en lien avec la santé et sécurité au travail. Les dispositions de ces conventions seront également prises en compte. Il s'agit fondamentalement de la Convention n°155 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la sécurité et la santé des travailleurs.

En effet, la Convention 155 de l'OIT (1981) sur la sécurité et la santé au travail précise que « le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité mais inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liée à la sécurité et à l'hygiène du travail ». La Convention dispose que l'autorité étatique doit consulter les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs, pour assurer l'application des dispositions législatives, coordonner les activités en matière de sécurité et santé des travailleurs et promouvoir des échanges entre les différents acteurs du milieu du travail. Aussi, devront être indiquées clairement, les dispositions qui fixent les fonctions et responsabilités des pouvoirs publics, employeurs et travailleurs et veiller à la mise en place des organismes chargés de donner effet à ces différentes dispositions.

Ces organismes doivent mettre en application et réexaminer de façon périodique la politique nationale en matière de SST dans un cadre tripartite (pouvoirs publics, employeurs, travailleurs).

## **7. PERSONNEL RESPONSABLE**

Le projet Ndoyé sera mis en œuvre par une UGP dont l'ancrage institutionnel sera défini à la suite des discussions en cours entre la Banque Mondiale et le Gouvernement Centrafricain sous la direction du cabinet du MAHSRN. L'UGP qui sera chargée de la mise en œuvre du projet sera dirigée par un Coordinateur qui sera recruté pour cette fonction.

Pendant la mise en œuvre du projet, les aspects Santé et Sécurité au travail seront pris en compte par les dispositions prévues dans la NES n°2 de la Banque Mondiale (paragraphe 24 à 32 de la NES 2).

Le Responsable Administratif et Financier de l'UGP ou son équivalent, sous la supervision du coordinateur et avec l'appui des spécialistes en sauvegardes, sera chargé de son exécution.

En ce qui concerne la formation des travailleurs au respect des mesures de sécurité et à la prise en compte des mesures sanitaires et le suivi psychosocial des travailleurs, elle sera coordonnée par l'UGP en collaboration avec les services techniques de l'État (inspection du travail, l'Agence Centrafricaine pour la Formation Professionnelle et l'Emploi (ACFPE), etc.).

Concernant la gestion des plaintes, elle relèvera de la responsabilité d'un comité de gestion des plaintes des travailleurs mis en place et formé dans le strict cadre du présent projet par l'UGP.

Les points ci-dessous donnent plus de détails sur les rôles et responsabilités des personnes impliquées dans la mise en œuvre du présent PGMO.

#### 7.1. Mise en œuvre du PGMO

La garantie de la mise en œuvre de ce PGMO relève de la responsabilité du Coordonnateur du projet. Il est appuyé par le spécialiste en suivi-évaluation du projet et par les personnes en charge des aspects social et sécurité.

#### 7.2. Recrutement et gestion des travailleurs du Projet

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

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

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

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

- Coordonnateur de Projet,
- Responsable passation de marché,
- Responsable Administratif et Financier (gestion des fournisseurs) en collaboration avec les spécialistes du domaine de la fourniture.

#### 7.4. Santé et sécurité au travail

Seront en charge de la Santé et sécurité au travail

- Coordonnateur de Projet,
- Spécialiste de sécurité
- Le Spécialiste social
- Le Spécialiste de Genre et VBG/EAS/HS

#### 7.5. Gestion des plaintes des travailleurs

Seront en charge de la Gestion des plaintes des travailleurs

- Spécialiste social
- Spécialiste Genre et VBG/EAS/HS
- Spécialiste du suivi et de l'évaluation

## 8. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Pour les travailleurs directs du projet, les dispositions des paragraphes 9 à 30 de la NES 2 s'appliqueront :

- A. Conditions de travail et gestion de la relation employeur travailleur : Conditions de travail et d'emploi, Non-discrimination et égalité des chances, Organisations de travailleurs ;
- B. Protection de la main-d'œuvre : Travail des enfants et âge minimum Travail forcé ;
- C. Mécanisme de gestion des plaintes ;
- D. Santé et sécurité au travail.

