

Public Disclosure Authorized

REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE

Unité – Dignité – Travail

=====

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE (MEN)

=====

PROJET D'ACCELERATION DES RESULTATS EN EDUCATION

(PARE)

Public Disclosure Authorized

PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

RAPPORT FINAL

4 AVRIL 2024

TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ACRONYMES	4
RESUME EXECUTIF	5
CLARIFICATION DE CONCEPTS	10
I. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET	12
1.1. Contexte du projet	12
1.2. Description du Projet.....	13
1.2.1. Objectif de Développement du Projet	13
1.2.2. Composantes du Projet.....	13
1.3. Comparaison des activités du PAPSE II au PARE	15
1.4. Zones du projet	17
1.5. Objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre	17
II. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PARE	19
2.1. Catégories des travailleurs	19
2.1.1. Les travailleurs directs	19
2.1.2. Les travailleurs contractuels	20
2.1.3. Les employés des fournisseurs	20
2.1.4. Les travailleurs communautaires	20
2.2. Calendrier des besoins en main-d'œuvre	20
III. CADRE LEGISLATIF CENTRAFRICAIN ET NES 2 DE LA BANQUE MONDIALE	22
3.1. Bref aperçu de la législation du travail en Centrafrique : modalités et conditions.....	22
3.1.1. Objectif du code de travail.....	22
3.1.2. Conditions des contrats de travail	22
3.1.3. Contenu du contrat de travail.....	22
3.1.4. Durées du contrat de travail	22
3.1.5. Exécution du contrat de travail.....	23
3.1.6. Résiliation du contrat.....	24
3.1.7. Dispositions relatives au travail des femmes	25
3.1.8. Dispositions relatives au travail des enfants	25
3.1.9. Dispositions relatives aux travaux forcés	26
3.1.10. Dispositions relatives aux salaires et indemnités.....	26
3.1.11. Durée du travail	27
3.1.12. Dispositions relatives au travail des personnes handicapées.....	27
3.1.13. Dispositions relatives aux repos hebdomadaires et congés.....	28
3.1.14. Dispositions relatives à l'hygiène, sécurité et santé au travail.....	28

3.2. Normes Environnementales et Sociales de la Banque Mondiale : NES n°2	29
3.2.1. Objectifs de la NES 2	29
3.2.2. Conditions de travail et gestion des relations de travail	29
IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL	31
4.1. Les principales activités du projet sources des risques u Projet	31
4.2. Les principaux risques liés à la main d'œuvre et les mesures d'atténuation	31
4.3. Conditions de travail et d'emploi	34
4.3. Discrimination et inégalité des chances, violences basées sur le genre	34
4.4. Organisation des travailleurs.....	36
4.5. Travail des enfants.....	36
4.6. Travail forcé.....	37
4.7. Santé et sécurité au travail (SST).....	37
4.8. Nature des contrats.....	38
4.9. Insécurité liée aux groupes armés non étatiques	38
V. PERSONNEL RESPONSABLE	39
VI. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES.....	39
5.1. Expériences de mise en œuvre du MGP travailleur dans le cadre du PAPSE II.....	40
5.2. Règlement du conflit individuel de travail :	40
5.2.1. Pré-conciliation entre les parties	40
5.2.2. Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail.....	40
5.2.3. Procédure devant les tribunaux.....	41
5.3. Règlement de conflit collectif.....	41
5.3.1. Phase de conciliation	41
5.3.2. Phase d'arbitrage	41
VI. GESTION DES CONTRACTANTS.....	43
VII. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	44
VIII. LES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES	44

