



REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE

Unité – Dignité – Travail

=====

MINISTERE DES FINANCES ET DU BUDGET

=====

PROJET D'INVESTISSEMENT ET DE COMPETITIVITE DES ENTREPRISES POUR L'EMPLOI

(P176274)

=====

**PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO) POUR LE PROJET D'INVESTISSEMENT
ET DE COMPETITIVITE DES ENTREPRISES POUR L'EMPLOI**

Janvier 2022

TABLE DE MATIERES

TABLE DE MATIERES	2
CLARIFICATION DE CONCEPTS.....	5
I. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET.....	7
1.1 Objectif de développement du projet.....	7
1.2 Composantes du Projet :	7
1.3 Objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre	8
II. GENERALITES SUR DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	10
2.1 Catégorie des travailleurs dans le cadre du projet.....	10
2.1.1 Les Fonctionnaires (Agents de l'État).....	10
2.1.2 Travailleurs directs	10
2.1.3 Travailleurs contractuels	11
2.1.4 Travailleurs communautaires.....	11
2.2 Calendrier des besoins en main-d'œuvre	122
III. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	13
3.1 Les principaux risques liés à la main-d'œuvre.....	13
3.2 Mesures d'atténuation	14
3.2.1 Insécurité liée aux groupes armés non étatiques	16
IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : CONDITIONS	
GENERALES.....	17
4.1 Conditions des contrats de travail.....	17
4.1.1 Contenu du contrat de travail	17
4.1.2 Durées du contrat de travail	17
4.2 Conditions de travail et gestion des relations de travail.....	18
4.2.1 Des heures de travail.....	19
4.2.2 Des rémunérations.....	19
4.2.3 <i>Des périodes de repos selon le code de travail en RCA</i>	19
4.2.4 <i>Conditions de licenciements selon le code de travail en RCA</i>	20
4.3 Dispositions relatives au travail des femmes	20
4.4 Dispositions relatives au travail des enfants	21
4.5 Dispositions relatives aux travaux forcés	21
4.6 Règlement du conflit individuel de travail :	22
4.6.1 Pré-conciliation entre les parties	22
4.6.2 Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail	22

4.6.3	Procédure devant les tribunaux.....	22
4.7	Règlement de conflit collectif.....	23
4.7.1	Phase de conciliation.....	23
4.7.2	Phase d'arbitrage	23
V.	BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	25
6.1	La mise en œuvre du PGMO	26
6.2	Recrutement et gestion des travailleurs du Projet	26
6.3	Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants.....	26
6.4	Santé et sécurité au travail.....	26
6.5	Formation des travailleurs.....	26
6.6	Gestion des plaintes des travailleurs.....	26
VII.	POLITIQUES ET PROCEDURES	27
7.1.1	<i>Non-discrimination et égalités de chances</i>	27
7.1.2	<i>Non tolérance des VBG, d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (HS)</i>	27
7.1.3	Comparaison entre la NES 2 de la Banque mondiale et le Code du Travail de la Centrafrique.....	27
VIII.	MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS	28
	Schéma du Mécanisme de Gestion des Plaintes	32
IX.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	344
9.1	Travailleurs contractuels (paragraphe 31-33 de la NES 2).....	355
9.2	Gestion de l'entrepreneur et des contractants.....	366
9.2.1	Travailleur communautaire.....	366
9.2.2	Employés des fournisseurs principaux.....	377
	Annexe 1 : Code de conduite	38
	Annexe 2 : Budget estimatif	41
	Annexe 3 : Tableau de Comparaison entre la NES 2 de la Banque mondiale et le Code du Travail de la Centrafrique	42

Liste d'Acronymes et Abréviations

CAPMEA	: Centre d'Affaire des Petite et Moyenne Enreprise et d' Artisanat
CEP	: Cellule d'Exécution du Projet
CERC	: Contingent Emergency Response Component
CES	: Cadre Environnemental et Social
EAS/HS	: Exploitation et Abus Sexuel
GRM	: Mécanisme de Règlement des Griefs
IFP	: institutions financières participantes
MEPC	:Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération
MGP	:Mécanisme de Gestion de Plainte
MPME	:Micro - Petite et Moyenne Entreprise
NES	:Norme Environnementale et Sociale
OIT	:Organisation internationale du travail
ONG	:Organisation Non Gouvernementale
PASP	:Projet d'Appui au Secteur Privé
PCG	: Garantie partielle de crédit
PGMO	:Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PME	:Petite et Moyenne Entreprise
UCP	:Unité de coordination du projet
VBG	: Violence Basée sur le genre

CLARIFICATION DE CONCEPTS

Conflit de travail collectif : c'est un différend qui oppose une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs.

Conflit de travail individuel : c'est un différend qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.

Contrat de travail : Convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale publique ou privée.

Contrat de travail à durée déterminée : Tout contrat qui prend fin à l'arrivée du terme fixé par les parties, par écrit, au moment de sa conclusion.

Contrat de travail à durée indéterminée : Tout contrat dont le terme n'a pas été fixé par les parties au moment de sa conclusion.

Contrat de travail pour une tâche : Contrat par lequel le travailleur est engagé pour exécuter une tâche ou un ouvrage précis.

Contrat de travail journalier, hebdomadaire ou à la quinzaine : Engagement contracté pour une journée, une semaine ou une quinzaine de jours de travail.

Contrat de travail temporaire : Engagement conclu pour un délai bien déterminé.

Convention collective : Accord écrit relatif aux conditions de travail conclu entre les représentants des syndicats ou groupement professionnel de travailleurs d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales des employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement d'autre part.

Démission : C'est l'acte de manifester clairement sa volonté de rompre son contrat de travail de sa propre initiative.

Employeur : Toute personne physique ou morale de droit public ou privé qui utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs en vertu d'un contrat de travail.

Enfant : Toute personne âgée de moins de 18 ans.

Entreprise : Toute entité économique de forme juridique déterminée et constituée pour une production de biens destinés à la vente ou pour la fourniture des services rémunérés.

Etablissement : Un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé (usine, local ou chantier) sous une autorité commune.

Grève : C'est l'arrêt de travail concerté et collectif décidé par tout ou partie des travailleurs en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Main d'œuvre : Ensemble des individus en âge de travailler exerçant ou déclarant chercher à exercer une activité rémunérée.

Personne handicapée : Est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi.

Personne morale : Ce terme est utilisé en opposition à une personne physique et désigne une entité (Cabinet d'étude, entreprise prestataire, société, groupe, ONG) régulièrement constituée suivant les normes en vigueur.

Personne physique : Au sens du droit, c'est un être humain auquel on attribue la jouissance de certains droits.

Résiliation du contrat de travail : Acte par lequel l'une des parties exerce son droit de mettre fin au contrat de travail.

Suspension du contrat de travail : Interruption momentanée de l'exécution de tout ou partie des obligations contractuelles.

Travail forcé : C'est un travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré

Travailleur ou Salarié : Toute personne physique, quel que soit son sexe, sa race, sa religion et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre en son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale publique ou privée, appelée employeur. Pour la détermination de la qualité du travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.

