



## Projet économies forestières durables du Bassin du Congo (RCA)

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

Avril 2025

## Table des matières

|                                                                                            |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| <b>Sigles et abréviations</b> .....                                                        | 5                    |
| <b>1. INTRODUCTION</b> .....                                                               | 6                    |
| 1.1. Contexte.....                                                                         | 6                    |
| 1.2. Objectif du PGM0.....                                                                 | 6                    |
| <b>2. DESCRIPTION DU PROJET</b> .....                                                      | 7                    |
| 2.1. Objectif de développement .....                                                       | 7                    |
| 2.2. Composantes du projet.....                                                            | 7                    |
| 2.3. Zone du projet.....                                                                   | <a href="#">109</a>  |
| <b>3. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET</b> .....   | <a href="#">1211</a> |
| 3.1. Utilisation de la main d'œuvre .....                                                  | <a href="#">1211</a> |
| 3.2. Caractéristiques et types des travailleurs.....                                       | <a href="#">1211</a> |
| <b>3.2.1. Travailleurs directs</b> .....                                                   | <a href="#">1211</a> |
| <b>3.2.2. Travailleurs contractuels</b> .....                                              | <a href="#">1413</a> |
| <b>3.2.3. Employés des fournisseurs principaux</b> .....                                   | <a href="#">1514</a> |
| <b>3.2.4. Travailleurs communautaires</b> .....                                            | <a href="#">1514</a> |
| 3.3. Calendrier de couverture des besoins de main-d'œuvre.....                             | <a href="#">1514</a> |
| <b>4. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES et IMPACTS POTENTIELS LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE..</b> | <a href="#">1615</a> |
| 4.1. Activités du projet .....                                                             | <a href="#">1615</a> |
| 4.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre .....                                       | <a href="#">1816</a> |
| <b>5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES</b> .....    | <a href="#">2423</a> |
| 5.1. Conditions des contrats de travail .....                                              | <a href="#">2423</a> |
| 5.1.1. Contenu du contrat de travail .....                                                 | <a href="#">2423</a> |
| 5.1.2. Durées du contrat de travail .....                                                  | <a href="#">2524</a> |
| 5.2. Conditions de travail et gestion des relations de travail.....                        | <a href="#">2524</a> |
| 5.2.1. Des heures de travail (Art. 248) .....                                              | <a href="#">2625</a> |
| 5.2.2. Des rémunérations .....                                                             | <a href="#">2625</a> |
| 5.2.3. Des périodes de repos selon le code de travail en RCA.....                          | <a href="#">2625</a> |
| 5.2.4. Conditions de licenciements selon le code de travail en RCA.....                    | <a href="#">2726</a> |
| 5.3. Dispositions relatives au travail des femmes (Art. 252 à 258) .....                   | <a href="#">2726</a> |
| 5.4. Dispositions relatives au travail des enfants .....                                   | <a href="#">2827</a> |
| 5.5. Dispositions relatives aux travaux forcés.....                                        | <a href="#">2827</a> |
| 5.6. Dispositions relatives au travail des personnes avec handicap .....                   | <a href="#">2928</a> |

|            |                                                                                            |                      |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 5.7.       | Dispositions sur l'hygiène, santé et sécurité au travail.....                              | <a href="#">2928</a> |
| 5.8.       | Règlement du conflit individuel de travail (Art. 345 à 366) : .....                        | <a href="#">3029</a> |
| 5.8.1.     | Pré-conciliation entre les parties .....                                                   | <a href="#">3029</a> |
| 5.8.2.     | Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail.....                                 | <a href="#">3029</a> |
| 5.8.3.     | Procédure devant les tribunaux .....                                                       | <a href="#">3029</a> |
| 5.9.       | Règlement de conflit collectif (Art. 367 à 386).....                                       | <a href="#">3130</a> |
| 5.9.1.     | Phase de conciliation .....                                                                | <a href="#">3130</a> |
| 5.9.2.     | Phase d'arbitrage.....                                                                     | <a href="#">3130</a> |
| 5.10.      | Cadre juridique international .....                                                        | <a href="#">3130</a> |
| 5.11.      | Quelques orientations de la NES 2 applicables au projet .....                              | <a href="#">3231</a> |
| <b>6.</b>  | <b>BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ...</b> | <a href="#">3332</a> |
| <b>7.</b>  | <b>PERSONNEL RESPONSABLE .....</b>                                                         | <a href="#">3433</a> |
| 7.1.       | Mise en œuvre du PGM.....                                                                  | <a href="#">3534</a> |
| 7.2.       | Recrutement et gestion des travailleurs du projet.....                                     | <a href="#">3534</a> |
| 7.3.       | Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants .....               | <a href="#">3534</a> |
| 7.4.       | Santé et sécurité au travail .....                                                         | <a href="#">3534</a> |
| 7.5.       | Gestion des plaintes des travailleurs .....                                                | 35                   |
| <b>8.</b>  | <b>POLITIQUES ET PROCÉDURES .....</b>                                                      | <a href="#">3635</a> |
| 8.1.       | Non-discrimination et égalités de chances .....                                            | <a href="#">3635</a> |
| 8.2.       | Non tolérance des VBG, EAS/HS.....                                                         | <a href="#">3635</a> |
| 8.3.       | Procédure à suivre .....                                                                   | <a href="#">3635</a> |
| <b>9.</b>  | <b>ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI .....</b>                                                    | <a href="#">3837</a> |
| 9.1.       | Age de l'emploi.....                                                                       | <a href="#">3837</a> |
| 9.2.       | Travail forcé.....                                                                         | <a href="#">3938</a> |
| <b>10.</b> | <b>MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES .....</b>                                             | <a href="#">3938</a> |
| 10.1.      | Principes du MGP pour les travailleurs.....                                                | <a href="#">3938</a> |
| 10.2.      | Travailleurs contractuels.....                                                             | <a href="#">4140</a> |
| 10.3.      | Travailleurs de l'UGP.....                                                                 | <a href="#">4140</a> |
| 10.4.      | Procédures de gestion des plaintes .....                                                   | <a href="#">4140</a> |
| 10.4.1.    | Registre des plaintes .....                                                                | 41                   |
| 10.4.2.    | Description du schéma spécifique du cas de réception - traitement d'une plainte sensible   | <a href="#">4342</a> |
| 10.4.3.    | Plaintes relatives à l'exploitation ou les abus sexuels ou le harcèlement sexuel .....     | <a href="#">4443</a> |

|                                                                                                                  |                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| <b>11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES .....</b>                                                        | <b><a href="#">4443</a></b> |
| 11.1. Code de bonne Conduite .....                                                                               | <a href="#">4645</a>        |
| 11.2. Responsabilités environnementales et sociales des entités contractantes.....                               | 46                          |
| <b>12. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX .....</b>                                                            | <b><a href="#">4746</a></b> |
| 13. Budget Prévisionnel .....                                                                                    | <a href="#">4847</a>        |
| ANNEXES.....                                                                                                     | <a href="#">4948</a>        |
| <i>Annexe 1 : Code de bonne conduite individuel.....</i>                                                         | <i><a href="#">4948</a></i> |
| <b>ANNEXE 2 : FICHE D’ENREGISTREMENT ET TRAITEMENT DES PLAINTES (MGP) .....</b>                                  | <b><a href="#">5150</a></b> |
| <b>ANNEXE 3 : FICHE DE SUIVI DES PLAINTES .....</b>                                                              | <b><a href="#">5352</a></b> |
| <i>Annexe 5 : Liste de présence des consultations à Mbaiki, Bambio, Bangui et Bangassou sur le PGMO</i><br>..... | <i><a href="#">5554</a></i> |

## Sigles et abréviations

BM : Banque Mondiale

CES : Cadre environnemental et social

EAS/HS : Exploitation et Abus Sexuel/ harcèlement sexuel

ICASEES : Institut Centrafricain des Statistiques et des Etudes Economiques et Sociales

ICRA : Institut Centrafricain de Recherche Agronomique

IST : Infections sexuellement transmissibles

MGP : Mécanisme de Gestion des Plaintes

NES : Norme Environnementale et Sociale

OIT : Organisation Internationale du Travail

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

PGRN : Projet de gouvernance des ressources naturelles

PMPP : Plan de Mobilisation des Parties Prenantes

RCA : République Centrafricaine

SST : Santé et Sécurité au Travail

UGP : Unité de gestion de projet

VBG : Violence basée sur le genre

## 1. INTRODUCTION

Le présent document constitue le Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO). Il a été élaboré pour le projet économies forestières durables du bassin du Congo, partie centrafricaine pour répondre aux exigences du Cadre Environnemental et Social (CES) en l'occurrence la *Norme environnementale et sociale N°02 (NES 02)* de la Banque Mondiale sur « l'emploi et les conditions de travail ». Il prend pour base les dispositions des législations centrafricaines en matière d'emploi.