SIGLES ET ACRONYMES

AES	Abus et Exploitation Sexuel
ALP	Programme d'Apprentissage Accéléré
BIRD	Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement
BM	Banque mondiale
BTP	Bâtiments et Travaux Publics
CPR	Centre Pédagogique Régional
HS	Harcèlement Sexuel
MEN	Ministère de l'Education Nationale
NES	Norme Environnementale et Sociale
PAD	Document d'Evaluation du Projet (en français)
PARE	Projet d'Accélération des Résultats en Education
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PME	Partenariat Mondial pour l'Éducation
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PSS	Plan de santé et Sécurité
RCA	République Centrafricaine
SIGE	Système de d'Information et de Gestion de l'Education
SPM	Spécialiste en Passation des Marchés
SSE	Spécialiste en Sauvegarde Environnementale
SSS	Spécialiste en Sauvegarde Sociale
SST	Santé et sécurité au Travail
UCP	Unité de Coordination du Projet
VCE	Violence Contre les Enfants

RESUME EXECUTIF

Le Gouvernement centrafricain a reçu de la Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement (BIRD), de l'Association Internationale de Développement (IDA), un financement d'un montant de 80 millions de dollars américain et **un financement du PME** d'un montant de 50, 95 de dollars américains pour financer le Projet d'Accélération des Résultats en Education (PARE). Ce projet aura une durée de six ans de 2024-2030.

Objectif du PARE

L'Objectif de Développement du Projet (ODP) d'améliorer l'accès à une éducation de base de qualité (préscolaire, primaire et secondaire) et de renforcer les capacités de gestion du secteur. Le PARE intervient dans toutes les préfectures de la RCA.

Composantes du PARE

Le PARE comporte quatre (04) composantes qui sont :

La composante 1 a pour objectif l'amélioration de l'accès à l'environnement d'apprentissage de qualité qui aident les élèves à terminer l'éducation primaire avec les niveaux d'apprentissage requis

La composante 2 dont l'objectif est de (i) soutenir les enseignants du pré-primaire et du primaire grâce à un programme de développement professionnel continu, adapté, ciblé et pratique en mettant l'accent sur l'alphabétisation fondamentales et la numératie ; (ii) étendre la capacité du système à fournir une formation initiale de haut qualité pour préparer le prochain cadre de professionnels de l'enseignement grâce à cinq centres pédagogiques régionaux (CPR) supplémentaires basé sur la performance ;(iii) soutenir le recrutement d'enseignants qualifiés basé sur la performance..

La composante 3 vise à renforcer les capacités du ministère en matière et de planifier les données d'évaluation des élèves ainsi que le renforcement de la gestion au niveau régional et au niveau des écoles.

La composante 4 est une composante d'intervention d'urgence. C'est un fonds de contingence (zéro) inclus dans le projet en conformité avec le paragraphe 12 de la politique de la Banque Mondiale sur le financement des projets d'investissement en situation de besoin urgent d'assistance ou de contraintes de capacité.

Bénéficiaires directs du projet

Au total, environ 3,6 millions d'élèves, d'enseignants et de personnels bénéficieront des interventions proposées. Environ 90 000 élèves bénéficieront de la construction de nouvelles salles de classe et d'écoles. 90 000 étudiants supplémentaires bénéficieront de la réhabilitation et 200 000 étudiants bénéficieront de la construction de latrines. Plus de 1 263 542 millions d'élèves du préscolaire et du primaire bénéficieront de manuels scolaires et de matériels d'apprentissage. Plus de 8 000 enseignants du préscolaire et du primaire recevront des guides pédagogiques et du matériel pédagogique. Le projet devrait également aider 15 000 enseignants à participer à des programmes de formation continue et 4 000 à des programmes de formation initiale des enseignants. Environ 5 000 enseignants devraient participer au programme de certification menant à la fonction publique. 3 000 chefs d'établissement et 250 personnels de niveau méso (inspecteurs) devraient être formés aux nouveaux outils en vue de mieux accompagner les enseignants. Une cinquantaine de membres du personnel du niveau central bénéficieront d'un renforcement de leurs capacités en matière d'évaluation des apprentissages.