#### 8.1. Non-discrimination et égalités de chances

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

#### 8.2. Non tolérance des VBG, EAS/HS

Il existe un risque réel d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (HS) ou de violence basée sur le genre en milieu de travail. La législation nationale ainsi que les NES de la Banque mondiale ont des dispositions qui condamnent ces pratiques. Ainsi, pour le projet Ndoyé, il est strictement interdit ces genres de pratiques à tous les travailleurs de quelque niveau que ce soit.

En effet, la prévention et l'atténuation des risques de VBG, y compris l'exploitation et les atteintes sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS), constituent des impératifs de protection et de développement essentiels. Le projet doit adopter une politique de zéro tolérance des VBG et EAS/HS en appliquant toutes les mesures du plan de gestion des VBG élaboré dans le cadre du projet Ndoyé.

#### 8.3. Procédure à suivre

L'UGP informera la Banque mondiale de tout événement significatif (questions sociales) dans les meilleurs délais, mais au plus tard cinq jours calendrier après sa survenance. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations ouvrières. L'UGP préparera un rapport sur l'événement et les mesures correctives et le soumettra à la Banque mondiale dans les 30 jours civils suivant l'événement. Tandis que les incidents liés à l'EAS/HS devraient être signalés à la Banque mondiale dans un délai de 24 heures et les cas des accidents devrait être signalés à la Banque mondiale dans un délais de 48 heures.

Les spécialistes social et genre et VBG élaboreront et incluront des codes de bonnes conduites dans les contrats des consultants, des employés des fournisseurs, des fonctionnaires et des agents de l'Etat.

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, psychosociaux 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.

L'UGP appliquera la démarche présentée dans le tableau 5 ci-dessous pour adresser les principaux risques liés au travail identifié au chapitre 4.

**Tableau 5 : Procédures à suivre pour la gestion des principaux risques SST liés au travail**

Domaines concernés	Procédures à appliquer
Accidents de travail	<p>En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités compétentes dans un délai de 24 heures.</p> <p>L'UGP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives (une allocation des frais funéraires et autres)</p>
Maladies professionnelles	<p>Au cas où un travailleur est victime d'accidents du travail et des maladies professionnelles ou d'origine professionnelle, l'UGP doit rendre compte à la Banque Mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités compétentes dans un délai de 24 heures.</p> <p>Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet.</p>

Les agents détachés de l'Etat ou mis en disponibilité pour travailler sur le projet bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet (NES 17 à 20, et 24 à 30). Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles sont de deux sortes : prestations en nature et en espèces.

Les prestations en nature comprennent les soins médicaux que requiert l'état de la victime à savoir :

- Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- Fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
- Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel ;
- Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :
  - Les indemnités journalières ;
  - Les allocations et rentes d'incapacité.

## 9. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

Cette section fournit des informations détaillées sur :

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

Ces dispositions sont contenues dans les paragraphes 17 à 19 de la NES n° 2 ainsi que les sections correspondantes de la Note d'orientation.

### 9.1. Age de l'emploi

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

Le projet n'embauchera pas de personnes âgées de moins de 14 ans, étant donné que les activités du projet ne contiennent aucune activité compatible à l'emploi de mineurs. Ce qui est en conformité avec la loi centrafricaine et l'âge minimal de la NES n°2 du CES de la Banque mondiale.

L'UGP sera chargée de mettre en place un mécanisme de vérification afin qu'il n'y ait pas de travailleurs en dessous de l'âge accordé par le présent document. Pour accompagner les activités de suivi, un registre séparé de tous les travailleurs du projet dépassant l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint leurs 18 ans doit être établi et entretenu. Ce registre va inclure des renseignements fournis par l'état-civil (acte de naissance), sur les écoles ou les programmes de formation professionnelle dans lesquels ils sont inscrits.

Si on constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant.

### 9.2. Travail forcé

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Le Code du travail centrafricain, les conventions de l'OIT et la NES n°2 traitent de ces questions.

L'UGP procèdera à une surveillance et suivi constants afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

Un registre sera ouvert pour enregistrer tous les comportements et les cas éventuels de travail forcé et l'UGP engagera des poursuites judiciaires nécessaires pour mettre fin et décourager un tel comportement.