Le PGMO est un document qui évolue avec l'apparition de nouveaux acteurs et activités du projet. A cet effet, il pourrait être réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long du cycle de vie du projet.

### 1.1. Contexte

Qualifié de deuxième poumon du monde, le Bassin du Congo constitue le deuxième plus grand massif forestier du monde après l'Amazonie. Sous les effets conjugués du changement climatique, de l'exploitation et de la pression démographique qui accélère les actions anthropiques, les forêts du Bassin du Congo sont menacées de régression.

C'est dans ce contexte que trois pays, la RCA, le Congo et le Cameroun ont sollicité et obtenu un appui financier de la Banque Mondiale à hauteur de 1070,2 millions de dollars américain pour financer les activités du programme d'économies forestières durables du bassin du Congo (P505923). C'est un programme multi phase dont l'aire géographique couvre la République Centrafricaine, la République du Congo et le Cameroun.

L'objectif de développement de ce programme est *d'intensifier la gestion durable des paysages forestiers, les chaînes de valeurs forestières et les opportunités de subsistance dans les pays forestiers du bassin du Congo*.

Aussi, d'autres instruments ont également été élaborés dans le cadre du même projet. Il s'agit de (i) cadre de gestion environnementale et sociale (CGES), (ii) cadre de politique de réinstallation (CPR), (iii) cadre fonctionnel (CF), (iv) cadre de politique en faveur des peuples autochtones (CPPA), (v) plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP), (vi) évaluation des risques de sécurité et (vii) le plan de gestion de sécurité.

### 1.2. Objectif du PGMO

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

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

Spécifiquement, il s'agit de :

- Promouvoir un travail décent aux employés ;
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet ;
- Respecter et protéger le traitement équitable, non-discriminatoire et l'égalité de chance pour les travailleurs du projet ;

- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes vivant avec un handicap, les travailleurs migrants, les contractuels, etc. ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé, le travail des enfants, exploitation et abus sexuel, harcèlement sexuel, et au travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de convention collective des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

## 2. DESCRIPTION DU PROJET

Le programme économies forestières durables du bassin du Congo (P505923) est un programme régional multi phase qui couvre trois pays du bassin du Congo à savoir la République Centrafricaine, la République du Congo et le Cameroun.

### 2.1. Objectif de développement

Comme dit ci-dessus, l'objectif de développement de ce programme est l'intensification de la gestion durable des paysages forestiers, les chaînes de valeurs forestières et les opportunités de subsistance dans les pays forestiers du bassin du Congo.

### 2.2. Composantes du projet

Ce projet est structuré en trois composantes (piliers) ci-après.

#### ***Pilier 1: Gouvernance, réglementation et finances:***

Ce pilier renforcera les capacités institutionnelles et soutiendra des mesures politiques, réglementaires et fiscales plus efficaces afin d'améliorer la gouvernance et de mobiliser des financements à long terme pour le secteur. L'appui fourni pourrait comprendre l'examen et la révision des cadres juridiques et politiques nationaux relatifs à l'aménagement du territoire, à la gestion des concessions forestières, au partage des avantages pour les communautés et à l'accès des peuples autochtones et des femmes aux ressources naturelles. Le programme examinera l'utilisation des instruments de revenus et de dépenses (y compris les subventions agricoles et les dépenses fiscales) et leur impact sur les forêts, et élaborera des stratégies fiscales qui aideront les gouvernements à atteindre leurs objectifs liés aux forêts, notamment la génération de revenus, le partage des revenus, l'emploi, la croissance économique et la transformation structurelle. Un soutien sera fourni pour la mise en œuvre de ces stratégies, notamment par le renforcement des capacités des institutions régionales, nationales et locales et des communautés locales. Les options visant à développer une architecture de financement de l'action climatique et de la nature, par exemple par le biais d'un fonds de financement à long terme pour les aires protégées régionales, par exemple par le biais de paiements pour services écosystémiques, ou d'un fonds régional pour la nature, seront explorées.

Ce pilier mettra également l'accent sur la modernisation des systèmes d'information afin d'accroître la transparence et d'améliorer la gouvernance du secteur. Les capacités des gouvernements, des organismes de recherche et des institutions régionales seront évaluées dans l'exploitation des technologies numériques. Il explorera également comment libérer et renforcer le capital humain des zones urbaines et rurales pour soutenir des économies forestières durables. Cette activité permettra de mettre les biens publics numériques pertinents, en particulier l'Observation de la Terre (OT) et l'IA, au service de cette sous-région en soutenant leur développement, leur adoption et leur utilisation aux niveaux régional et

national. Adaptées à ce contexte, ces technologies ont le potentiel d'accroître l'accessibilité de systèmes MRV (mesure, rapport et vérification) de haute qualité, essentiels pour accéder aux marchés du carbone et pour un suivi efficace des forêts et de la biodiversité. En s'appuyant sur les institutions existantes, des centres d'excellence seraient mis en place pour renforcer les capacités et les compétences en matière de technologies numériques pour la surveillance et la gestion des forêts, les certifications de durabilité et les systèmes de traçabilité du bois, du cacao, de l'huile de palme, de l'huile de palme.

***Pilier 2: Gestion des paysages forestiers:***

Restauration et gestion des paysages forestiers. Les paysages dégradés identifiés dans les plans nationaux d'adaptation, les CDN et les plans de développement seront prioritaires pour la restauration par le biais de partenariats public-privé et/ou de la gestion communautaire. Selon le site, ceux-ci pourraient être transformés en plantations commerciales de bois de feu/briquettes ou de charbon de bois, de bois d'œuvre ou d'agro forêts combinant cultures vivrières et arboricoles ou en tant que forêts. Les communautés/petits exploitants, y compris les femmes, les jeunes et les peuples autochtones, pourraient être engagés pour entreprendre la plantation et la restauration par le biais d'un mécanisme de rachat pour la transformation du bois (voir pilier 3) ou pour la production de jeunes arbres par le biais de pépinières. Les moyens de subsistance pourraient également être générés par des contrats de plantation et d'entretien. Les activités de restauration seront précédées de l'élaboration de critères de sélection des sites et de la préparation des plans de gestion et d'entretien. Gestion communautaire des forêts. Le projet soutiendra le développement et la mise en œuvre de la gestion communautaire des forêts (y compris la clarification des droits d'utilisation des zones sous gestion des concessions) et la clarification des droits communautaires pour l'utilisation des terres, la chasse et d'autres utilisations traditionnelles. Il pourrait s'agir de mettre en place des mécanismes de financement efficaces (par exemple, des transferts fiscaux des gouvernements locaux) et de renforcer les structures de gouvernance locales sensibles au genre. Protection et gestion des aires protégées nationales et transfrontalières. Le maintien de ces vastes étendus d'aires protégées nationales et transfrontalières nécessite une action coordonnée aux niveaux national et régional en matière de planification des infrastructures, de soutien au développement communautaire, de gestion de la faune sauvage et de lutte contre la criminalité internationale liée aux espèces sauvages. Les options d'investissement comprennent l'infrastructure de gestion du parc (p. ex., bâtiments, postes de garde forestier), la recherche scientifique, les produits touristiques (p. ex., sentiers de randonnée, promenades dans la canopée), la formation du personnel et l'équipement. En outre, des budgets d'assistance technique et de coordination sont nécessaires pour la gestion des aires protégées en coopération avec les peuples autochtones et les communautés locales. La COMIFAC et sa filiale, l'OFAC, seront soutenues, en collaboration avec les autorités nationales compétentes en matière de gestion de la faune et des parcs.