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

I. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET

1.1 Objectif de développement du projet

Le projet vise à améliorer la croissance des entreprises : (i) en renforçant les capacités des organisations publiques et privées qui permettent leur productivité et leur développement, (ii) en développant des compétences commercialisables, (iii) en mettant en œuvre des réformes de l'environnement des affaires et (iv) en aidant à établir un mécanisme de garantie partielle de crédit.

1.2 Composantes du Projet :

Le Projet d'Investissement et de Compétitivité des Entreprises pour l'Emploi s'articule autour des quatre (4) composantes Suivantes :

Composante 1 : Renforcer les PME, développer leurs compétences et mettre en œuvre les réformes économiques

Cette sous composante vise à renforcer les MPME en la fourniture des services de soutien aux entreprises. Cet objectif sera atteint grâce à trois (3) sous composantes principales qui sont : (i) Renforcement des capacités du Centre d'affaires des PME et des artisans (CAPMEA USD 4 millions USD), (ii) Subventions et assistance technique pour développer les prestataires de services de soutien aux entreprises, les associations professionnelles, les ONG, les prestataires de formation et les organisations de développement du secteur privé (USD 3 millions USD), et (iii) Développer des liens entre les entreprises et les investisseurs plus ou moins sophistiqués, et les MPME pour permettre l'approvisionnement local (USD 1 million USD).

Composante 2 : Mise en place d'un système de garantie partielle de crédit

Cette composante vise une gouvernance et des procédures/systèmes opérationnels solides pour accroître l'accès à des services financiers adaptés et abordables pour les PME en RCA.

Sous-composante 2.1 : Acquisition de biens et services pour la mise en place et l'opérationnalisation d'un mécanisme de garantie partielle de crédit (USD 4 millions)

Les principales activités de cette sous composante sont : (i) le financement de l'acquisition de biens et de services d'assistance technique pour garantir que la conception du système de garantie partielle de crédit (PCG) conforme aux bonnes pratiques mondiales ; (ii) le renforcement des capacités du PCG et des Institutions Financières Participantes (IFP) ; (iii) les voyages d'études et les formations ; recrutement d'un Conseiller pour une durée d'un à 2 ans.

Sous-composante 2.2 : Capitalisation initiale du régime de garantie partielle de crédit (USD 5 millions)

Cette sous composante vise à contribuer à la première dotation de la garantie partielle de crédit. Les activités prévues sont : les politiques internes, la structure de gouvernance, la supervision indépendante, les rapports financiers, le modèle commercial et la signature d'un protocole d'accord avec les IFP, etc.

Composante 3 : Engagement des citoyens, soutien à la mise en œuvre et S&E (USD 4 millions)

La composante 3 vise à appuyer la gestion et le suivi-évaluation du projet, ainsi que l'engagement des citoyens à travers les activités suivantes : (i) la mise en œuvre d'une Cellule d'Exécution du Projet (CEP) pour assurer la coordination globale du projet et l'appui à la mise en œuvre (recrutement du personnel, planification, supervision technique, fiduciaire, sauvegardes environnementales et sociales, suivi-évaluation, formation, biens et services, etc.) ; (ii) la campagne globale de communication et la diffusion d'information ; (iii) l'assistance technique ; (iv) les équipements d'appui à la supervision du projet ; (v) l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de communication pour soutenir la mise en œuvre du projet ; (vi) l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan complet de suivi et d'évaluation pour toutes les composantes du projet, y compris l'intégration avec le Mécanisme de Règlement des Grievs (MRG) du projet ; (vi) l'acquisition des capacités et des systèmes financiers nécessaires, y compris les outils comptables et les auditeurs.

Composante 4 : Composante d'intervention d'Urgence de Contingence (CERC) (0 USD)

Cette dernière composante offre la flexibilité nécessaire pour répondre aux crises, au fur et à mesure qu'elles surviennent. Si le CERC devait être déclenché, à la demande de l'Emprunteur, des procédures de passation des marchés simplifiées s'appliqueront pendant l'urgence pour les travaux de génie civil et l'achat de biens liés à l'intervention d'urgence et au relèvement. Cette composante tirerait des ressources du prêt non engagées dans le cadre du projet d'autres composantes du projet pour couvrir la réponse d'urgence.

1.3 Objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre

L'objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est de disposer des procédures claires permettant d'identifier, de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet que les acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du projet et de gérer conformément aux dispositions du code de travail en vigueur en Centrafrique et aux exigences de la NES 2 de la Banque Mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour les travailleurs du projet (direct, contractuel, communautaire ou indirect, lié aux fournisseurs) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

Le document de procédures a pour objectif de mettre en place un dispositif de gestion de la main-d'œuvre qui permettra de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, de maintenir et d'améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;

- Protéger et de promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs en favorisant, notamment, des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes et les personnes en situation de handicap ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet, des mécanismes de réception et de gestion des éventuelles plaintes et réclamations.

La Procédure de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) est un document qui fait partie de ceux requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale.

Le présent document de procédures de gestion de la main-d'œuvre décrit la manière dont les différents types de travailleurs du PICEE (énoncés au point VI) seront gérés. Elle est élaborée conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque Mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du PICEE.

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

1. Contexte et objectif du projet ;
2. Généralité sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du PICEE
3. Évaluation des principaux risques potentiels liés a la main d'œuvre
4. Bref tour d'horizon de la législation du travail : Conditions générales
5. Bref tour d'horizon de la législation du travail : Sante et Sécurité au Travail
6. Personnel responsable
7. Politiques et Procédures
8. Mécanismes de gestion des plaintes des travailleurs
9. Gestion des fournisseurs et prestataires

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

2.1 Catégorie des travailleurs dans le cadre du projet

Les travailleurs du projet sont catégorisés de la manière suivante :

- a. Agents publics de l'Etat en position de détachement ou de mise en disponibilité ;
- b. Agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable en RCA) ;
- c. Agents d'entreprises et institutions partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines employés des fournisseurs principaux ;
- d. Agents des entreprises en sous-traitance (locaux).

Le PGMO s'appliquera à tous les travailleurs du Projet, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, temporaires.

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

2.1.1 Les Fonctionnaires (Agents de l'État)

Le Projet mobilisera des fonctionnaires des ministères, parties prenantes du Projet, notamment les ministères des petites et moyennes entreprises, des finances, du commerce des industries, de l'agriculture, des mines, des eaux et forêts, ainsi que d'autres institutions.

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

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

2.1.2 Travailleurs directs

Les travailleurs directs du Projet sont constitués de (i) **personnel de la Cellule d'Exécution du projet** (CEP) constituées par un Coordonnateur de Projet, un Responsable Administratif et Financier, un Responsable en passation de marché, un Responsable en sauvegarde environnementale et sociale, un spécialiste en communication et genre (VBG), un spécialiste en suivi-évaluation, un comptable, un assistant comptable, un assistant en passation de marché, des Experts, des chauffeurs, une assistante de direction, femme de ménage ; et (ii) d'autres consultants que le projet vont contracter directement pour effectuer les travaux du projet.