## 10. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

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

Ce mécanisme sera établi dès les premières étapes du projet et maintenu tout au long du cycle de vie du projet. Il vise à fournir un système d'enregistrement et de gestion des recours équitable et rapide pour toute plainte liée au projet. Ce système d'enregistrement et de gestion des plaintes incorporera un mécanisme pour recevoir les plaintes liées aux incidents VBG/EAS/HS, avec plusieurs canaux d'entrée et une approche sous-entendue par des principes éthiques (confidentialité, ne pas porter préjudice) et centrée sur les besoins des survivants (es).

L'un de ses principaux objectifs est d'éviter de recourir au système judiciaire et de rechercher une solution amiable dans autant de situations que possible, préservant ainsi l'intérêt des plaignants et de Promoteur de Projet et limitant les risques inévitablement associés à une action en justice. Ce principe de résolution à l'amiable ne s'appliquera néanmoins pas aux plaintes de VBG/EAS/HS qui seront gérées selon les procédures établies par le projet. Les survivants de la VBG conserveront leur droit d'accès au système judiciaire à tout moment du processus avec leur consentement éclairé.

### Principes du MGP pour les travailleurs

Le MGP pour les travailleurs directs et contractuels comprendra : (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 et les plaintes verbales sur site (en français ou en sango) , (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 suivants<sup>9</sup> :

- *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 informés 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.

---

<sup>9</sup> 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.

- *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 aux 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.

Le MGP pour les travailleurs directs et contractuels sera distinct 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 devra être opérationnalisé sur les sites du Projet. Il n'exclura pas le droit des travailleurs à accéder à d'autres recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi centrafricaine ou par le biais de procédures d'arbitrage existantes, ni ne se substitue 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.

L'UGP veillera à ce que tous les travailleurs directs et contractuels soient informés du MGP pour les travailleurs qui les concerne 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**

Pour les entités contractantes (les tiers), l'UGP 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'UGP 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.

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'UGP**

L'UGP se servira du MGP du projet pour ses travailleurs selon les principes ci-dessus.

- La personne responsable des ressources humaines au sein de l'UGP sera chargée de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes des travailleurs directs et contractuels 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 coordination de l'UGP et prendra toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte.
- La coordination de l'UGP devra répondre dans un délai de sept jours ouvrables.
- Si le plaignant juge la réponse de l'UGP insatisfaisante, il aura la possibilité de faire appel directement au Directeur de Cabinet du MAHSRN en sa qualité de membre du comité de pilotage.
- Les plaintes seront examinées et une réponse sera donnée dans un délai de deux semaines.

### **Procédures de gestion des plaintes**

Les entités contractantes ainsi que l'UGP 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**

Chaque entité contractante ainsi que l'UGP 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.

Les entités contractantes devront autoriser l'UGP à accéder à leurs registres des plaintes de leurs travailleurs. Les différentes étapes de gestion de plainte se présentent comme suit :

#### **Étape 1. Réception, enregistrement et classification de la plainte**

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. Par ailleurs, il est donné possibilité aux membres des communautés de saisir le MGP des travailleurs des contractants au cas où la plainte est liée à leurs travailleurs. Ainsi, si les contractants ne peuvent répondre, ils pourront transférer la plainte au CLGP le plus proche ou le transférer à l'UGP.

#### **Étape 2. Vérification et Traitement de la plainte**

A cette phase, seront collectées les informations et données de preuves concourant à l'établir la justesse et l'objectivité de la plainte et à retenir les solutions en réponse à la réclamation du requérant.

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'UGP**

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'UGP à travers le mécanisme de gestion des plaintes du projet décrit dans le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) du Projet.

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'UGP pour donner suite à la question.