Tableau 1 : Zones protégées transfrontalières à soutenir

| Zones Protégées transfrontalières | Superficies (ha) | Pays                                 |
|-----------------------------------|------------------|--------------------------------------|
| TRIDOM                            | 17,800,000       | Cameroun, République du Congo, Gabon |
| Sangha-Trinational                | 754,200          | RCA, Cameroun, République du Congo   |
| Conkouati-Douli                   | 600,000          | Gabon, République du Congo           |
| Lac Tele-Lac Tumba                | 12,644,000       | RDC, République du Congo             |
| <i>Total</i>                      | 31,798,200       |                                      |

En plus des zones du tableau 1, la gestion d'autres aires protégées nationales et en particulier la coexistence entre l'homme et la faune sauvage sera soutenue lorsque cela est identifié comme un défi, comme dans les villages de la zone tampon et dans les mangroves, des aires protégées qui fournissent plusieurs services écosystémiques, notamment un lieu de reproduction pour les poissons, la protection contre les inondations, l'érosion côtière et la séquestration du carbone. L'AMP appuiera l'échange d'information et la planification avec les collectivités sur les déplacements des populations d'animaux sauvages et l'utilisation de l'habitat, l'établissement de corridors migratoires, l'érection de barrières pour protéger les cultures agricoles (en particulier les clôtures électriques mobiles) et les mécanismes d'indemnisation et d'assurance pour permettre la coexistence entre les humains et la faune.

### **Pilier 3 : Produits et services à valeur ajoutée**

Valeur ajoutée et assistance technique. Le développement de la participation du secteur privé et de la valeur ajoutée sera nécessaire à différents niveaux : i) aider les petites et microentreprises informelles et artisanales (y compris les coopératives et les groupes de producteurs, en particulier les femmes et les jeunes) à participer aux chaînes de valeur nationales/régionales pour les produits agricoles, forestiers et forestiers non ligneux par le biais de subventions de contrepartie ou de prêts par l'intermédiaire d'institutions financières locales ; et (ii) des investissements complémentaires (IFC) et/ou des garanties de dette commerciale ou des investissements en capital (MIGA) pour financer des industries plus grandes et des parcs industriels, potentiellement par le biais d'intermédiaires financiers. Une évaluation de l'accès au financement, du paysage de la production et des marchés et des besoins en compétences sera effectuée. Un soutien pourrait également être fourni pour des ateliers et des consultations soutenues par l'IFC/MIGA concernant la participation et l'engagement du secteur privé. Des consultations seraient organisées pour aborder les défis qui pourraient dissuader les entreprises privées de participer au programme

Petites infrastructures et services. Des infrastructures, des services et des actifs de petite taille aideront les collectivités éloignées à accéder aux marchés et aux services de base. Les investissements pourraient

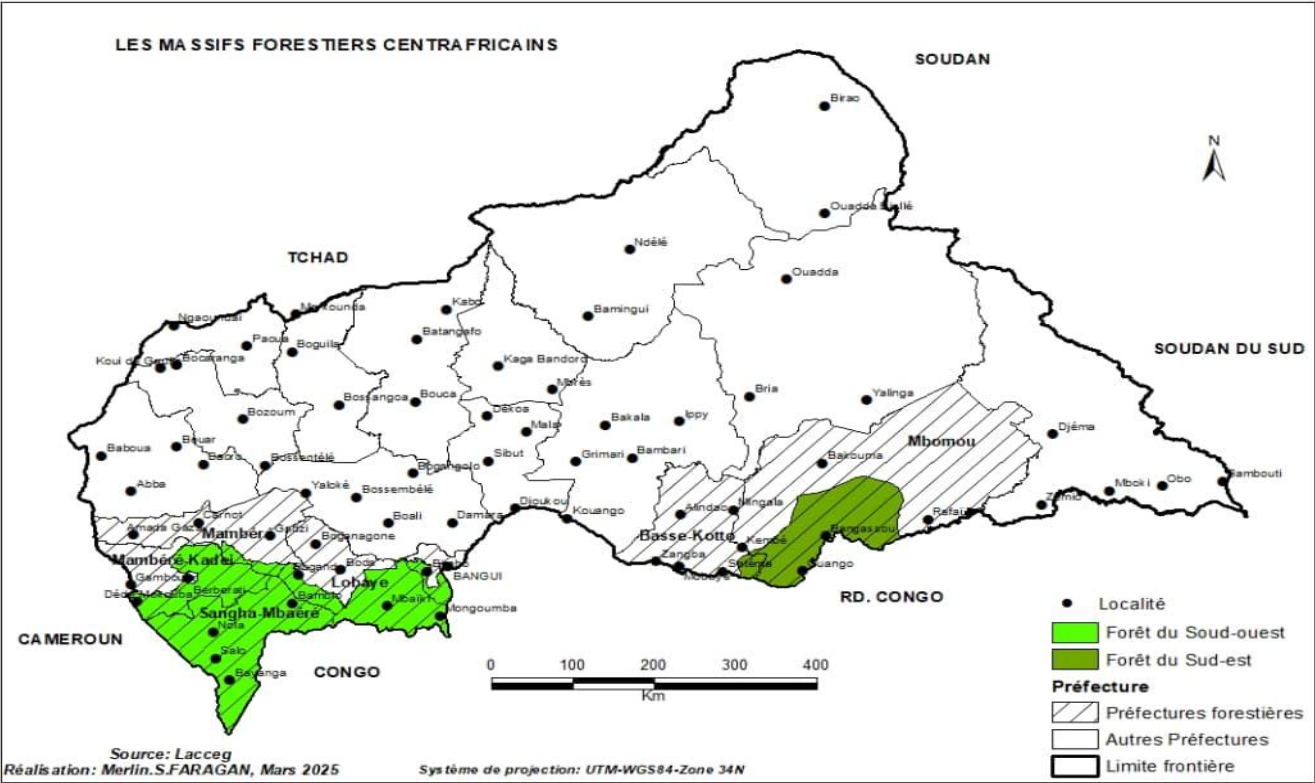
être financés par d'autres projets déjà en cours de mise en œuvre dans le pays (transports, énergie, éducation ou secteur privé) et reposeraient sur une prise de décision participative en alignement avec les plans de développement locaux. Le financement pourrait porter sur la réhabilitation, l'amélioration et/ou l'élargissement des routes de desserte, des petits ponts et d'autres structures de passage, l'amélioration de l'accès aux infrastructures publiques nécessaires aux moyens de subsistance, tels que l'électrification hors réseau, les options d'énergie propre/renouvelable pour les installations domestiques et communautaires ou pour les petites entreprises, les installations de stockage sur le marché et les bâtiments, le cas échéant. Certaines des activités peuvent cibler les petites entreprises et être financées par des subventions de contrepartie.

### 2.3. Zone du projet

Le projet couvrira les deux grands massifs forestiers du pays, il s'agit de : (i) la forêt du SUD-OUEST qui comporte les préfectures de Bangui, Lobaye, Mambéré, Mambéré Kadéï et la Sangha Mbaéré et (ii) la forêt du SUD-EST communément appelée forêt de Bangassou qui prend trois préfectures à savoir la Ouaka, la Basse Kotto et le Mbomou (voir la carte n°1 localisation du projet).

La carte n° 1 localisation de la zone du projet présente les différentes préfectures du pays où sera exécuté le projet.

Carte n°1 : Localisation de la zone du projet



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

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

#### 3.1. Utilisation de la main d'œuvre

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet économies forestières durables du bassin du Congo, peut être employé, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins seize ans<sup>1</sup>, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les réglementations prescrites en RCA. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent Plan de gestion de la main d'œuvre.

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

#### 3.2. Caractéristiques et types des travailleurs

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

- a) Toute personne employée directement par l'emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet). Dans le cas du présent projet, il s'agit du Ministère des eaux et forêts à travers une UGP qui sera mise en place pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (**travailleurs directs**) ;
- b) Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (**travailleurs contractuels**) ;
- c) Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'emprunteur (**employés des fournisseurs principaux**).
- d) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet).

Comme énoncé ci-haut, la norme 2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants/réfugiés.

##### 3.2.1. Travailleurs directs

Les travailleurs directs comprennent toutes les personnes engagées directement par l'unité de gestion du projet (UGP) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet.

---

<sup>1</sup> Les dispositions de la loi n°20.016 du 15 juin 2020 portant Code de protection de l'enfant en RCA donnent la possibilité à un enfant de moins de 16 ans d'être embauché pour des travaux légers.

Ainsi, les travailleurs directs du projet sont constitués principalement du personnel de l'UGP qui devrait dans l'idéal être composé de : (i) un coordonnateur ; (ii) un spécialiste en suivi évaluation ; (iii) un spécialiste en passation des marchés ; (iv) un spécialiste de la gestion financière ; (v) un spécialiste social ; (vi) un spécialiste en environnement , (vii) un spécialiste de la genre-VBG; (viii) un spécialiste de la sécurité ; (ix) un responsable de base des données ; (x) un spécialiste en communication et visibilité du projet ; et (xi) un comptable et (xii) du personnel d'appui (chauffeurs, femmes/hommes de ménage, assistant(e) de direction. Le projet pourra également recruter du personnel technique spécialisé en fonction des besoins.