2.1.3 Travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels dans le cadre du projet sont les personnes employées ou recrutées par des tiers, notamment les consultants (firmes), les opérateurs publics et privés : du Groupement Interprofessionnel de Centrafrique (GICA), Union Nationale du Patronat Centrafricain (UNPC) ; CAPMEA; CMCAA; Chambre de commerce, Ministère des PME; Associations des Femmes d’Affaires Centrafricaines ; Association des commerçants du PK5, ACFPE, La Confédération Patronale des Petites et Moyennes Entreprises (CPMEC) ; Fédération Nationale du Bâtiment et des Travaux Publics ; Fédération Nationale des Eleveurs Centrafricains (FNEC) ; ONG Maboko na Maboko ; L’Institut Supérieur d’Agronomie d’Afrique Centrale. Les institutions financières : CBCA, ECO BANK, BSIC, BPMC; BEAC.

Du moment où il est prévu que les Intermédiaires Financiers (IF) reçoivent de l’appui technique et financier du projet, les dispositions requises dans le cadre de la NES 9 (Intermédiaires financiers) relatives aux conditions de travail (paragraphe 11 et 13) qui doivent être prises en compte sont les 2 exigences suivantes :

- (i) - L'IF se conformera à toute exclusion dans l'accord juridique l'accord juridique et appliquera la législation nationale pertinente pour tous les sous-projets de l'IF. En outre, l'IF appliquera les exigences pertinentes des ESS pour tout sous-projet de l'IF qui implique une réinstallation (à moins que les risques ou les impacts de cette réinstallation soient mineurs), des risques ou impacts négatifs ou des risques ou impacts significatifs sur l'environnement, la santé et la sécurité, le travail et les conditions de travail, la biodiversité ou le patrimoine culturel.*
- (ii) - L'IF fournira un environnement de travail sûr et sain de travail sûr et sain. En conséquence, les aspects pertinents de l'ESS2 s'appliqueront à l'IF elle-même. L'IF mettra en place et maintiendra des procédures appropriées de gestion du travail, y compris les procédures relatives aux conditions de travail conditions de travail et d'emploi, la non-discrimination et l'égalité des et l'égalité des chances, les mécanismes de règlement des griefs et la santé et la sécurité au travail. L'IF fournira des preuves documentées adéquates de ces procédures.*

2.1.4 Travailleurs communautaires

La mise en œuvre des sous-projet peut faire recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main d’œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Dans toutes ces situations, l’Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s’assurer que cette main-d’œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l’issue d’un accord individuel ou communautaire.

2.2 Calendrier des besoins en main-d'œuvre

La phase de mise en œuvre du projet dure approximativement 5 ans à compter de sa date de mise en vigueur.

Le tableau 1 présente une projection prévisionnelle de la période de recrutement

Tableau 1 : Prévision d'emplois additionnels

Période	Type d'emploi	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Avant la mise en vigueur	Coordonnateur	01	Gestionnaire de projet	UCP Bangui
Avant la mise en vigueur	Spécialiste en sauvegarde sociale	01	Sauvegardes sociales, NES, etc.	UCP Bangui
Dès le début du projet	Spécialiste en S&E	01	Statistique, économiste, démographe	UCP Bangui
Pendant la mise en œuvre du projet	Consultants	5	Formation/renforcement des capacités etc.	UCP Bangui
Dès le début du projet	Spécialiste en passation des marchés	01	Audit des ministères, Plan de renforcement des capacités,	UCP Bangui
Dès le début du projet	Personnel d'appui	6	Chauffeur, secrétaire, comptable,	UCP Bangui
Total		15		

III. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

3.1 Les principaux risques liés à la main-d'œuvre

Les principales activités qui pourraient générer des risques sont les activités de soutien aux MPME décrites dans les composantes 1 et 2. Les activités dans le cadre de ces composantes sont tels que :

- Travaux de génie civil mineurs, en particulier dans le cadre de la composante 1, où il peut y avoir des investissements limités dans la modernisation des bureaux du centre d'affaire de petites et moyennes entreprises et artisanat (CAPMEA) et de la CMCAA et le développement de présences physiques supplémentaires à Bangui et dans 2-3 autres villes ;
- Les travaux de développement à petite échelle envisagés dans le cadre de la composante 2 où le Fonds de garantie partielle de crédit sera soutenu pour lequel un SGES sera développé, y compris la sélection et le suivi de ses sous-projets ;

Indépendamment des composantes, dans l'ensemble les potentiels risques pouvant affecter les travailleurs dans le cadre de ce projet sont généralement :

- Les risques de harcèlement à travers le renforcement des capacités/formations en ligne et en présentiel et les subventions résultant (en particulier les femmes entrepreneurs)
- L'expansion des maladies transmissibles (IST, VIH/SIDA, Covid-19) étant donné qu'à travers les agences bénéficiaires, le Projet pourra atteindre un large éventail d'entreprises, diffuser des formations, des informations et travailler avec le gouvernement pour améliorer l'environnement des affaires de la RCA. En outre, l'afflux de main-d'œuvre dans différentes villes peut entraîner la propagation de maladies transmissibles et un certain nombre d'autres risques pour la sécurité et la santé (communautés et travailleurs) ;
- les risques d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (SH) ;
- risques d'insécurité, le projet a vocation à être mis en œuvre dans les zones urbaines, périurbaines ou rurales du pays. Malheureusement, il peut y avoir la présence de groupes militaires non étatiques dans certaines préfectures (Nana-Mabéré, Ouham-Péndé, Lim-Péndé, Ouham-Fafa, Nana-Gribizi, Bamingui-Bangoran, Vakaga, Haute-Kotto, Basse-Kotto et Haut-Mbomou) ;
- Risques d'exclusion de certaines Micro-petites et moyennes entreprises (**MPME**) dirigées par des femmes et autres personnes vulnérables ;
- le risque lié aux conflits internes liés aux multiples parties prenantes ;
- une connaissance limitée de l'UCP avec le Cadre environnemental et social (**CES**) global. ;
- le risque de chute lors de la réalisation des travaux en hauteur ;
- les risques des travaux électriques ;
- Risque de travail des enfants.

3.2 Mesures d'atténuation

Les mesures d'atténuation des risques sont présentées dans le tableau

Tableau : Mesures d'atténuation

Thème	Principaux Risques au travail	Composante	Mesures de gestion
Risques pour la santé	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mal aux yeux Fatigue visuelle par suite d'exposition prolongée à l'écran pour les opérateurs de saisie, ▪ Mal de dos en cas de mauvaise posture tout au long du traitement sur ordinateur ; ▪ Des cas de blessures peuvent survenir pour le cas des personnels des firmes qui sont contractées par le projet pour des travaux légers de réhabilitation ; 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels; Sensibilisation du personnel sur le risque d'exposition prolongé à l'écran, ▪ Porte de lunette antireflet ; ▪ Fournir des chaises et bureau adapter ▪ Fournir aux ouvriers des EPI ▪ Chaque bureau doit disposer en nombre des désinfectants et cache nez ▪ Organiser le staff care (soin du personnel) tous les mois ▪ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; ▪ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; ▪ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ??Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; ??Former le personnel à la gestion du stress ; ??