### **Étape 4. Recours à l'inspection du travail**

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**

Si toutes les tentatives de résolution à l'amiable ne trouvent pas l'assentiment du plaignant, ce dernier peut recourir au traitement judiciaire. Cependant, toutes les dispositions doivent être prises pour favoriser le règlement à l'amiable des plaintes à travers le mécanisme mis en place à cet effet (sauf les plaintes liées aux VBG/EAS/HS), **mais les plaignants sont libres d'entamer une procédure à l'inspection de travail et/ou judiciaire s'ils le souhaitent et à n'importe quel moment du processus de résolution amiable.**

### **Étape 6. Clôture et archivage des plaintes**

Les plaintes résolues sont clôturées après la mise en œuvre de la solution approuvées par toutes les parties à travers un formulaire co-signé par le président du comité de gestion selon le niveau de résolution de la plainte (village, commune, UGP). Chaque formulaire de plainte clôturée est établi par les CCGP du ressort de la plainte en trois (03) exemplaires, une copie du formulaire signée est remise au plaignant, une autre archivée au niveau du comité ayant suivi le processus et la dernière copie transmise à l'UGP pour archivage. Le projet mettra en place un système d'archivage physique et électronique centralisé au niveau de l'UGP pour le classement des plaintes. Ce système donnera accès aux informations sur : (i) les plaintes reçues ; (ii) les solutions trouvées et ; (iii) les plaintes non résolues avec des motifs, nécessitant d'autres interventions.

### **Description du schéma spécifique du cas de réception - traitement d'une plainte sensible**

Cette catégorie de plaintes regroupe toute plainte liée à la violation des droits de l'homme et à des abus de pouvoir graves dans la mise en œuvre du projet. Ce sont des plaintes jugées graves et capables de

porter atteinte à la personnalité ou à sa vie future suite aux préjudices subis. Cela peut aussi ternir l'image du projet en général et du bailleur des fonds en particulier.

Au regard de la nature de cette activité du projet, il est fort probable qu'il y ait risques de toutes natures liées à l'Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel. C'est pourquoi le présent MGP consacre cette section pour décrire un schéma spécifique pour ces types de plaintes.

Il s'agit notamment des plaintes liées aux actes ci-après :

- Violences basées sur le genre (ou violence sexiste)
- Exploitation sexuelle;
- Atteinte sexuelle;
- Harcèlement sexuel;
- Violation des droits des enfants,
- Tout décès (de personnes) lié aux activités du projet ;
- Corruption des partenaires ou staff du projet ;
- Etc.

En cas de plaintes sensibles dont la nature révèle ou s'assimile à un cas sus-décrié deux principes essentiels seront mis en avant (Confidentialité et Sécurité). Les plaintes anonymes sont recevables. Des formations spéciales doivent être dispensées aux personnes en charge de recevoir ces types de plaintes

- Confidentialité : Le Projet créera un environnement où les gens peuvent plus facilement soulever leurs inquiétudes, avoir confiance dans le mécanisme et être sûr qu'il n'y aura pas de représailles s'ils l'utilisent, il faut garantir des procédures confidentielles. La confidentialité permet donc d'assurer la sécurité et la protection de ceux qui déposent une plainte et des personnes concernées par celles-ci. Pour ce faire, le Projet doit prendre des dispositions pour limiter le nombre de personnes ayant accès aux informations sensibles.
- Sécurité : Le Projet s'assurera que les plaignants sont protégés et qu'ils peuvent présenter une plainte ou une inquiétude en toute sécurité, il faut soupeser soigneusement les risques potentiels pour les différents usagers et les intégrer depuis la conception à la mise en œuvre du MGP.

Les plaignants concernés dans cette catégorie des plaintes sont enregistrés dans une fiche et consignés dans un cahier registre. Au niveau de la fiche, le Point focal décline toute l'identité du plaignant, tandis que dans le registre, un code secret est attribué à ce plaignant pour raison de confidentialité. Ces plaintes une fois enregistrées sont transférées immédiatement à la Banque Mondiale pour information et avis via le Projet.

Les plaintes vis-à-vis de la mise en œuvre du Projet pourraient porter sur des questions sensibles qui devront être traitées de façon confidentielle en respectant la volonté des éventuels plaignants. Ceci sera le cas pour des plaintes portant sur des questions de fraude ou corruption, abus de pouvoir, abus des droits humains (questions de travail pour enfant « Child labour » par exemple). Mais surtout des plaintes hyper- sensibles portant sur des questions d'harcèlement sexuel, abus ou exploitation sexuels tels que définis ci-après.