Les travailleurs directs comprennent également le personnel supplémentaire requis pendant la mise en œuvre du projet, tels que les consultants individuels fournissant un soutien technique, et le personnel de soutien. Il est difficile à ce stade d'estimer le nombre de personnes qui pourraient être mobilisées pour travailler sur différentes composantes du projet.

Certaines sous-composantes du projet seront mises en œuvre par des structures de l'Etat à l'exemple de l'institut centrafricain de la recherche agronomique (ICRA). Leur personnel est pour plus part du temps constitué de fonctionnaires. Ces fonctionnaires pourront être affectés au projet.

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

Le tableau 2 présente la projection en couverture de besoins en personnel.

Tableau 2 : Besoins estimés en personnel (à titre indicatif)

| N°               | Titre/fonction                                                                                              | Nombre           | Durée                  |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------|
| 01               | Coordonnateur                                                                                               | 01               | 5 ans                  |
| 02               | Spécialiste en passation des marchés                                                                        | 01               | 5 ans                  |
| 03               | Spécialiste en gestion financière                                                                           | 01               | 5 ans                  |
| <del>04</del>    | <del>Spécialiste social</del>                                                                               | <del>01</del>    | <del>5 ans</del>       |
| <del>04</del> 5  | Spécialiste Genre et VBG/EAS/HS                                                                             | 01               | 5 ans                  |
| <del>05</del> 6  | Spécialiste de sécurité                                                                                     | 01               | 5 ans                  |
| <del>06</del> 7  | Spécialiste de suivi-évaluation <u>et des connaissances</u>                                                 | 01               | 5 ans                  |
| <del>07</del> 8  | Spécialiste en <u>sauvegarde</u> environnementale                                                           | 01               | 5 ans                  |
| <del>08</del> 09 | <u>Spécialiste en sauvegarde sociales</u> <del>Un comptable</del>                                           | <del>01</del> 01 | <del>5 ans</del> 5 ans |
| <del>09</del>    | <u>Assistan(te) en VBG</u>                                                                                  | <del>01</del>    | <del>5 ans</del>       |
| <del>10</del>    | <u>Un comptable</u>                                                                                         | <del>01</del>    | <del>5 ans</del>       |
| <del>10</del> 11 | Un spécialiste en communication et de la visibilité du Programme                                            | 01               | 5 ans                  |
| <del>11</del> 12 | Responsable de base des données                                                                             | 01               | 5 ans                  |
| <del>12</del> 13 | Personnel d'appui (chauffeurs (04), assistant de direction (01), technicien de surface (02), gardiens (03)) | 10               | 5 ans                  |
|                  | Total                                                                                                       | <del>24</del> 23 |                        |

NB : la durée n'est qu'à titre indicatif. Cette équipe pourrait être augmentée ou réduite pendant la mise en œuvre du projet au fur et à mesure que le besoin en personnel se fera sentir.

Cette équipe pourra être ajustée — renforcée ou allégée — au cours de la mise en œuvre du projet, en fonction de l'évolution des besoins en personnel.

### 3.2.2. Travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels sont constitués des personnes employées ou recrutées par des tiers (des cabinets, des parties prenantes du projet, des ONG ou toute autre entité ayant un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles<sup>2</sup> du projet.

Le Projet pourrait générer l'emploi d'une pluralité de travailleurs contractuels, tel que décrit dans le tableau 3 ci-après.

Tableau 3 : Liste indicative des entités contractantes. Le nombre exact de travailleurs sera déterminé lors de l'octroi des contrats.

| Entités                              | Objet du contrat                                                                                                                                                                                                                                                          | Nombre employés |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <b>Composante 1</b>                  |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                 |
| ICASEES                              | Collecte des données forestières (à confirmer)                                                                                                                                                                                                                            |                 |
| <b>Composante 2</b>                  |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                 |
| Université/LACCEG                    | Cartographie des zones de boisement et reboisement                                                                                                                                                                                                                        |                 |
| Entreprise/ONG                       | Plantation (boisement et/ou reboisement)                                                                                                                                                                                                                                  |                 |
| Entreprise                           | Travaux de réhabilitation de l'ICRA à Boukoko                                                                                                                                                                                                                             |                 |
| PME/ONG/Groupement                   | Pépinières des plans forestiers                                                                                                                                                                                                                                           |                 |
| Entreprises et ONG                   | Gouvernance et gestion des aires protégées nationales et transfrontalières (Dzanga Sangha) et du corridor vers les aires protégées.<br><br>Dialogue politique sur les questions communautaires et participatives ayant un impact sur la gestion des ressources naturelles |                 |
| <b>Composante 3</b>                  |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                 |
| Entreprises                          | Construction d'infrastructure pour la transformation du bois dans la zone économique<br><br><u>Construction d'infrastructures dédiées à la transformation du bois au sein de la zone économique.</u>                                                                      |                 |
| Chambre d'agriculture, etc./patronat | Création des groupes de transformation du bois à petite échelle                                                                                                                                                                                                           |                 |

<sup>2</sup> Les « fonctions essentielles » d'un projet désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le projet ne peut pas se poursuivre.

|                                                      |                                                                                                                                                                                |  |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                                      | <u>Mettre en place de groupes de transformation du bois à petite échelle.</u>                                                                                                  |  |
| Intermédiaire commercial (chambre de commerce, etc.) | Mise en place des liens B2B entre les concessionnaires forestiers et les PME<br><br><u>Établissement de partenariats B2B entre les concessionnaires forestiers et les PME.</u> |  |
| ICASEES                                              | Collecte des données intégrant les PFNL, les secteurs artisanaux, le bambou et le rotin                                                                                        |  |
| ACFPE/JPN (jeunesse pionnière nationale)             | Etablissement d'un centre de formation des professionnels du bois                                                                                                              |  |

Source : Analyse du consultant à partir des éléments de l'annexe 4 du document du projet

### 3.2.3. Employés des fournisseurs principaux

Les Paragraphes 39 à 42 de la NES 2 s'appliquent aux personnes recrutées ou employées par les fournisseurs principaux du Projet. Les fournisseurs principaux sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Dans le cadre de ce projet, les services des fournisseurs seront requis pour (liste non exhaustive) :

- Achat d'équipement pour les bureaux ;
- Acquisition de logiciels et autres appareils de recherche à l'ICRA ;
- Achat d'équipements de transformation du bois ;
- Acquisition de matériels informatiques ;
- Etc.

### 3.2.4. Travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires sont les membres des communautés employés ou recrutés pour travailler sur le projet. La sous-composante 2.3 économies forestières communautaires et développement local pourrait être particulièrement attendue pour la mobilisation de la main d'œuvre Communautaire. D'autres composantes du projet pourraient également faire l'objet d'utilisation des travailleurs communautaires.

On ne peut estimer au stade actuel le nombre exact des travailleurs communautaires à mobiliser pour le projet.

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

Le personnel de l'UGP sera recruté depuis la mise en œuvre du projet jusqu'à sa clôture. Dans le cadre du projet économies forestières durables du bassin du Congo, la préparation a été confiée à l'équipe de coordination du projet d'investissement et de compétitivité des entreprises et l'emploi (I-COMPETE). Une nouvelle coordination sera mise en place afin de mettre en œuvre le présent projet.