Thème	Principaux Risques au travail	Composante	Mesures de gestion
Risque social par les comportements des travailleurs et employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Harcèlement moral, et abus de pouvoirs ; discrimination ▪ Harcèlement sexuel et intimidation, ▪ Violence basée sur le genre (VBG), notamment les harcèlements sexuels. ▪ Attaques des travailleurs sur le chemin de leur domicile, en raison des heures trop prolongées de travail ▪ Travail sans contrat ▪ Travail des enfants 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ implantation et suivi de ce PGMO ▪ Signature d'un code de conduite par les employés ▪ Préparation d'un Plan d'action pour gérer les violences basées sur le genre et les EAS/HS ▪ Le personnel doit disposer d'assurance tout risque ▪ Les horaires de travail doivent être respectés (8h par jour) et en cas de prolongement (heures supplémentaires), prendre des mesures pour garantir et assurer la sécurité du travailleur jusqu'à son domicile. ▪ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait. ▪ La cartographie des services VBG et la mise en place d'un protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS). ▪ Sensibiliser les dirigeants des entreprises contre le recrutement et travail des enfants, ainsi que les risques ▪ Sensibiliser les dirigeants et travailleurs sur le respect/application du code de travail (contrat de travail)

3.2.1 Insécurité liée aux groupes armés non étatiques

L'évaluation initiale du PASP a indiqué que l'insécurité associée notamment aux conflits interethniques et à la présence de bandes armées non-étatiques constituent un risque important pour le projet. Les risques et les mesures d'atténuations sont présentées dans le tableau ci-dessous/

Tableau :

Mesures d'atténuation des risques liés à l'insécurité
<ul style="list-style-type: none">▪ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones▪ Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires▪ Respect et application des mesures consignées dans le plan de gestion de sécurité
<p>En cas de crise éventuelle qui affectera les travailleurs et communautés, appliquer les mesures de protections prévues dans la la composante 4 du projet (CERC)</p> <p>Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ;</p> <ul style="list-style-type: none">• Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ;• Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre et sécurisation des activités, surtout celles menées sur le terrain ;• Faire recours à des escortes pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.

IV. BREF TOUR D’HORIZON DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES

En RCA, la législation du travail est règlementée 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).

4.1 Conditions des contrats de travail

4.1.1 Contenu du contrat de travail

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

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

4.1.2 Durées du contrat de travail

Le contrat de travail peut être conclu pour :

- Une durée déterminée ;
- Une durée indéterminée.

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

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.

4.2 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 :

→ **Pour l'employeur :**

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

→ **Pour le travailleur :**

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

4.2.1 Des heures de travail

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^e) 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.

4.2.2 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.

4.2.3 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.

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.

4.2.4 Conditions de licenciements selon le code de travail en RCA

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

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

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

4.3 Dispositions relatives au travail des femmes

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4 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.

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

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

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

4.5 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 :

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

¹ L'expression pires formes de travail des enfants désigne : - toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues tels que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dette et le servage ainsi que le travail forcé obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire, des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ; - l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production des matériels pornographiques ou de spectacles pornographiques ; - l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites pour la production et les trafics des stupéfiants ; - les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

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 PICEE n'aura en aucun cas recours au travail forcé.

4.6 Règlement du conflit individuel de travail :

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

4.6.1 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.

4.6.2 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 du PASP sera mises en application ; à défaut une poursuite judiciaire sera entamée uniquement avec le consentement éclairé du/de la survivant(e).

4.6.3 Procédure devant les tribunaux

Le PV de conciliation partielle ou de non-conciliation revêtu de la signature et du sceau du Président du tribunal du Travail est placé au rang des minutes du Tribunal du Travail et vaut titre 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 citation est faite à personne au domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par tous moyens officiels de communication. Le Président du Tribunal du travail est habilité à prendre une ordonnance de référé si les circonstances du contentieux l'exigent. A cet effet, il fait application des dispositions des articles 444 et suivants du Code de procédure civile de la RCA.

4.7 Règlement de conflit collectif

4.7.1 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.

4.7.2 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.

V. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Tel que le stipule l'article 298 du code 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 doit assurer un service médical et sanitaire au profit de ses 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).

NB : COVID-19 : Disposition de la réalisation de la presse du 13 mars 2020, par laquelle le Gouvernement de la RCA a fixé des mesures barrières afin de protéger les populations y compris les travailleurs. Ces mesures sont en droites lignes avec celles recommandées par l'OMS et la Banque mondiale.

VI. PERSONNEL RESPONSABLE

6.1 La 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 Responsable administratif et financier du projet et par la personne en charge des aspects environnemental et social ;

6.2 Recrutement et gestion des travailleurs du Projet

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

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

6.3 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).

6.4 Santé et sécurité au travail

Seront en charge du Santé et sécurité au travail

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

6.5 Formation des travailleurs

Seront en charge de la Formation des travailleurs

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

6.6 Gestion des plaintes des travailleurs

Seront en charge de la Gestion des plaintes des travailleurs

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

Les agents de l'État impliqués dans la mise en œuvre du Projet ne seront pas transférés au projet d'appui au secteur privé (**PASP**). Ainsi ils resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat en vigueur dans le secteur public.

VII. POLITIQUES ET PROCEDURES

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].

7.1.1 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.

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

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

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

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

Le tableau de Comparaison entre la NES 2 de la Banque mondiale et le Code du Travail de la Centrafrique sont développés en annexe du présent PGMO. (VOIR ANNEXE 3)

VIII. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs.

Un mécanisme de règlement de litiges sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé.

L'UCP s'assurera : (i) qu'un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) est disponible pour tous les travailleurs directs et contractuels afin qu'ils puissent faire part de leurs préoccupations sur les lieux de travail : et (ii) que tous ces travailleurs sont informés du MGP au moment du recrutement, et que le MGP est transparent et facilement accessible à tous les travailleurs du projet.

Ces MGP pour les travailleurs comprendront : (i) une procédure pour recevoir les plaintes tels que le formulaire de commentaire/plainte, les boîtes à idées, le courrier électronique et la ligne téléphonique, (ii) des délais stipulés pour répondre aux griefs, (iii) un registre pour enregistrer et suivre la résolution opportune des plaintes, et (iv) un point focal responsable de la réception, de l'enregistrement et du suivi de la résolution des plaintes liés au travail. Ils devront adhérer aux principes suivants² :

- **Fourniture d'informations.** Tous les employés doivent être informés sur le mécanisme de gestion des griefs au moment de leur embauche, et les détails sur son fonctionnement doivent être facilement accessibles, par exemple, dans la documentation 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 griefs de leur organisation.
- **Mise à jour.** Le mécanisme doit être régulièrement revue et mis à jour, par exemple en faisant référence à toute nouvelle directive statutaire, à tout changement de contrat ou de représentation.
- **Confidentialité.** Le mécanisme doit garantir que les plaintes sont traitées de manière confidentielle. Si les procédures spécifient que les plaintes doivent d'abord être adressées au supérieur hiérarchique, il doit également être possible de porter plainte en premier lieu auprès d'un autre responsable, par exemple le responsable des ressources humaines.
- **Représailles.** Le mécanisme doit garantir que tout employé sera à l'abri de toutes formes de représailles.

² Ces principes sont inclus dans les exigences ESSS pour les entreprises contractantes. Ils sont basés sur l'Annexe D de la Note d'Orientation de la Norme de Performance 2 de la Banque mondiale.