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

Les plaintes déposées 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. Il sera désigné un point focal VBG au sein de chaque entité qui met en œuvre le

projet y compris les contractants. A cet effet, ces points focaux seront formés sur comment réagir en cas de plainte VBG (référer à une structure spécialisée de prise en charge et la transmission à l'UGP).

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.

## **11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

L'UGP 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.

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

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

L'UGP s'assurera que les exigences relatives à la gestion des risques environnementaux, sanitaires, sécuritaires et sociaux (E3S) qui sont applicables aux entités contractantes feront partie intégrale de la gestion des marchés, dont surtout les marchés de travaux.

Ces exigences répondent aux exigences nationales en matière de travail, ainsi qu'aux exigences des normes NES2 et NES4. 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.

L'UGP devra :

- Inclure les exigences E3S dans les dossiers d'appel d'offre (DAO) pour toute activité 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'UGP, ou au partenaire de mise en œuvre concerné, un Plan de gestion environnementale et sociale de chantier (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'UGP 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.

L'UGP 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.

L'UGP 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.

L'UGP 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.

S'agissant de sous-traitance, l'UGP 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.

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

#### Code de bonne Conduite

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. 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 bonne Conduite dans le cadre de son contrat
- Le Code de bonne Conduite a été expliqué dans le cadre du processus d'intégration.
- Le travailleur reconnaît que l'adhésion au Code de bonne 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.

### **Responsabilités environnementales et sociales des entités contractantes**

L'UGP 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'entreprise avec le soutien de l'UGP
- 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'UGP
- 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'UGP 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'UGP 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.

## **12. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

L'UGP déterminera lors de l'instruction des sous-projets, les risques possibles de travail des enfants, de travail forcé et les questions graves de sécurité que pourraient causer les fournisseurs principaux.

L'UGP 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'UGP reverra périodiquement ces procédures et mesures d'atténuation afin d'en vérifier l'efficacité.

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque 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'UGP 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'UGP 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'UGP changera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du Projet pour des fournisseurs qui peuvent démontrer qu'ils respectent les exigences pertinentes.

S'il n'est pas possible de gérer les risques, l'UGP 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.

## ANNEXES

### *Annexe 1 : Code de bonne conduite individuel*

#### **Mise en œuvre des normes ESHS et SST**

##### **Prévenir EAS/HS**

Je, soussigné(e) \_\_\_\_\_, reconnais qu'il est important de respecter les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences de santé et de sécurité au travail (SST) du projet et de prévenir EAS/HS

L'entreprise considère que le non-respect des normes ESHS et SST ou la participation à des activités EAS/HS, que ce soit sur le lieu de travail, aux alentours du lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constituent des fautes graves, et sont donc passibles de sanctions, des pénalités ou d'une éventuelle cessation d'emploi. Des poursuites par la police contre les auteurs d'EAS/HS peuvent être engagées si nécessaire.

Je suis d'accord que tout en travaillant sur le projet, je dois :

- Assister et participer activement à des cours de formation liés à ESHS, SST, VIH / SIDA, EAS/HS comme demandé par mon employeur.
- Mettre en œuvre le plan de gestion de la SST.
- Adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et s'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
- Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut.
- Ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soient inappropriés, harcelants, abusifs, sexuellement provocants, avilissants ou culturellement inappropriés.
- Ne pas se livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils de ce genre (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).
- Ne pas se livrer à des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendant d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.

- Ne pas participer à un contact ou une activité sexuelle avec des enfants - y compris le toilettage ou le contact par le biais des médias numériques. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
- À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties impliquées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation effective de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code.
- Envisager de signaler par l'intermédiaire du mécanisme de règlement des griefs ou de mon directeur toute EAS/HS présumée ou réelle par un collègue, qu'il soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation de ce Code de Conduite.