Objectifs de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)

L'objectif du PGMO est de disposer de procédures claires permettant d'identifier, de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail. Dans le contexte de ce projet les acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte lors de la mise en œuvre du projet et de gérer conformément aux dispositions du code de travail en vigueur en Centrafrique et aux exigences de la NES n°2 de la Banque Mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes

spécifiques et potentiels liés au travail pour tout travailleur. Ceci concerne les travailleurs direct, contractuel, communautaire ou indirect, lié aux fournisseurs mobilisés pour l'exécution des activités du projet.

Le document de PGM0 fait partie de ceux requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale. La NES n°2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Utilisation de la main d'œuvre par le PARE

L'utilisation de la main d'œuvre se fera en application de la NES n°2 de la Banque Mondiale. Est considéré comme travailleur du PARE, toute personne physique ou morale de nationalité Centrafricaine ou étrangère répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes prescrites en RCA. Toutefois, le recrutement ou la promotion de la candidature féminine sera encouragé. Le projet ne fera pas recours au travail forcé.

Les travailleurs directs du projet sont : (i) les employés de l'Unité de Coordination des Projets (UCP) des Projets d'éducation du Ministère de l'Education Nationale (MEN) qui travaillent sous la direction du Coordonnateur ; (ii) les Points focaux, responsable des composantes et sous-composantes du projet ; (iii) les encadreurs pédagogiques, les Directeurs des écoles et les enseignants ; (iv) le personnel de la Direction Générale de l'Environnement (DGE) qui participe aux validations des instruments de sauvegardes et au Suivi de leur mise en œuvre des Plans de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) ; (v) le personnel des Services locaux de Cadastre qui délimite les parcelles, dresse les procès-verbaux et délivre les actes d'affectation domaniale et permis de construction ; (vi) le personnel des Eaux et Forêts qui intervient pour les abattages des arbres.

Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet. La NES no 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans la Protection de la main-d'œuvre et la Santé et sécurité au travail.

Les *Travailleurs contractuels* sont des personnes employées ou recrutées par des tiers (contracteurs, consultants, etc.) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation des travaux.

Les *employés des fournisseurs* sont des personnes employées ou recrutées par les « fournisseurs principaux » qui approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

Les *travailleurs communautaires* sont les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet via notamment la création de Comité de Gestion de Projet et le Comité des Communications.

Les besoins en main d'œuvre du projet

La plupart des travailleurs directs de l'UCP sont soumis aux contrats de consultant. Eu égard à l'application des NES pendant la mise en œuvre des activités du projet, l'UCP sera renforcé par d'autres spécialistes, ingénieurs et techniciens.

Cadre juridique applicable au projet

- La Loi n°09.004 portant Code du travail de la République Centrafricaine est la législation de référence : les dispositions de cette loi seront appliquées au PARE.

- La Norme Environnementale et Sociale (NES n°2) définit les exigences de la Banque Mondiale relatives au travail notamment favoriser les bonnes relations entre les travailleurs et la direction et offrir des conditions de travail sûres et saines, exempte de discrimination, de violence liée au genre, de travail forcé et l'embauche d'enfant ou de personne liée au trafic humain. Pour plus de détails sur les normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, veuillez suivre le lien : <https://www.banquemondiale.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-framework-resources>

Les Entreprises des travaux et son personnel doivent signer le Code de conduite (pour entreprise ou gestionnaire et pour le personnel) qui seront les exigences contractuelles entre les entreprises et l'UCP.