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

Tableau 3 : Prévision d'emplois et le calendrier

| Type d'emploi | Nombre | Période                  | Compétences requises   |
|---------------|--------|--------------------------|------------------------|
| Coordonnateur | 01     | Avant la mise en vigueur | Gestionnaire de projet |

|                                                          |                                  |                                    |                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Spécialiste de <u>en</u> passation des marchés           | 01                               | Avant la mise en vigueur           | Passation des marchés ; Procédure d'achat, comptabilité, etc.                                                                   |
| Un <u>Chef</u> <u>C</u> omptable                         | 01                               | Avant la mise en vigueur           | Procédure d'achat, comptabilité, etc.                                                                                           |
| Spécialiste de <u>en</u> <u>G</u> estion financière      | 01                               | Avant la mise en vigueur           | Finance et comptabilité                                                                                                         |
| Spécialiste en <u>sauvegarde</u> <u>environnementale</u> | 01                               | Avant la mise en vigueur           | Environnementaliste ou équivalent, connaissance des NES                                                                         |
| Spécialiste social                                       | 01                               | Avant la mise en vigueur           | Sociologue ou équivalent, Connaissances des normes environnementales et sociales                                                |
| Spécialiste genre VBG/EAS/HS                             | 01                               | Avant la mise en vigueur           | Sociologue ou équivalent, Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales. Connaissance de EAH/HS sera un atout. |
| Spécialiste du suivi et de l'évaluation                  | 01                               | Dès le début du projet             | Statistique, économiste, démographe, gestionnaire de projet                                                                     |
| Spécialiste de sécurité                                  | 01                               | 3 mois après la mise en vigueur    | Sécurité (forestier, policier, militaire, etc.). Expérience à un poste similaire                                                |
| Consultants et autres personnels techniques spécialisés  | 10 <u>20</u> (à titre indicatif) | Pendant la mise en œuvre du projet | Formation/renforcement des capacités, assistance technique ; élaboration des documents de sauvegardes, audits, etc.             |
| Personnel d'appui                                        | 10_ (à titre indicatif)          | Dès le début du projet             | Chauffeur, secrétaire, femmes/homme de ménage ; planton ; etc.                                                                  |
| Total                                                    | 29                               |                                    |                                                                                                                                 |

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

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

##### 4.1. Activités du projet

Le projet économies forestières durables du bassin du Congo sera mis en œuvre dans la zone couverte par la forêt du SUD-EST et la forêt du SUD-OUEST. Les principales activités du projet sont présentées dans le tableau 4 ci-dessous.

Tableau 4 : les activités du projet par composante

| Composantes                                                   | Activités                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Composante 1 : Gouvernance des chaînes de valeurs forestières |                                                                                                                                             |
|                                                               | Elaboration des règlements et procédures d'appui pour le code forestier révisé et d'un manuel de procédures pour les opérations forestières |

|                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                           | <p>Renforcement du cadre institutionnel et formations pour revoir la structure institutionnelle et améliorer les mécanismes de transparence et de divulgation, revoir et améliorer la gestion du fonds de développement communautaire et d'autres instruments fiscaux.</p> <p>Promotion de la certification des entreprises forestières en soutenant des mesures et des mécanismes visant à encourager et à faciliter la certification des entreprises forestières</p> <p>Amélioration de la collecte et de la gestion des données forestières grâce aux données numériques et satellitaires les plus récentes.</p> |
| <b>Composante 2 : Investissements forestiers productifs</b>                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Sous-composante 2.1 : Appui à la préparation d'un inventaire multi-ressources                                                             | <p>Inventaire multi-ressources des produits forestiers non ligneux (PFNL)</p> <p>Publication d'un manuel sur l'identification et la caractérisation des PFNL</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Sous-composante 2.2 : Infrastructures forestières et plantations                                                                          | <p>Identification et cartographie des zones potentielles de reboisement et de boisement</p> <p>Reboisement et boisement des zones cartographiées</p> <p>Réhabilitation de l'institut centrafricain de recherches agronomiques (ICRA) de Boukoko</p> <p>Extension des programmes de recherche de l'ICRA</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Sous-composante 2.3 : Economies forestières communautaires et développement local                                                         | <p>Renforcement des capacités organisationnelles et opérationnelles</p> <p>Elaboration des plans de gestion pour l'exploitation et l'utilisation durables des ressources forestières</p> <p>Subventions à 15 institutions forestières communautaires pour investir dans des activités de développement communautaire, projets générateurs des revenus et amélioration de la gestion des forêts communautaires</p> <p>Mise en œuvre des plans de développement local dans le cadre du PGRN</p>                                                                                                                       |
| Sous-composante 2.4 : Gestion des zones naturelles/protégées nationales et transfrontalières                                              | <p>Renforcement de gestion des zones protégées nationales et transfrontalières</p> <p>Renforcement du dialogue politique sur les questions communautaires et participatives critiques ayant un impact sur la gestion intégrée des ressources naturelles</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Composante 3 : Produits et services à valeur ajoutée</b>                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Sous-composante 3.1 : Amélioration de l'accès du secteur privé au financement et de l'infrastructure                                      | <p>Création et capitalisation d'un guichet spécifique au sein du fonds de garantie partielle du crédit (FGPC)</p> <p>Mise en place d'un moratoire sur la taxe forestière</p> <p>Formation des PME sur le développement commercial, la comptabilité et compétences techniques pour pouvoir élaborer des projets bancables</p> <p>Réalisation et soutien au développement initial de la zone économique spéciale de Boali</p> <p>Création des groupes de transformation du bois à plus petite échelle</p>                                                                                                             |
| Sous-composante 3.2 : Renforcement de l'accès aux ressources et aux marchés pour améliorer la participation des PME à la chaîne de valeur | <p>Etudes sur les filières de PFNL, secteurs artisanaux, le bambou et le rotin</p> <p>Organisation de foires, événements sur les marchés et la campagne de communication en vue de promouvoir l'accès aux marchés locaux, régionaux et internationaux</p> <p>Organisation des concours de plans d'affaires avec fourniture d'équipement de production</p> <p>Etablissement de formation pour les professions liées au bois</p> <p>Octroi de bourses aux jeunes pour la formation à Libreville au Gabon</p>                                                                                                          |
| <b>Composante 4 : Gestion de projet</b>                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                                                                                                           | <p>Gestion, mise en œuvre, suivi et évaluation du projet</p> <p>Elaboration d'instruments de gestion environnementale et sociale</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|  |                                                                                        |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Renforcement des capacités techniques, technologiques et de gestion des fonctionnaires |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------|

#### 4.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre

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

- **La discrimination dans l'emploi :**

Les employeurs peuvent imposer des exigences qui ne sont pas nécessaires pour un emploi mais qui peuvent avoir pour conséquence d'exclure un groupe spécifique, notamment :

- Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs (jeunes, femmes, réfugiés, personnes déplacées, personnes avec handicaps, etc.) ;
- Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information,
- Les travailleurs féminins peuvent être moins bien payés
- Les critères de sélection pour la formation et le développement peuvent être discriminatoires.
- Les licenciements peuvent viser de manière disproportionnée les travailleurs âgés ou les femmes.
- Les travailleurs du projet peuvent être traités de manière inappropriée ou harcelés en raison de leur sexe, de leur âge, de leur handicap, de leur origine ethnique ou de leur religion.

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

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

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

*Harcèlement sexuel* (HS) : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle<sup>3</sup>.

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

Les risques liés à la SST sont les suivants :

- Maladies professionnelles ou d'origine professionnelle (problème de vue suite à l'utilisation des tablettes ; etc.)
- Environnement malsain, non hygiénique
- Les accidents du travail et de la circulation
- L'absence d'Équipement de Protection Individuelle
- Propagation des IST et VIH/SIDA et COVID-19, variole de singe en cas de comportement sexuels risqués
- Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène (diarrhée, etc.)
- Exploitation et Abus Sexuel
- Exploitation et Abus Sexuel
  - Harcèlement moral, et abus de pouvoirs

<sup>3</sup> Note de bonnes pratiques, opus cit. Glossaire

- Harcèlement sexuel et intimidation
- Violence basée sur le genre (VBG), notamment physique (coup et blessure) et agression verbale (insolence).

- **Les risques sécuritaires.**

Le projet sera mis en œuvre dans le SUD-OUEST et le SUD-EST du pays. Le gouvernement a fourni de gros efforts en menant des opérations de sécurisation du pays. Malgré ces efforts, il existe encore des foyers de tensions et des zones où circulent les forces non conventionnelles qui mettent en mal la réalisation des projets dans ces zones. La zone SUD-EST est particulièrement touchée par la présence des forces non étatiques.

Ainsi, il ya risque de sécurité dans certaines parties des préfectures. Pour minimiser ces risques, un Plan de Gestion de la Sécurité est en cours d'élaboration afin de protéger les travailleurs.

Le tableau 5 ci-après résume les principaux risques liés à la main-d'œuvre ainsi que les mesures d'atténuation.