### **Sanctions**

Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

1. Avertissement informel.
2. Avertissement formel.
3. Formation supplémentaire.
4. Perte d'un maximum d'une semaine de salaire.
5. Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire), pour une période minimum de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois.
6. Cessation d'emploi.
7. Faire rapport à la police si nécessaire.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité soient respectées. Que je vais adhérer au plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétés comme EAS/HS. De telles actions constitueront une violation de ce code de conduite individuel. Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite individuel ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux questions ESHS, SST et EAS/HS. Je comprends que toute action incompatible avec ce code de conduite individuel ou toute omission d'agir conformément au présent code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires et affecter mon emploi actuel.

Signature : \_\_\_\_\_

Nom en caractères d'imprimerie : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_





ANNEXE 3 : FICHE DE SUIVI DES PLAINTES

Informations sur la réclamation							Suivi du traitement de la réclamation				
No. de Plaintes	Nom et contact du Plaignant	Date de dépôt de la plainte	Description de la plainte (OUI- NON)	Plaintes des communautés OUI NON	Plaintes des travailleurs OUI- NON	Plaintes des Beneficiaires OUI- NON	Transmissi on au service concerné (oui/non, indiquant le service et la personne contact)	Date de traitem ent prévue	Accusé de réception de la réclamati on au réclaman t (oui/non)	Réclamati on résolue (oui / non) et date	Retour d'informat ion au réclamant sur le traitement de la réclamatio n (oui/non) et date

*Annexe 4 : Grille de suivi de la documentation/statistiques des plaintes*

*Période : .....*

*Composante ou activité : .....*




<i>Plaintes</i>	<i>Nbre de plaintes reçues des personnes vulnérables</i>	<i>Nbre de plaintes résolues</i>	<i>Nbre et % des plaintes résolues dans le délai prévu par le MGP</i>	<i>Nbre et % des plaintes non résolues</i>	<i>Nbre des plaintes ayant fait recours</i>	<i>Nbre et % des plaintes déférées à la médiation</i>	<i>Nbre et % des plaintes déférées à la justice</i>	<i>Nbre et % des plaintes parvenues par courrier électronique/normales</i>	<i>Nbre et % des plaintes parvenues par boîtes à suggestion</i>	<i>Nbre et % des plaintes parvenues par courriel</i>	<i>Nbre et % des plaintes parvenues à l'issue des réunions</i>	<i>Nbre et % des plaintes parvenues par téléphone (appel, texto)</i>

*Annexe 5 : Budget Prévisionnel*

<i>Activités</i>	<i>PU</i>	<i>Quantité</i>	<i>Total (FCFA)</i>
<i>Sessions de sensibilisation/Engagement et gestion des travailleurs du projet et partenaires directes</i>	<i>1 000 000</i>	<i>10</i>	<i>10 000 000</i>
<i>Sessions de sensibilisation/Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants</i>	<i>1 000 000</i>	<i>5</i>	<i>5 00 000</i>
<i>Sensibilisation et engagement des travailleurs sur le code de bonne conduite</i>	<i>1 000 000</i>	<i>10</i>	<i>10 000 000</i>
<i>Formation/sensibilisation continue des travailleurs</i>	<i>500 000</i>	<i>10</i>	<i>5 000 000</i>
<i>Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail</i>	<i>2 000 000</i>	<i>10</i>	<i>20 000 000</i>
<i>Total</i>			<i>50 000 000</i>

MINISTRE DE L'ACTION HUMAINE ET DE LA SOLIDARITE  
 DE LA RECONSTRUCTION NATIONALE  
 DIRECTION DE CABINET  
 REPUBLICAIN CENTRAFRICAINE  
 Fide - Drogue - Travail

Projet Filets sociaux adaptés et productifs pour la résilience en RCA  
 Consultation publique à Sibut  
 LISTE DE PRESENCE

Noms et Prénoms	Fonctions	Institutions et contacts	Signature
1 KPOKOLMONDE Brigitte-Félix ALHO-MAHOUDE Poulh	SGI Femme leader chef de prier	Association RELEFCA PEULH	
2 NAMFEI-Landuy Mlos Roy-Hedley BASSALA GUSTAVE	Change de programme Membre	CPSK Asso. Deterrine	
3 ISSH-Maurine	Monitorice	Affaires-Sociales	