Les principaux risques et impacts potentiels liés à la main d'œuvre et les mesures de gestion

Les risques et impacts potentiels de la main d'œuvre et les mesures de gestion dans le cadre du PARE sont présentés dans le tableau ci-dessous :

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante et sous-composantes du PARE	Mesures de gestion
1	Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des droits des travailleurs • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale • Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation et implantation et suivi de ce PGMO et de contrat de travail type conforme aux dispositions nationales et de la NES 2 • Signature de contrat de travail par les employés • Obligation des sous-contractants de respecter ce PGMO
2	Discrimination et inégalité des chances, violences	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures de disciplinaires et de l'accès à l'information • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables • Discrimination et Violence Basée sur le Genre (VBG) l'abus et l'exploitation sexuel (AES)/ harcèlement sexuel (HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE), 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation et implantation et suivi de ce PGMO • -Signature d'un code de conduite par les employés • Préparation d'un Plan de gestion des violences basées sur le genre
3	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect du rôle des organisations de travailleurs • Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives • Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation et implantation et suivi de ce PGMO • Information et consultation des syndicats concernés

4	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit (18 ans) • Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants ayant dépassé l'âge minimum (14 ans) mais pas encore 18 ans 	Sous-composantes 1.1. et 2.3 principalement	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation et implantation et suivi de ce PGMO • Obligation des sous-contractants de respecter les règles de protection des enfants
5	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Emploi de victime de trafic humain 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation et implantation et suivi de ce PGMO • Obligation des sous-contractants de respecter les règles au sujet du travail forcé
6	Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> • Exposition des travailleurs à des substances dangereuses • Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail • Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail • Utilisation de la machinerie en mauvais état • Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables • Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène 	Sous-composantes 1.1. et 2.3 principalement	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation et implantation et suivi de ce PGMO • Adoption par les sous-contractants d'un PGES
7	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> • Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers • Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation et implantation et suivi de ce PGMO • Adoption par les sous-contractants des règles et normes du PGMO
8	Insécurité liée aux groupes armés non étatiques	<ul style="list-style-type: none"> • Attaques, vols, violences physiques, etc. sur les chantiers 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption d'un plan de mesure d'urgence par les employeurs • Mise en œuvre du plan de gestion de la sécurité (PGS) du PARE

Le Mécanisme de Gestion des litiges

Le conflit au travail concerne :

- Le **conflit individuel de travail** qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.
- Le **conflit collectif de travail** qui peut opposer une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il peut s'agir des enseignants titulaires liés au statut de la fonction publique et les enseignants contractuels et vacataires ainsi que les Maîtres-parents.

Le *règlement du conflit individuel* se fera par : (i) la pré-conciliation (règlement à l'amiable) ; (ii) la conciliation devant l'Inspecteur du travail et (ii) la procédure devant les tribunaux.

Le *règlement du conflit collectif* se fera en deux phases : (i) la conciliation devant l'Inspecteur du travail et (ii) l'arbitrage par le Conseil d'arbitrage composé d'un (01) Président (Magistrat de la Cour d'Appel) et quatre (04) membres (deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs n'ayant aucun intérêt dans le conflit et nommés parmi les assesseurs des tribunaux du travail par décision du Président de la Cour d'Appel du ressort).

Le personnel responsable des questions liées au travail

Le tableau ci-dessous présente la liste du personnel responsable de gestion des questions liées au travail.

Activités	Responsables
Engagement et gestion des travailleurs du projet	Coordonnateur/Gestionnaire/Directeur d'école
Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants	Spécialiste de Passation des Marchés (SPM)/Coordonnateur/Gestionnaire/
Santé et sécurité au travail	Spécialistes en Sauvegardes (SSE, SSS) /Points Focaux/Directeurs d'école
Formation des travailleurs, y compris la sensibilisation et la formation des travailleurs	Spécialistes en Sauvegardes/Points Focaux
Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail	Spécialistes en Sauvegardes/Points Focaux
Traitement des réclamations des travailleurs	Spécialistes en Sauvegardes/ Points Focaux/ Inspecteurs Académiques/ Directeurs Écoles

CLARIFICATION DE CONCEPTS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enfant : Toute personne âgée de moins de 18 ans.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET

1.1. Contexte du projet

La RCA n'a pas encore atteint l'éducation de base universelle¹, et les résultats d'apprentissage de ceux qui la fréquentent ont tendance à être très faibles, ce qui signifie que la plupart des enfants quittent le système scolaire primaire sans les compétences de base en lecture, écriture et calcul. Le système se caractérise par des taux élevés d'abandon scolaire pour les enfants du primaire (6 à 11 ans) et du premier cycle du secondaire (12 à 15 ans), un retard dans l'entrée dans l'enseignement primaire, des classes surpeuplées, de faibles taux d'achèvement du primaire et une mauvaise transition entre l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire. Il existe également des niveaux élevés d'inefficacités internes, telles que des taux de redoublement élevés et des retards dans l'entrée à l'école primaire. Les enfants des zones rurales, en particulier les filles, ont tendance à être touchés de manière disproportionnée. Le système compte également une part importante d'écoliers déplacés à l'intérieur du pays. L'accès à l'éducation préscolaire est très faible, ce qui constitue une occasion manquée pour les enfants de développer la préparation cognitive et socio-émotionnelle nécessaire pour s'engager dans les premières années du primaire. Le manque d'accès au niveau pré primaire contribue également au retard d'entrée dans l'enseignement primaire.

Le taux brut de scolarisation (TBS) dans l'enseignement pré primaire n'était que de 9 %² en 2021/22. Un examen plus approfondi des données des enquêtes auprès des ménages indique qu'il existe également de fortes disparités d'accès à l'intérieur du pays, avec un TBS de 37 % à Bangui et un moyen de 4 % dans le reste du pays. La participation a tendance à être beaucoup plus élevée pour les ménages à revenu élevé. Dans l'ensemble, environ 26,5 % des 6-11 ans et 24,2 % des 12-15 ans n'étaient pas scolarisés selon l'enquête MICS 2019. Les filles et les enfants des zones rurales sont touchés de manière disproportionnée.

Plusieurs facteurs fondamentaux sont à l'origine de la faible performance de la RCA en matière d'éducation :

- L'environnement scolaire n'est pas propice à l'apprentissage - l'incidence élevée des doubles vacances a entraîné une réduction du temps de classe, les classes de grande taille sont difficiles à gérer et la mauvaise qualité des infrastructures crée un environnement inadéquat et parfois dangereux pour les élèves.
- Il y a un manque de matériel d'enseignement et d'apprentissage adéquat et approprié dans les écoles ;
- Il y a une grave pénurie d'enseignants qualifiés dans le système, et le Gouvernement s'est engagé à remédier à cette lacune ;
- Il n'y a pas suffisamment de formation continue adéquate des enseignants ;
- La part des dépenses publiques consacrées à l'éducation est faible et le secteur s'est largement appuyé sur des acteurs non étatiques pour assurer la prestation des services éducatifs. Selon l'Examen des dépenses publiques (PER) de 2020, la RCA a consacré environ 12 % des dépenses

¹ Le secteur de l'éducation est organisé en quatre niveaux principaux : (i) trois années d'enseignement préprimaire. Ce niveau s'adresse aux enfants de 3 à 5 ans et n'est pas obligatoire ; (ii) six années d'enseignement primaire pour les enfants de 6 à 11 ans. L'enseignement primaire est obligatoire¹ et les apprenants sont évalués au moyen d'un examen de fin de cycle (12certificat d'études du fondamental 1) ; (iii) quatre années d'enseignement secondaire inférieur (secondaire inférieur général) pour les jeunes de 12 à 15 ans. L'accès au premier cycle du secondaire est subordonné à la réussite d'un concours d'entrée et la réussite est sanctionnée par le brevet des collèges ; et (iv) trois années de l'enseignement secondaire supérieur pour les jeunes de 16 à 18 ans, l'achèvement étant sanctionné par l'examen de fin de cycle (baccalauréat). Il existe des voies post-primaires pour ceux qui choisissent de s'inscrire dans les filières d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP). En outre, le système offre également des programmes d'éducation de la deuxième chance pour les enfants qui n'ont jamais été à l'école ou qui ont abandonné l'école prématurément. Les enfants qui terminent avec succès le programme d'éducation de la deuxième chance peuvent entrer ou réintégrer le système scolaire formel.