**Tableau 5 : Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation**

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

|                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                  |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
|                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre des dispositions pour impliquer toutes les parties prenantes dans les activités de planification et de mise en œuvre du projet,</li> <li>• Veiller au respect des termes contractuels,</li> <li>• Veiller au respect des prescriptions de tous les documents juridiques du projet,</li> <li>• Partager toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes du projet,</li> <li>• Signature de codes de bonne conduite par tous les travailleurs impliqués dans le projet.</li> <li>• Signature de codes de conduite par tous les membres de l'UGP accompagnée de séances de formations sur la prévention et réponse à l'EAS/HS</li> </ul> |                  |
| Discrimination et inégalité de chance | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet</li> <li>• Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information</li> <li>• Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, personnes déplacées, réfugiés et travailleurs migrants).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place deux chargés (un spécialiste social et un spécialiste en genre et VBG/SEA/SH et même un spécialiste des peuples autochtones et minorités) de suivi de la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière d'égalité des sexes ;</li> <li>• Sensibiliser les travailleurs sur le contenu des codes de bonnes conduites et leur signature ;</li> <li>• Faire la situation régulière des travailleurs par genre et par type d'emploi ;</li> <li>• Suivre la mise en œuvre des dispositions contractuelles.</li> </ul>                                                                                                                                 | UGP/Prestataires |
| Mauvais comportement des travailleurs | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Harcèlement moral, et abus de pouvoirs</li> <li>• Harcèlement sexuel et intimidation</li> <li>• Violence basée sur le genre (VBG) y compris EAS/HS</li> <li>• Propagation des IST et VIH/SIDA et COVID-19 en cas de comportement sexuels à risque ;</li> </ul>                                                                                                                                        | <p>Faire signer à tous les travailleurs le code de conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de EAS/HS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec les sanctions explicites en cas de non-respect ;</p> <p>Sensibilisation des travailleurs et les communautés sur la prévention des IST/VIH/SIDA/COVID-19;</p> <p>Intégration dans tous les contrats des travailleurs d'un code de bonne conduite ;</p>                                                                                                                                                                                                                                              | UGP/Prestataires |

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

|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                  |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
|                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation de matériels et équipements en mauvais état</li> <li>• Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués</li> <li>• Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre à disposition des travailleurs les matériels et équipements de protection et de prévention (gel hydro alcoolisé, masque, distanciation physique) ;</li> <li>• Sensibiliser et former les travailleurs et les communautés sur ces risques (IST, maladies, etc.) ;</li> <li>• Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veillez à leur application ;</li> <li>• Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                               |                  |
| Violences basées sur le genre          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques de viol</li> <li>• Risque d'exploitation et d'abus sexuel</li> <li>• Risque de harcèlement sexuel</li> <li>• Non-existence de code de bonne conduite</li> <li>• Manque de sensibilisation des travailleurs sur les thématiques de l'EAS/HS</li> <li>• Non-séparation des toilettes des femmes et des hommes ;</li> <li>• Manque de messages alertant sur les risques liés aux VBG et EAS/HS ;</li> <li>• Non-existence des clauses sur les VBG y compris EAS/HS dans les contrats</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborer et mettre en œuvre un plan d'action VBG/EAS/HS;</li> <li>• Veiller à ce que les codes de conduite et les dispositions de prévention de la VBG/EAS/HS soient intégrés dans tous les documents contractuels (les termes de référence, les documents d'appel d'offres ;</li> <li>• S'assurer que tout le personnel est formé sur les risques EAS/HS et a signé les codes de conduite avant de commencer à travailler sur les activités du projet</li> <li>• Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes spécifique à l'EAS/HS ;</li> <li>• Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des parties prenantes (incluant les communautés) sur les comportements interdits, comment accéder au MGP et la prévention de l'EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA.</li> </ul> | UGP/Prestataires |
| Exposition du personnel à la pollution | Risques de pollution lors des travaux de construction des infrastructures                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Port des équipements de protection individuelle</li> <li>• Arrosage régulier du site</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Entreprise       |
| Mise en œuvre du MGP                   | <p>Méconnaissance du MGP</p> <p>Non-respect du MGP</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vulgariser le MGP</li> <li>• Mettre en œuvre le MGP</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | UGP/Entreprise   |

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

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

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

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

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

Les exigences de la NES 2 seront satisfaites par l'UGP du projet, d'abord en appliquant le Code du travail de la RCA, ensuite en appliquant des mesures supplémentaires suffisantes et proportionnées en cas d'écart entre le Code du travail et la NES 2.

### 5.1. Conditions des contrats de travail

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

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

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

#### 5.1.1. Contenu du contrat de travail

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

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

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

#### 5.1.2. Durées du contrat de travail

Le contrat de travail peut être conclu pour :

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

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

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

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

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

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

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

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

##### → **Pour l’employeur :**

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

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

→ **Pour le travailleur :**

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

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

#### 5.2.1. Des heures de travail (Art. 248)

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

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

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

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

#### 5.2.2. Des rémunérations

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lorsque le Médecin requis par l'Inspecteur du travail et des lois sociales atteste que le travail confié à l'enfant est reconnu au-dessus de ses forces, l'employeur est tenu de l'affecter à un emploi convenable. Dans le cas contraire, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement des indemnités dues lorsqu'il remplit les conditions et, le cas échéant des dommages-intérêts (Art. 260).

Les pires formes de travail des enfants<sup>4</sup> sont interdites sur toute l'étendue du territoire (Art. 263).

Cependant, pour ce travail en accord avec la BM, l'âge minimum du travail est de 18 ans. En effet, la loi N° 09-014 du 10 août 2009 portant statut général de la Fonction Publique Centrafricaine stipule en son article 62 que nul ne peut être recruté à un emploi public s'il n'est âgé d'au moins 18 ans.

#### 5.5. Dispositions relatives aux travaux forcés

---

<sup>4</sup> L'expression pires formes de travail des enfants désigne : - toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues tels que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dette et le servage ainsi que le travail forcé obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire, des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ; - l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production des matériels pornographiques ou de spectacles pornographiques ; - l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites pour la production et les trafics des stupéfiants ; - les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art.303 : Lorsque les conditions du travail présentent un danger pour l'intégrité physique des travailleurs, l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort dresse immédiatement un procès-verbal d'infraction dans les formes prévues à l'article 301.

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

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

##### 5.8.1. Pré-conciliation entre les parties

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

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

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

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

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

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

##### 5.8.3. Procédure devant les tribunaux

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

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

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

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

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

##### 5.9.1. Phase de conciliation

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

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

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

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

##### 5.9.2. Phase d'arbitrage

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

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

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

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

#### 5.10. Cadre juridique international

Au cours de la mise en œuvre de ce projet, il sera également respecté les principales dispositions des traités et conventions ratifiés et signés par la RCA. Il s'agit principalement des Conventions Internationales du Travail (OIT/BIT) n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98

(droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants) et des Nations Unies (ONU).

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

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

Les paragraphes 10 à 12 de la NES 2 couvrent : (i) les conditions contractuelles ; (ii) les salaires et les déductions ; (iii) les heures de travail ; (iv) les heures supplémentaires ; (v) les pauses ; et (vi) les congés.

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

Le paragraphe 13 de la NES 2 précise que : « Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires ».

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

Le paragraphe 16 de la NES 2 traite des questions des travailleurs qui ont droit de s'organiser. Il s'appuie sur la législation nationale notamment sur l'Article 12 du Code de Travail qui stipule : « Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de s'organiser librement, de constituer des organisations de leur choix et d'adhérer à ces organisations, dans le respect de la Constitution, des lois et règlements en vigueur et des statuts pour la défense de leurs intérêts professionnels et corporatistes ».

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

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

- L'enfant a plus de 14 ans
- L'enfant ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui<sup>5</sup>, compromettre sa scolarité ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social
- L'enfant ne doit pas être maltraité dans son lieu de travail

---

<sup>5</sup> Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

- L'UGP effectue une évaluation appropriée des risques pour chaque enfant avant que celui-ci ne commence son travail
- L'UGP veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES 2.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;

- Mise en place de système d'identification et de suivi psychosocial des employés affectés suite au traumatisme lié au travail dans des conditions difficiles ou dangereuses ;
- Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin;
- Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

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

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

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

## **7. PERSONNEL RESPONSABLE**

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

La mise en œuvre du projet est confiée au Ministère des eaux et forêts à travers une unité de gestion du projet (UGP) qui sera mise en place à cet effet.

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

Le/la Spécialiste en Gestion Financière au sein de l'UGP ou son équivalent, sous la supervision du coordinateur et avec l'appui des spécialistes en sauvegardes, sera chargé de son exécution.

En ce qui concerne la formation des travailleurs au respect des mesures de sécurités et à la prise en compte des mesures sanitaires et le suivi psychosocial des travailleurs, elle sera coordonnée par l'UGP en

collaboration avec les services techniques de l'État (inspection du travail, l'Agence Centrafricaine pour la Formation Professionnelle et l'Emploi (ACFPE), etc.).