- **Délais raisonnables.** Le mécanisme doit indiquer le temps requis pour examiner les plaintes de manière approfondie, mais doit aussi viser à une résolution rapide. Plus la durée de la procédure est longue, plus il peut être difficile pour les deux parties de revenir à la normale par la suite. Des délais doivent être fixés pour chaque étape de la procédure, par exemple, un délai maximum entre le moment où une plainte est communiquée et la tenue d'une réunion pour l'examiner.
- **Droit de recours.** Un employé doit pouvoir faire appel auprès de la Banque mondiale ou des tribunaux nationaux, s'il n'est pas satisfait de la conclusion initiale.
- **Droit d'être accompagné.** Lors de toute réunion ou audience, l'employé doit avoir le droit d'être accompagné par un collègue, un ami ou un représentant syndical.
- **Maintien d'un registre.** Un registre écrit doit être tenu afin de documenter tous les stades de la gestion d'une plainte, notamment une copie de la plainte initiale, la réponse, les notes de toute réunion, les conclusions et les raisons de ces conclusions. Tout dossier relatif à l'exploitation sexuelle ou l'abus sexuel doit être enregistré séparément et sous la plus stricte confidentialité.
- **Relation avec les conventions collectives.** Les procédures de réclamation doivent être conformes à toute convention collective.

Les MGP pour les travailleurs seront distincts du mécanisme de gestion des plaintes au niveau du projet pour les individus et les communautés affectés tel que détaillé dans le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) du Projet, et devront être opérationnalisés sur les sites de chantier. Ils n'excluront pas le droit des travailleurs à accéder à d'autres recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi centrafricaine ou par le biais de procédures d'arbitrage existantes, ni ne se substituent aux mécanismes de réclamation prévus par les conventions collectives. Leur objectif est plutôt de faciliter la médiation et de rechercher des solutions appropriées aux plaintes liées au travail, sans passer par des étapes supérieures.

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

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

Il est à noter que ce mécanisme ne prend pas en charge les cas de VBG ou d'EAS/HS. En effet, le projet devra mettre en place une procédure spécifique basé sur le code de bonne conduite contre l'EAS/HS. **Un comité de gestion des plaintes EAS/HS au niveau de chaque département/institution** formé assurera la supervision des mécanismes EAS/HS de chaque département/institution. Ledit comité devra s'assurer que le mécanisme de chaque institution prévoit des procédures particulières pour les questions d'EAS/HS, notamment le

signalement confidentiel des cas et leur enregistrement en toute sécurité et dans des conditions éthiques et qu'il est adéquatement connecté aux prestataires de services VBG, ainsi qu'une réponse centrée sur la suivante et protégeant la confidentialité et sécurité tout au long du processus. Le comité sera également responsable de superviser la formation des comités locaux et de la sensibilisation de tous les travailleurs et de la population locales sur la présence du mécanisme.

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

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

Les Quatre niveaux de traitement de plaintes internes des travailleurs de l'UCP

NIVEAUX	ACTIONS	RESPONSABLES
<i>Niveau 1.</i>	<i>Traitement interne au sein de l'UCP</i>	
	<i>Depot des plaintes</i>	Travailleur plaignant
	<i>Réception/Enregistrement des plaintes</i>	Resp. Admin et Financier
	<i>Rassemblement du comité de gestion de plaintes</i>	Coordonnateur – Expert Sauvegarde Sociale et VBG - Resp. Admin et Financier
<i>Niveau 2.</i>	<i>Traitement par le comité de pilotage du projet</i>	
	Dans l'hypothèse où le plaignant ne trouve pas satisfaction au 1 ^{er} niveau, il pourra adresser sa plainte au Président du Comité de Pilotage du projet	Ministre de Tutele
	Le ou les plaignants seront convoqués devant le comité national de pilotage, qui tentera de proposer une solution acceptable pour les deux parties (Projet et plaignant). Le cas échéant, d'autres réunions seront organisées et le comité pourra désigner un de ses membres pour poursuivre l'arbitrage dans un cadre moins formel. L'accord éventuel sera sanctionné par un protocole signé par deux parties et dont le président du CP se portera garant en signant également.	Ministre – Coordonnateur du Projet – Expert Sauvegarde social/VBG – Autres membres interressés
<i>Niveau 3.</i>	<i>Traitement par l'inspection de travail</i>	
	S'il advenait que le plaignant ne soit pas satisfait par l'intervention du Comité de Pilotage, il pourra adresser sa	Inspecteur provincial du travail

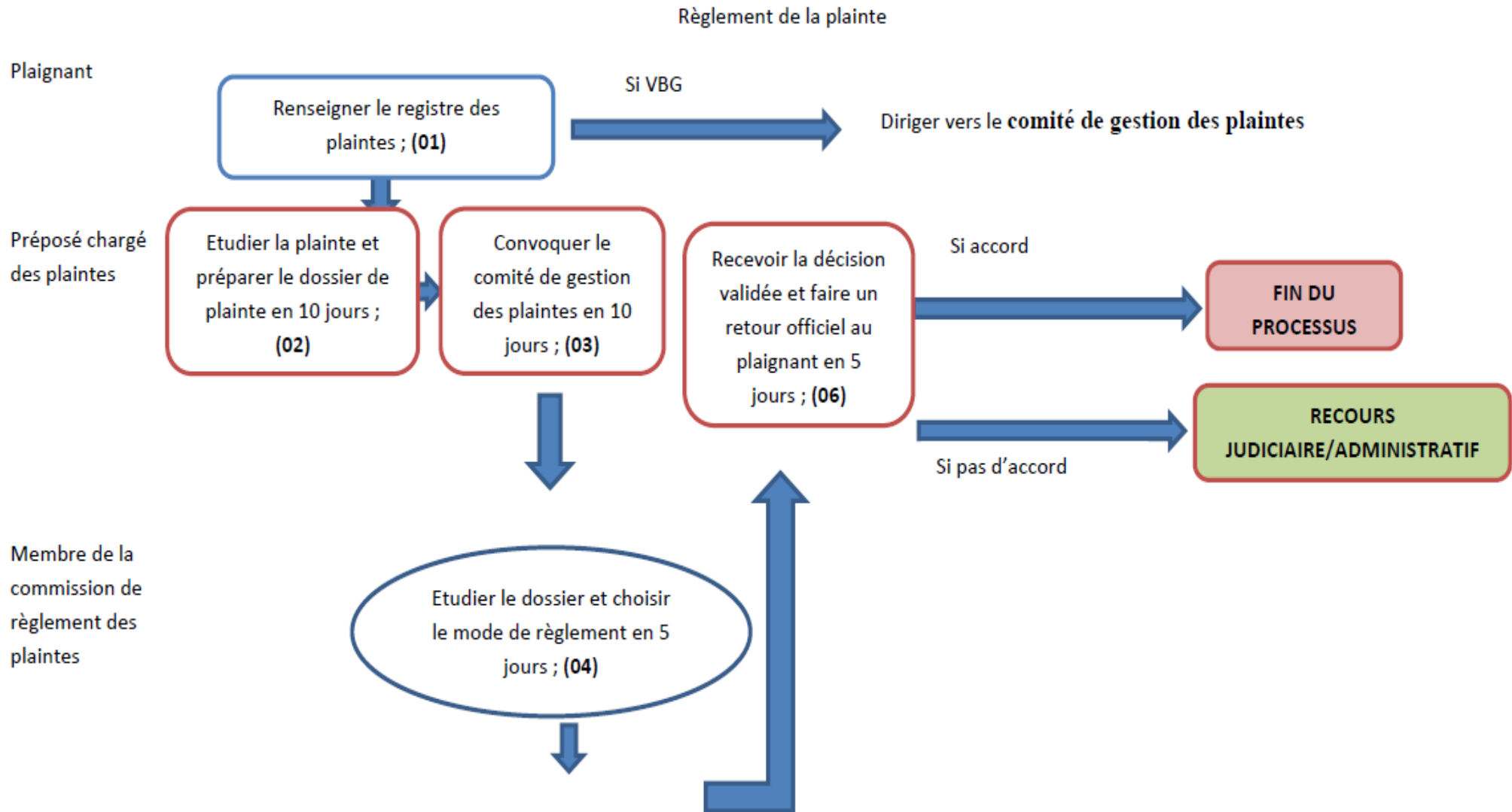
plainte a l'Inspection provinciale de travail. Ce dernier ne sera saisi que lorsque les niveaux 1 et 2 n'auront pas permis d'aboutir à une solution acceptable par les parties.		
Niveau 4.	Traitement par le tribunal	
Il s'agit du dernier recours en cas de non satisfaction du travailleur plaignant des niveaux 1, 2 et 3. Cette voie n'est pas encourager car le projet privilégie les arrangements a l'amiable		Procureur/Juge
VERIFICATIONS DES PLAINTES		
La vérification et l'action sont sous la responsabilité du Spécialiste de Sauvegarde Social/VBG du Projet. Les délais ne devraient pas dépasser un mois pour chaque niveau, et donc un délai maximum de 3 mois est accordé au traitement d'un litige qui que ce soit.		Expert Sauvegarde Social/VBG