6	Gwendam EHOCH	AGENT DE SANTE'	Centre de sante N'Gou	Stf
7	DEBAT esther	Agent de sante	Centre de sante N'Gou	<del>Stf</del>
8	BAGARA - Odette	Menagere	Stuae Dooi	<del>Stf</del>
9	Bouassio. Veronique	ELISE. Veuve	VEVE	Stf
10	Bouyoukou AIMEE	Menagere	Centre	<del>Stf</del>
11	<del>ANTHE</del> . Veronique	Menagere	Veuve	Stf
12	Therese MAYEE	3 <sup>e</sup> Etge	Veuve	Stf
13	Christie GRANA	3 <sup>e</sup> Etge	Veuve	Stf
14	Monoporo Chella	Presidentiel Association	B C O	Stf

25	MBARATHARA Maxime	SS	celibataire	M. Mouty
26	MPOUMBA Juste	Commissaire au temple	celibataire	M. Mouty
27	DOCTOR ANICET	Président de FORGERON	celibataire	M. Mouty
28	NGANA-EUGENE	Sergent des disciplines	celibataire	M. Mouty
29	ABIBRA-Dilda	Présidente - Peule	veuve 72-02-63-69	M. Mouty
20	Moulimalet-Rosalie	Présidente O.F.C.A	celibataire 72-76-31-84	M. Mouty
21	NAMRENGA-Elise	Femme Veuve	celibataire	M. Mouty
22	BARBA Germain Fida	Président Jeunesse Keino	72726716 CP5K celibataire	M. Mouty
23	YAKONIA Marcel	Responsable	veuve	M. Mouty

24	NDAKOU-Flore-Tourmente	M. C. S. P	Affaire sociale	<del>St</del>
25	GRIALBATA-sylveriana	Mme Pasteur	E. E. E. Lina	<del>St</del>
26	MAZAIRE. P. PASTORALE	Animateur Maison de Jeunes	Maison de Jeunes	<del>St</del>
27	GATHRO Lydie	Préfet KERO	Administration des Jeunes	<del>St</del>








DIRECTION DE CABINET

Projet Filets sociaux adaptés et productifs pour la résilience en RCA

Consultation publique à Bangui, le 04 janvier 2024

LISTE DE PRESENCE

Noms et Prénoms	Fonctions	Institutions et contacts	Signature
Mme MAGUIBÈNE TAKIROS-DOUTA Edwige	Coordo Régionale Ban qui (P4CAD)	72 44 03 79 gkandoumba@ gmail.com	
BESSIMBAKI DICKARJ-ARICHIID	Assistant SE P4CAD / UT	72 12 813 nieuachtdubrye @gmail.com	
GAZAYOMBO Jean - Baptiste	Coordonnateur régional Bancs	72 68 58 17 58642@gmail.com	
LADIBAYE Charlemagne	Président	UNAC 75038613 unac2020presie@gmail.com	
KOLIKA Vincent	Seu Vice-président	ONAPHA 75043740 yokotaki@gmail.com	
SONAYASSE Jean Eulès	Représentant du Genre (IED)	72 92 07 13 jeuneulaymayouka@gmail.com	

ABOUSSOU Nourine	Directeur (HEDA)	75.46.03.77/72527850	
Emmanuelle ARABONDA Ti-GBIA	Présidente / Membre RELISAF Clermontoise	Forum Société Civile Banque Populaire 72 02 50 52 / 75 03 47 17 M. Habunda Diakoua	
OLIMKA M. Cloué	YERESG OFCA	75 75 03 43 / 22 80 03 24 dauwouou julie @ yates Com	
MALOGOLO Auguste	DG/Action Humanitaire	MAHSRX 75 03 77 87 malogolo@yahoo.fr	
KOINAKI Thodore	DGRPF / MRPFCE	thodorekoinak@gmail.com 75 24 08 66	
OUATA-FERKAIMO Jérôme - Paulin	Amicale du 1er MARS 20	72 33 07 74 / 75 20 80 2 ouataferkaimo@gmail.com	