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

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

#### 7.1. Mise en œuvre du PGMO

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

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

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

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

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

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

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

#### 7.4. Santé et sécurité au travail

Seront en charge de la Santé et sécurité au travail

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

#### 7.5. Gestion des plaintes des travailleurs

Seront en charge de la Gestion des plaintes des travailleurs

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

## 8. POLITIQUES ET PROCÉDURES

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

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

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

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

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

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

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

### 8.3. Procédure à suivre

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

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

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

L'UGP appliquera la démarche présentée dans le tableau 6 ci-dessous pour adresser les principaux risques liés au travail identifié au chapitre 4.

Tableau 6 : Procédures à suivre pour la gestion des principaux risques SST liés au travail

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

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

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

- Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- Entretien Prise en charge dans un centre de santé ou hospitalier ou dans toute autre formation sanitaire ;
- Fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
- Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;

Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel ;

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent selon la Convention n° 130 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie (juin 1969) :

- Les indemnités journalières ;
- Les allocations et rentes d'incapacité ;
- Les rentes de survivants.

## **9. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI**

Cette section fournit des informations détaillées sur :

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

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

### **9.1. Age de l'emploi**

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

La loi 09.004 du 29 janvier 2009 portant Code du travail de la RCA stipule en son article 259 que les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise même comme apprentis, avant l'âge de 14 ans sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent être demandées.

A l'article 260 de la même loi, il est précisé que l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, peut requérir l'examen des enfants par un médecin du Travail ou tout autre Médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés du ressort et de l'autorité parentale ou tutélaire ne doit être accordée en dessous de 15 ans.

Fort de ce qui précède, le projet économies forestières durables du bassin du Congo n'embauchera pas de personnes âgées de moins de 18 ans. Ce qui est en conformité avec la loi centrafricaine et l'âge minimal de la NES n°2 du CES de la Banque mondiale.

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

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

## 9.2. Travail forcé

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

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

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

## 10. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

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

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

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

### 10.1. Principes du MGP pour les travailleurs

Le MGP pour les travailleurs directs et contractuels comprendra : (i) une procédure pour recevoir les plaintes tels que le formulaire de commentaire/plainte, les boîtes à idées, le courrier électronique et la ligne téléphonique et les plaintes verbales sur site (en français ou en Sango) , (ii) des délais stipulés pour répondre aux plaintes, (iii) un registre pour enregistrer et suivre la résolution opportune des plaintes, et (iv) un point focal responsable de la réception, de l'enregistrement et du suivi de la résolution des plaintes liés au travail. Ils devront adhérer aux principes suivants<sup>6</sup> :

---

<sup>6</sup> Ces principes sont inclus dans les exigences E3S pour les entités contractantes. Ils sont basés sur l'Annexe D de la Note d'Orientation de la Norme de Performance 2 de la Banque mondiale.

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

Le MGP pour les travailleurs directs et contractuels sera distinct du mécanisme de gestion des plaintes au niveau du projet pour les individus et les communautés affectés tel que détaillé dans le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) du projet, et devra être opérationnalisé sur les sites du projet. Il n'exclura pas le droit des travailleurs à accéder à d'autres recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi centrafricaine ou par le biais de procédures d'arbitrage existantes, ni ne se substitue aux mécanismes de réclamation prévus par les conventions collectives. L'objectif sera plutôt de faciliter la médiation et de rechercher des solutions appropriées aux plaintes liées au travail, sans passer par des étapes supérieures.

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

Rappelons que la procédure de règlement des conflits individuels de travail se fera à travers les trois phases suivantes : pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux. La section 5.8 règlement de conflit individuel de travail donne le détail conformément aux articles 345 à 366 du code de travail centrafricain.

Pour le règlement des conflits collectifs, il faut noter qu'il comporte deux principales phases : la phase de conciliation et la phase d'arbitrage. La section 5.9 règlement de conflit collectif fournit le détail nécessaire en conformité aux articles 367 à 386 du code de travail centrafricain.

## 10.2. Travailleurs contractuels

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

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

## 10.3. Travailleurs de l'UGP

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

- La personne responsable des ressources humaines au sein de l'UGP sera chargée de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes des travailleurs directs et contractuels du projet, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées, le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards ou non-paiement des salaires.
- Dès réception de la plainte, le responsable des ressources humaines rendra compte à la coordination de l'UGP et prendra toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte.
- La coordination de l'UGP devra répondre dans un délai de sept jours ouvrables.
- Si le plaignant juge la réponse de l'UGP insatisfaisante, il aura la possibilité de faire appel directement au Directeur de Cabinet du Ministère des eaux et forêts en sa qualité de membre du comité de pilotage.
- Les plaintes seront examinées et une réponse sera donnée dans un délai de deux semaines.

## 10.4. Procédures de gestion des plaintes

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

### 10.4.1. Registre des plaintes

Chaque entité contractante ainsi que l'UGP établira un registre des plaintes dans lequel elle versera les éléments suivants pour chaque dossier de plainte :

- Le formulaire initial de plainte dans lequel sont consignés la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte
- L'accusé de réception de la plainte qui aura été remis au plaignant à la suite de l'enregistrement
- Une fiche de suivi de la plainte indiquant les mesures prises (enquête, mesures correctives)
- Une fiche de clôture du dossier, dont copie sera remise au plaignant, après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche.

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

Les différentes étapes de gestion de plainte se présentent comme suivent<sup>7</sup> :

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

Les travailleurs saisiront le responsable désigné au sein de l'entité contractante qui enregistrera immédiatement toutes les plaintes (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non), qu'elles soient fondées ou non. Par ailleurs, il est donné possibilité aux membres des communautés de saisir le MGP des travailleurs des contractants au cas où la plainte est liée à leurs travailleurs. Ainsi, si les contractants ne peuvent répondre, ils pourront transférer la plainte au Comité local de gestion des plaintes (CLGP) le plus proche ou le transférer à l'UGP.

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

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

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

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

### **Étape 3. Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes de l'UGP**

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

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

---

<sup>7</sup> Toutes les étapes mentionnées doivent être mises en harmonisation avec les procédures déclinées dans le code de travail selon qu'il s'agit d'un problème individuel ou collectif.

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

Conformément au Code de Travail (Titre 8, Section 1), tout travailleur direct ou contractuel peut demander un règlement à l'amiable d'un différend au niveau de l'inspection du travail. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal qui met fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation.

#### **Étape 5. Recours à la justice**

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

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

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

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

Cette catégorie de plaintes regroupe toute plainte liée à la violation des droits de l'homme et à des abus de pouvoir graves dans la mise en œuvre du projet. Ce sont des plaintes jugées graves et capables de porter atteinte à la personnalité ou à sa vie future suite aux préjudices subis. Cela peut aussi ternir l'image du projet en général et du bailleur des fonds en particulier.

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

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

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

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

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

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

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

#### 10.4.3. Plaintes relatives à l'exploitation ou les abus sexuels ou le harcèlement sexuel

Les plaintes déposées par des survivants relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels (EAS), ainsi qu'au harcèlement sexuel (HS), ne seront pas traitées par le MGP pour les travailleurs, mais plutôt directement par le MGP du Projet, tel que décrit dans le Plan d'action de prévention et de réponse aux VBG/EAS/HS du projet. Il sera désigné un point focal VBG au sein de chaque entité qui met en œuvre le projet y compris les contractants. A cet effet, ces points focaux seront formés sur comment réagir en cas de plainte VBG (référer à une structure spécialisée de prise en charge et la transmission à l'UGP).

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

### 11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

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

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

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

Ces exigences répondent aux exigences nationales en matière de travail, ainsi qu'aux exigences des normes NES 2 et NES 4. En particulier, elles comprennent : (a) l'identification des dangers potentiels pour les travailleurs du Projet, en particulier ceux qui peuvent mettre leur vie en danger ; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection, y compris la modification, la substitution ou l'élimination des conditions ou des substances dangereuses ; (c) la formation des travailleurs du Projet et la tenue de registres de formation ; (d) la documentation et le signalement des accidents, des maladies et des incidents professionnels ; (e) la prévention et la préparation aux situations d'urgence et les dispositions de réponse aux situations d'urgence ; et (f) les recours en cas d'impacts négatifs tels que les blessures, les décès, les handicaps et les maladies professionnelles.