Les principes que les organisations tierces (firmes, entreprises) devront respecter pour élaborer leur propre mécanisme.

l'UCP conseillera et s'assurera de façon contractuelle : (i) qu'un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) est disponible pour tous les organisation tierces afin que leurs employés puissent faire part de leurs préoccupations sur les lieux de travail : et (ii) que tous ces employés sont informés du MGP au moment du recrutement, et que le MGP est facilement accessible à tous.

Ces MGP pour les employés des organisations tierces comprendront : (i) une procédure pour recevoir les plaintes tels que le formulaire de commentaire/plainte, les boîtes à idées, le courrier électronique et la ligne téléphonique, (ii) des délais stipulés pour répondre aux griefs, (iii) un registre pour enregistrer et suivre la résolution opportune des plaintes, et (iv) un point focal responsable de la réception, de l'enregistrement et du suivi de la résolution des plaintes liés au travail.

Schéma Général du Mécanisme de Gestion des Plaintes



IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UCP utilisera comme critères de sélections concernant passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail plus précisément dans :

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES no 2 et sous la N^o 31.1.
- La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES no 2 et sous la N^o 32.1.
- Mise en place d'un processus de protection lors de la passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats, pour les questions des risques de VBG, y compris l'EAS et le HS.

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

Les dossiers et rapports de gestion du travail des contractants qui peuvent être examinés comprennent : (i) des échantillons représentatifs de contrats ou d'accords de travail entre des tiers et des travailleurs contractuels, (ii) des dossiers relatifs aux plaintes/réclamations reçues et à leur résolution, (iii) des rapports relatifs aux inspections de sécurité, y compris les décès et les incidents et la mise en œuvre de mesures correctives, (iv) des dossiers relatifs aux incidents de non-respect du droit national et (v) des dossiers de formation dispensée aux travailleurs contractuels pour expliquer les risques en matière de santé et de sécurité au travail et les mesures préventives.

Les travailleurs du projet et des partenaires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature

de sa vulnérabilité. Les personnes vulnérables parmi le groupe des travailleurs seront formellement identifiées (femmes, personnes en situation de handicap, minorités/migrants, les enfants en âge de travailler selon les dispositions du présent PGMO, etc. L'évaluation des risques de vulnérabilités par rapport aux activités du projet sera formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance seront définies et exécutées de façon participative pour répondre aux risques de vulnérabilités prédéfinis.

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

Ils s'assureront que les entreprises soumissionnaires sont légitimes et disposent d'une licence conformément au Code du travail centrafricain. Au cours du processus de sélection des entreprises qui engageront des travailleurs, L'UCP examinera les informations suivantes :

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

L'UCP s'assurera que les exigences relatives à la gestion des risques environnementaux, sanitaires, sécuritaires et sociaux (ESSS) qui sont applicables aux entreprises contractantes feront partie intégrale de la gestion des marchés.

Ces exigences ESSS répondent aux exigences nationales en matière de travail, ainsi qu'aux exigences des normes ESS2 et ESS4. En particulier, elles comprennent : (a) l'identification des dangers potentiels pour les travailleurs du projet, en particulier ceux qui peuvent mettre leur vie en danger ; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection, y compris la modification, la substitution ou l'élimination des conditions ou des substances dangereuses ; (c) la formation des travailleurs du projet et la tenue de registres de formation ; (d) la documentation et le signalement des accidents, des maladies et des incidents professionnels ; (e) la prévention et la préparation aux situations d'urgence et les dispositions de réponse aux situations d'urgence ; et (f) les recours en cas d'impacts négatifs tels que les blessures, les décès, les handicaps et les maladies professionnelles.

NB : En plus du mécanisme de plaintes spécifique aux travailleurs, le PICEE dispose aussi d'un MGP général pour l'ensemble du projet. Ce MGP général sera également communiqué à tous les travailleurs, car il est accessible à toutes les parties prenantes.

1.2 Gestion de l'entrepreneur et des contractants

Les fournisseurs en biens et services sont ceux déjà identifiés dans le document de projet à l'exception des consultants du projet à recruter. Ces derniers seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations seront régies par le code du travail et le code des impôts.

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs bénéficiaires du projet sont applicables. En outre, le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au Projet.

Le Projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des griefs.

1.2.1 Travailleur communautaire

Lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes d'une manière qui correspond et est proportionnée : a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, l'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Le système d'examen établi prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

1.2.2 Employés des fournisseurs principaux

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

La capacité de l'Emprunteur à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur.

Annexe 1 : Code de conduite

CODE DE CONDUITE

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

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

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

CODE DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

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

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

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

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

Conduite requise

Le personnel de l'Entreprise doit :

1. S'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence.
2. Se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être des autres membres du personnel de l'Entreprise et de toute autre personne.
3. Maintenir un environnement de travail sûr, y compris en :
 - Veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ou la sécurité.
 - Portant les équipements de protection individuelle requis.
 - Utilisant les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques.
 - Suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables.
4. Ne pas détenir ou consommer des stupéfiants
5. Ne pas consommer des boissons alcoolisées pendant les heures de travail
6. Ne pas détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires

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

Signaler des Fautes

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

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

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

la loi du pays. Des plaintes ou allégations anonymes peuvent également être déposées et seront dûment prises en considération. Nous prenons au sérieux tous les signalements de fautes éventuelles et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées. Au besoin, nous recommanderons des prestataires de services susceptibles de soutenir la personne qui a vécu l'incident présumé.