² Annuaire statistique 2021-2022

publiques totales à l'éducation et l'équivalent de 1,8 % du PIB, ce qui est nettement inférieur aux critères recommandés de 15 à 20 % des dépenses publiques totales et de 4 à 6 % du PIB.

Ce projet est préparé pour faire suite aux plusieurs projets dont la Banque mondiale a soutenu dans le secteur de l'éducation au cours des cinq dernières années. Le projet proposé s'appuiera sur les succès et les enseignements tirés de leur mise en œuvre, en particulier le Programme d'appui à l'éducation de base (PUSEB) (P164295, qui se terminera en juin 2024) ; le Projet d'appui au Plan sectoriel de l'éducation (PAPSE II) (P173103, qui se terminera en juin 2025) et le Projet de capital humain pour l'autonomisation des filles et des femmes de Maingo (P11158).

- Le PUSEB a, par exemple, élaboré les manuels et guides du Programme d'Éducation Accélérée (PEA) mais aussi la formation initiale et continue des enseignants du primaire qui serviront à l'extension du PEA et à la mise en œuvre de la formation sur le nouveau projet.
- Le PUSEB et le PAPSE II ont finalisé les plans et devis pour la construction d'infrastructures scolaires pour tous les niveaux d'enseignement ainsi que le modèle d'appel d'offres qui sera utilisé dans ce projet.
- Le PUSEB, PAPSEII et Maingo ont développé l'approche de mise en œuvre des subventions scolaires avec les communautés avec la mise en œuvre de plans d'amélioration des écoles qui renforcent la participation de la communauté à la gestion de l'éducation ainsi qu'à la gouvernance de l'école et cette expérience permettra d'étendre à toutes les écoles primaires du pays grâce au nouveau projet.

1.2. Description du Projet

1.2.1. Objectif de Développement du Projet

Le Projet d'Accélération des Résultats en Éducation (PARE) est le fruit d'un partenariat stratégique entre la Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement (BIRD), Association Internationale de Développement (IDA) et le Gouvernement dans le développement du secteur de l'Éducation. Le Partenariat Mondial pour l'Éducation (PME), a accordé un Don équivalent à 80 millions dollars US et de fond fiduciaire de 50, 95 millions de dollars Américain au Gouvernement Centrafricain pour la mise en œuvre du PARE.

L'Objectif de Développement du Projet (ODP) d'améliorer l'accès à une éducation de base de qualité (préscolaire, primaire et secondaire) et de renforcer les capacités de gestion du secteur.

1.2.2. Composantes du Projet

Les activités du Projet PARE sont organisées autour de trois composantes, chacune étant directement liée aux quatre axes stratégiques du PSE. Chaque composante est constituée d'au moins deux sous-composantes.

❖ **Composante 1 : Améliorer l'environnement d'apprentissage et renforcer l'apprentissage fondamental.**

La composante 1 comprend quatre sous-composantes à savoir :

Sous-composante 1.1 : Développement ciblé des infrastructures scolaires

Cette sous composante vise à : (i) construire les salles de classe communautaires pour les prés primaire dans les zones rurale, (ii) Construire les nouvelles salles de classe primaires dans les préfectures y compris les constructions des latrines séparées par sexe, (iii)réhabilitation de salles de classe et des latrines anciennes ou vétustes, (iv) construction de collège de proximité dans au moins cinq localités qui enregistrent le taux d'inscription

Sous-composante 1.2 : Matériel d'enseignement et apprentissage pour les niveaux pré-primaire et primaire et soutenir les programmes de rattrapage scolaire.