L'UGP devra :

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

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

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

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

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

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

#### 11.1. Code de bonne Conduite

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

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

#### 11.2. Responsabilités environnementales et sociales des entités contractantes

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

- Les mesures d'atténuation à inclure dans le contrat seront spécifiées dans le PGES du sous-projet préparé par l'entreprise avec le soutien de l'UGP

- Les déductions pour non-conformité environnementale seront ajoutées en tant que clause dans la section métrage du contrat.
- Les pénalités environnementales seront calculées et déduites dans chaque facture soumise.
- Tout impact qui n'est pas correctement atténué fera l'objet d'une notification environnementale/sociale de la part de l'UGP
- Pour les infractions mineures et les plaintes sociales, un incident qui cause des dommages temporaires mais réversibles, le contractant recevra un avis pour remédier au problème et restaurer l'environnement. Aucune autre action ne sera entreprise si le Projet confirme que la restauration est effectuée de manière satisfaisante.
- Pour les avis sociaux, le Projet avertira l'entreprise de remédier à l'impact social et de suivre le problème jusqu'à ce qu'il soit résolu. Si l'entreprise ne se conforme pas à la demande de remédiation, le travail sera arrêté et considéré comme un retard non excusé.
- Si l'entreprise n'a pas remédié à l'impact environnemental dans le délai imparti, l'UGP arrêtera les travaux et donnera à l'entreprise une notification indiquant une pénalité financière en fonction de la mesure d'atténuation non respectée qui a été spécifiée dans le document d'appel d'offres.
- Aucune autre action ne sera requise si le Projet constate que la restauration est effectuée de manière satisfaisante. Dans le cas contraire, si l'entreprise n'a pas remédié à la situation dans un délai d'un jour, tout jour supplémentaire d'arrêt des travaux sera considéré comme un retard non excusé.
- Les notifications environnementales émises par l'UGP peuvent inclure une ou plusieurs pénalités environnementales.
- En cas de non-conformité répétée totalisant 5% de la valeur du contrat, le projet engagera une action en justice.

## 12. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

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

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque selon le processus ci-dessous :

- **Sélection des fournisseurs primaires.** Lorsqu'il s'approvisionne en matériaux de construction auprès de fournisseurs principaux, l'entreprise contractante demandera à ces fournisseurs d'identifier le risque de travail des enfants/travail forcé et les risques graves pour la sécurité dans la production des matériaux de construction. L'UGP examinera et approuvera l'achat de fournitures principales auprès des fournisseurs suite à une identification/évaluation des risques et de toute autre diligence raisonnable pertinente (telle que l'examen de la licence pour les carrières). Le cas échéant, l'entreprise sera tenue d'inclure des exigences spécifiques sur le travail des enfants/le travail forcé et les questions de sécurité au travail dans tous les bons de commande et contrats avec les fournisseurs principaux.

- **Mesures correctives.** Si le travail des enfants/le travail forcé et/ou des incidents de sécurité graves sont identifiés en relation avec les travailleurs des fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal qu'il prenne les mesures appropriées pour y remédier. Ces mesures d'atténuation seront contrôlées périodiquement afin de vérifier leur efficacité. Si les mesures d'atténuation s'avèrent inefficaces, l'UGP changera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du Projet pour des fournisseurs qui peuvent démontrer qu'ils respectent les exigences pertinentes.

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

### 13. Budget Prévisionnel

Le coût de la mise en œuvre du PGM0 est estimé à 90 000 000 FCFA. Le tableau 7 donne le détail des rubriques constituant le budget du PGM0.

Tableau 7 : budget du PGM0

| Activités                                                                                                                                                                    | PU       | Quantité | Total (FCFA) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|--------------|
| Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des travailleurs du projet et partenaires directes                                                                        | Forfait  | -        | 20 000 000   |
| Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants | Forfait. | -        | 10 00 000    |
| Sensibilisation et engagement des travailleurs sur le code de bonne conduite                                                                                                 | Forfait  | -        | 10 000 000   |
| Formation/sensibilisation continue des travailleurs                                                                                                                          | Forfait  | -        | 30 000 000   |
| Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail                                                                                          | Forfait  | -        | 20 000 000   |
| Total                                                                                                                                                                        |          |          | 90 000 000   |

## ANNEXES

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

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

##### **Prévenir EAS/HS**

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

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

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

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

enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.

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

### **Sanctions**

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

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

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

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

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

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

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

## ANNEXE 2 : FICHE D'ENREGISTREMENT ET TRAITEMENT DES PLAINTES (MGP)

### Projet économies forestières durables du bassin du Congo MPA

#### 1. Informations sur le CCGP

Date : \_\_\_\_\_  
Zone de sous-projet ou activité : .....  
Personne ayant enregistré la Plainte : .....  
Cordonnées : .....  
Téléphone : .....  
Zone/Quartier : .....  
Commune/Préfecture : .....  
Dossier N°.....

#### 2. Informations relatives à la Plainte

##### 2.1. Détails du Plaignant

Nom du Plaignant : .....  
Adresse : .....  
Téléphone.....  
Age.....  
Sexe : .....  
Catégorie de personnes (vulnérables) ..... Ou Travailleurs .....  
Commune/Mairie /Quartier /: .....

##### 2.2. Description de la Plainte :

Date du dépôt de la Plainte : .....  
Lieu d'occurrence de Plainte.....  
Détails de la Plainte  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
Nom, Prénom et Signature du Plaignant

#### 3. Observations du comité de gestion des plaintes (CCGP) sur la plainte :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Fait à. ...., le.....

\_\_\_\_\_

*Nom, Prénom et Signature du représentant du comité*

#### 4. Réponse du plaignant sur les observations du CCGP:

.....

.....

.....

.....

Fait à ....., le.....

*Nom, Prénom et Signature du plaignant*  
*Contact :*

### **5. Résolution proposée de commun en accord avec le plaignant**

[illegible]

Fait à ....., le.....

Nom et Prénom du représentant du comité  
Signature

Nom et Prénom du plaignant  
Signature

### ANNEXE 3 : FICHE DE SUIVI DES PLAINTES

| Informations sur la réclamation |                                      |                                      |                                                  |                                      |                                               |                                                | Suivi du traitement de la réclamation                                                                       |                                 |                                                                                |                                                  |                                                                                                                    |
|---------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| No. de<br>Plainte               | Nom et<br>contact<br>du<br>Plaignant | Date de<br>dépôt<br>de la<br>plainte | Description<br>de la<br>plainte<br>(OUI-<br>NON) | Plaintes<br>communales<br>OUI<br>NON | Plaintes<br>des<br>travailleurs<br>OUI<br>NON | Plaintes<br>des<br>Bénéficiaires<br>OUI<br>NON | Transmis<br>au service<br>concerné<br>(oui/non,<br>indiquant<br>le service<br>et la<br>personne<br>contact) | Date de<br>traitement<br>prévue | Accusé<br>de réception<br>de la<br>réclamation<br>au<br>réclamant<br>(oui/non) | Réclamation<br>résolue<br>(oui / non)<br>et date | Retour<br>d'information<br>au<br>réclamant<br>sur le<br>traitement<br>de la<br>réclamation<br>(oui/non)<br>et date |
|                                 |                                      |                                      |                                                  |                                      |                                               |                                                |                                                                                                             |                                 |                                                                                |                                                  |                                                                                                                    |
|                                 |                                      |                                      |                                                  |                                      |                                               |                                                |                                                                                                             |                                 |                                                                                |                                                  |                                                                                                                    |
|                                 |                                      |                                      |                                                  |                                      |                                               |                                                |                                                                                                             |                                 |                                                                                |                                                  |                                                                                                                    |
|                                 |                                      |                                      |                                                  |                                      |                                               |                                                |                                                                                                             |                                 |                                                                                |                                                  |                                                                                                                    |
|                                 |                                      |                                      |                                                  |                                      |                                               |                                                |                                                                                                             |                                 |                                                                                |                                                  |                                                                                                                    |
|                                 |                                      |                                      |                                                  |                                      |                                               |                                                |                                                                                                             |                                 |                                                                                |                                                  |                                                                                                                    |
|                                 |                                      |                                      |                                                  |                                      |                                               |                                                |                                                                                                             |                                 |                                                                                |                                                  |                                                                                                                    |

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

Période : .....

Lieu: .....

Composante ou activité : .....

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

*Annexe 5 : Liste de présence des consultations à Mbaiki, Bambio, Bangui et Bangassou sur le PGMO*