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

Conséquences d'une violation du code de conduite

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

Pour le personnel de l'Entreprise

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

Nom du personnel du contractant : [insérer le nom]

Signature : _____

Date : (jour mois année) : _____

Contre-signature du représentant autorisé du contractant :

Signature : _____

Date : (jour mois année) : _____

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

Annexe 2: Budget estimatif en FCFA

Activités	PU	QTE	Total
Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des travailleurs du projet et partenaires directes	300 000	6	1.800.000
Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants	500.000	10	5.000.000
Elaboration et validation d'un Plan Santé et sécurité au travail (modèle type)	3.000.000	1	3.000.000
Sensibilisation et engagement des travailleurs et entreprises sur le code de bonne conduite	500.000	6	3.000.000
Activités spécifiques de sensibilisation et/ou mise en œuvre du Plan Santé et Sécurité au Travail	500.000	6	3.000.000
Formation/sensibilisation continue des travailleurs	200 000	20	4.000.000
Formation/sensibilisation continue au Traitement des réclamations des travailleurs y compris la dotation en outils	2.500.000	8	20.000.000
Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail	500.000	10	5.000.000
TOTAL			44.800.000

Annexe 3

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

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

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail de 2009 (Citation)	Observation
Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur		
Conditions de travail et d'emploi		
<p><i>Paragraphe 10</i></p> <p>Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi.</p> <p>Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES.</p> <p>Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.</p>		<p>Ces exigences n'ont pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 11</i></p> <p>Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.</p>	<p><i>Article 232</i></p> <p>À l'exception des professions pour lesquelles les usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui sont déterminés par un Arrêté pris par le Ministre en Charge du Travail, après avis du Conseil National Permanent du Travail le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder</p>	<p>Le Code du Travail satisfait la NES 2</p>

<p>Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites</p> <p>Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.</p>	<p>quinze (15) jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et trente (30) jours pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.</p> <p><i>Article 241</i></p> <p>En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements de cession consentie dans le cadre des dispositions prévues à l'article 226 et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenues sur les appointements ou salaire du travailleur que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant le Magistrat du lieu de la résidence ou de l'Inspecteur du travail et des Lois sociales du ressort pour le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur</p> <p>Repos hebdomadaires</p> <p><i>Article 273</i></p> <p>Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il doit avoir une durée minimale de vingt-quatre (24) heures consécutives.</p> <p><i>Article 274</i></p> <p>Il est interdit d'occuper plus de six (06) jours par semaine un même salarié.</p> <p><i>Article. 275</i></p> <p>Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.</p> <p>Congé annuel</p> <p><i>Article 280</i></p> <p>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</p>	<p>Le Code du Travail satisfait la NES 2</p> <p>Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2</p>
---	---	--

	<p>payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre.</p> <p><i>Article 281</i></p> <p>Sauf dispositions plus favorables des contrats individuels ou des conventions collectives, le travailleur, qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un (01) mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux (02) jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible ne puisse excéder trente (30) jours ouvrables.</p> <p>Congé maladie</p> <p><i>Article 134</i></p> <p>En cas de maladies ou d'accidents non professionnels des travailleurs dûment constatés par un médecin agréé, l'employeur est tenu de verser, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.</p> <p>Congé pour raison familiale</p> <p>Le concept de congé pour raison familiale n'existe pas dans le Code du travail</p>	
<p><i>Paragraphe 12</i></p> <p>Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.</p>	<p><i>Article 148</i></p> <p>Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée à un préavis donné par la partie qui en prend l'initiative.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • huit (8) jours pour les travailleurs payés à l'heure, à la tâche, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ; 	<p>Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2</p>

<p>Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci,</p> <p>Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • un (1) mois pour les travailleurs payés au mois ; • deux (2) mois pour les agents de maîtrise et assimilés ; • trois (3) mois pour les cadres. <p><i>Article 153</i></p> <p>Toute rupture du contrat de travail donne lieu au profit du travailleur au règlement des droits légaux. Le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service ou dans un délai maximum de cinq (05) jours.</p> <p>Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du Président du Tribunal du travail, l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de fraction saisissable des sommes dues.</p> <p><i>Article 154</i></p> <p>Une indemnité de services rendus est versée à tout travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite et /ou aux ayants droit du travailleur décédé.</p> <p>Le mode de calcul de cette indemnité est identique à celui des indemnités de licenciement prévues par la réglementation en vigueur.</p>	<p>Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2</p> <p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Non-discrimination et égalité des chances</i></p>		
<p><i>Paragraphe 13</i></p> <p>Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste</p>	<p><i>Article 10</i></p> <p>A conditions de travail égales, salaire égal.</p> <p>La loi assure à chacun l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail sans aucune discrimination.</p>	<p>Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2</p>

<p>concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.</p> <p>Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.</p>	<p><i>Article 11</i></p> <p>Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération doit être suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent. Celle-ci ne doit pas être inférieure aux seuils minima fixés par les barèmes et grilles salariales en vigueur. Les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.</p> <p><i>Article 17</i></p> <p>Tout travailleur, qu'il soit national ou étranger, résident légal, a le droit d'adhérer librement au syndicat de son choix dans le cadre de sa profession et des secteurs géographiques qu'il détermine.</p> <p>Toutefois, un étranger ne pourra adhérer à un syndicat que s'il réside depuis deux (2) ans au minimum sur le territoire de la République Centrafricaine et à condition que la législation du pays dont il est ressortissant reconnaisse les mêmes droits aux nationaux centrafricains installés dans ce pays.</p>	<p>Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2</p>
<p><i>Paragraphe 14</i></p> <p>Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.</p>		<p>Ce concept n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 15</i></p> <p>L'Emprunteur prendra des mesures de protection</p>	<p><i>Article 12</i></p> <p>Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération</p>	<p>Le Code du Travail couvre la</p>

<p>et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu de la présente NES). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.</p>	<p>doit être suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent. Celle-ci ne doit pas être inférieure aux seuils minima fixés par les barèmes et grilles salariales en vigueur. Les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes</p> <p><i>Article 252</i></p> <p>La femme ne peut être maintenue dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affectée à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement de l'indemnité de préavis et le cas échéant de l'indemnité de licenciement lorsqu'elle remplit les conditions et éventuellement des dommages-intérêts.</p> <p><i>Article 253</i></p> <p>Toute femme enceinte dont l'état actuel a été médicalement constaté ou dont la grossesse est apparente, peut quitter le travail sans préavis et sans avoir à payer de ce fait une indemnité de rupture de contrat.</p> <p>A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives, dont six (06) semaines antérieures et huit (08) semaines postérieures à la délivrance.</p> <p>Cette suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période l'employeur ne peut lui donner congé.</p> <p>En aucun cas la femme n'est autorisée à travailler durant la période des six (06) semaines antérieures ou huit (08) semaines postérieures à l'accouchement.</p>	<p>discrimination à l'égard des femmes et les personnes handicapés, mais non les migrants</p> <p>Voir Section B pour les enfants.</p>
--	--	---

	<p><i>Article 266</i></p> <p>Toute discrimination à l'égard des candidats à un emploi ou des salariés fondée sur leur handicap physique ou mental est strictement interdite.</p>	
<p>Organisations de travailleurs</p>		
<p><i>Paragraphe 16</i></p> <p>Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes.</p> <p>L'Emprunteur n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.</p>	<p><i>Article 12</i></p> <p>Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de s'organiser librement, de constituer des organisations de leur choix et d'adhérer à ces organisations, dans le respect de la Constitution, des lois et règlements en vigueur et des statuts pour la défense de leurs intérêts professionnels et corporatistes.</p> <p><i>Article 13</i></p> <p>La liberté syndicale a pour corollaire la libre détermination des conditions de travail par voie de négociation collective et la liberté de recourir à des moyens de pression légaux, notamment la grève, dans les conditions fixées par le présent Code.</p> <p><i>Article 17</i></p> <p>Tout travailleur, qu'il soit national ou étranger, résident légal, a le droit d'adhérer librement au syndicat de son choix dans le cadre de sa profession et des secteurs géographiques qu'il détermine.</p> <p>Toutefois, un étranger ne pourra adhérer à un syndicat que s'il</p>	<p>Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2</p>

	<p>réside depuis deux (2) ans au minimum sur le territoire de la République Centrafricaine et à condition que la législation du pays dont il est ressortissant reconnaisse les mêmes droits aux nationaux centrafricains installés dans ce pays.</p> <p><i>Article 30</i></p> <p>Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions, en ce qui concerne notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, des mesures de discipline et de congédiement. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.</p> <p><i>Article 31</i></p> <p>Toute mesure prise par l'employeur et jugée contraire aux dispositions de l'article 30 est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages - intérêts.</p>	
B. Protection de la main-d'œuvre		
<i>Travail des enfants et âge minimum</i>		
<p><i>Paragraphe 17</i></p> <p>Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.</p>	<p><i>Article 259</i></p> <p>Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis avant l'âge de quatorze (14) ans sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent être demandées.</p> <p><i>Article 260</i></p> <p>L'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort peut requérir l'examen des enfants par un Médecin du Travail ou</p>	<p>Ces articles du Code du Travail ne seront pas déclenchés, car le Projet ne financera pas l'emploi de travailleurs de moins de 18 ans.</p>

	<p>tout autre Médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'exède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.</p> <p>Lorsque le Médecin requis par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales atteste que le travail confié à l'enfant est reconnu au-dessus de ses forces, l'employeur est tenu de l'affecter à un emploi convenable. Dans le cas contraire, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement des indemnités dues lorsqu'il remplit les conditions et, le cas échéant des dommages- intérêts.</p>	
<p><i>Paragraphe 18</i></p> <p>Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes :</p> <p>a) Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 ci-dessous ;</p> <p>b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et</p> <p>c) L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.</p>	Voir ci-dessus	Ces articles du Code du Travail ne seront pas déclenchés, car le Projet ne financera pas l'emploi de travailleurs de moins de 18 ans.
<p><i>Paragraphe 19</i></p> <p>Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.</p>		Ces articles du Code du Travail ne seront pas déclenchés, car le Projet ne financera pas l'emploi de travailleurs de moins de 18 ans.
<p>Travail Forcé</p>		

<p><i>Paragraphe 20</i></p> <p>Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.</p>	<p><i>Article 7</i></p> <p>Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue sous toutes ses formes, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ; • en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé certaines opinions politiques, syndicales et religieuses ou manifesté leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique; • en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main - d'œuvre à des fins de développement économique ; • en tant que mesure de discipline du travail ; • en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse ; • en tant que sanction pour avoir participé à des grèves. <p><i>Article 8</i></p> <p>N'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire au sens du présent Code :</p> <ul style="list-style-type: none"> • tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ; • tout travail ou service découlant des obligations civiques normales des citoyens Centrafricains définies par la loi ; • tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que le travail soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et ledit individu ne soit ni concédé ni mis à la disposition des particuliers ou personnes morales privées • tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure : guerres, sinistres ou menaces de sinistres, incendies, inondations, famine, tremblement de terre, épidémies et 	<p>Le code du travail satisfait les exigences de la NES 2</p>
---	---	---

	<p>épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • tout travail ou service exécuté en application d'un Décret de réquisition ; • tout travail ou service d'intérêt général effectué avec le consentement des intéressés. 	
C. Mécanisme de gestion des plaintes		
<p><i>Paragraphe 21</i></p> <p>Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 22</i></p> <p>Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et</p>	<p>Le Code du Travail ne Protège de manière explicite que les représentants du personnel</p>	<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

<p>qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.</p>		
<p><i>Paragraphe 23</i></p> <p>Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p>D. Santé et sécurité au travail (SST)</p>		
<p><i>Paragraphe 24</i></p> <p>Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA. Les mesures SST qui s'appliquent au projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES.</p>	<p><i>Article 298</i></p> <p>Tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes à ses travailleurs. À cet effet, il est appuyé par le Comité d'Hygiène et de Sécurité prévu à l'article 82 du présent Code.</p> <p><i>Article 299</i></p> <p>Des conseils régionaux de prévention des risques professionnels peuvent être institués par arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique auprès des autorités administratives régionales.</p>	<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

	<p><i>Article 300</i></p> <p>Des arrêtés conjoints du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique, pris après avis du Conseil Supérieur de Prévention des Risques Professionnels, fixent les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux du travail.</p> <p>Ils précisent dans quelles conditions l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail doit recourir à la procédure de mise en demeure.</p> <p><i>Article 301</i></p> <p>La mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>Elle doit être datée et signée. Elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe le délai d'exécution. Ce délai doit être compris entre quatre (04) jours et un (01) mois, sauf cas d'extrême urgence.</p> <p><i>Article 302</i></p> <p>Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour l'hygiène, la sécurité et la santé des travailleurs et non définies par les arrêtés prévus à l'article 301, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail y remédie en adressant une mise en demeure à l'employeur.</p> <p>Les délais d'exécution impartis par la mise en demeure sont fixés par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort ou le Médecin Inspecteur du Travail.</p> <p><i>Art. 303</i></p> <p>Lorsque les conditions du travail présentent un danger pour l'intégrité physique des travailleurs, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort dresse immédiatement un procès-verbal d'infraction dans les formes prévues à l'article 301.</p>	
--	---	--

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

<p>travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.</p>		<p>sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 27</i></p> <p>Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

<p>de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations</p>		
<p><i>Paragraphe 28</i></p> <p>Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 29</i></p> <p>Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 30</i></p> <p>Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la</p>		<p>Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été</p>

détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.		adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
E. Travailleurs contractuels		
<p><i>Paragraphe 31</i></p> <p>L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42</p>		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<p><i>Paragraphe 32</i></p> <p>L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Emprunteur exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.</p>		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point
<p><i>Paragraphe 33</i></p> <p>Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en</p>		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la

<p>mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.</p>		<p>NES 2 sur ce point</p>
<p>F. Travailleurs communautaires</p>		
<p><i>Paragraphe 34</i></p> <p>Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main- d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de tels projets, il ne sera peut- être pas opportun d'appliquer toutes les dispositions de la NES 2. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 35</i></p> <p>Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui correspond et est proportionnée :</p> <p>a) à la nature et l'envergure du projet ;</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

<p>b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.</p> <p>Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués par rapport au travail communautaire et seront appliqués conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus. La manière dont ces dispositions s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.</p>		
<p><i>Paragraphe 36</i></p> <p>Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, l'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 37</i></p> <p>L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main-d'œuvre communautaire en recherchant les risques</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la</p>

<p>visés aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.</p>		<p>NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 38</i></p> <p>Le système d'examen établi conformément aux dispositions du paragraphe 30 prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p>G. Employés des fournisseurs principaux</p>		
<p><i>Paragraphe 39</i></p> <p>Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>
<p><i>Paragraphe 40</i></p> <p>Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-</p>		<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>

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