Cette sous- composante permettra de (i) soutenir le développement, la production et la distribution d'un kit d'apprentissage au pré-primaire, ainsi que des guides pour les enseignants et les plans de cours structurés qui soutiendront une éducation pré-primaire efficace. Les kits seront déployés dans les zones rurales dans les classe pré-primaires dans le but d'augmenter la fréquentation et d'améliorer la préparation des élèves à l'école primaire,(ii) appuyer sur le projet ESPSP qui soutient le développement d'un nouveau programme pour les deux première années de l'enseignement primaires avec le sango comme langue d'enseignement, soutenir le développement d'un nouveau programme pour les deux première années de l'enseignement primaire avec le sango comme langue d'enseignement, soutenir le développement pour les quatre autres années de l'enseignement primaires(3^{ème} à la 6eme années),(iii) la distribution des outils,(iv) la formation des enseignants et les chefs d'établissement, et (v) les activités de remédiation et de sensibilisation dans les autres régions.

Sous -Composante 1.3 : Extension du programme d'alphabétisation des adultes pour les enfants scolarisés

Cette composante va soutenir, (i) l'affinement du programme ACP sur la base de retour d'information de la phase pilote, et (ii) l'impression et la distribution de manuels scolaires et matériels pédagogique pour les pratiques au programme, ainsi que les guides de l'enseignant adapté à l'ALP. La formation des enseignants, chefs d'établissement et les inspecteurs au programme ALP et au TLM.

Sous-composante 1.4 : Initiation en matière de subventions scolaires et d'éducation des filles

Cette sous-composante concerne les activités suivantes : (i) soutenir la scolarisation et la rétention des filles vivant dans les zones vulnérables par le biais d'intervention spécifiques telles que les kits scolaires, la prise en charge des frais de scolarité pour les filles nouvellement inscrites et des frais d'examen pour les filles en classe de 6eme années, fournitures de kits d'hygiène et la mise en place de latrines séparées par sexe, et (ii) les activités de sensibilisation dans la communauté et pour les parents des filles à risque ou qui ont abandonné l'école afin de promouvoir la rétention scolaire.

Composante 2 : Soutenir un corps enseignant adéquat et bien préparé

Cette composante à trois sous- composantes à savoir :

Sous-composante 2.1 Soutenir la formation continue des enseignants dans les domaines de l'éducation de base

Pour cette sous-composante, le Projet appuiera : (i) la mise en œuvre du programme de formation des enseignants pour les enseignants communautaires du pré-primaire sur le nouveau TLM et les approches pédagogiques associées;(ii) la mise en œuvre d'un programme de formation des enseignants du primaire axé sur le nouveau curriculum et le TLM ; (iii) la formation des enseignants de l'ALP sur le nouveau TLM et les approches pédagogiques qui y sont associées.

Sous-composante 2.2 : Renforcer la formation initiale des enseignants par la création de centres pédagogiques régionaux

Pour cette composante, le Projet financera : (i) la construction et l'équipement de cinq (5) nouveaux centres pédagogiques régionaux qui pourraient chacun accueillir au moins 100 étudiants en enseignement par an ;(ii) la rénovation et l'expansion d'au moins un établissement de formation des enseignants existants ; (iii) l'impression et la distribution de matériels d'enseignement et d'apprentissage basé sur le programme de formation initiale développée dans le cadre de l'ESPSP ;(iv) la formation des instructeurs déployés dans les nouveaux CPR

Sous- composante 2.3 : Augmenter le nombre d'enseignants primaires qualifiés dans le système

Elle vise à : (i) aider le gouvernement à établir un plan de carrière pour les enseignants communautaires afin qu'ils puissent entrer dans la fonction publique et recruter les nouveaux enseignants ;(ii) mettre en place un processus de certification alternative claire basé sur la

performance et d'une politique des enseignants pour permettre le recrutement d'enseignants communautaires.

Composante 3 : Renforcer les systèmes de données et la gestion du secteur

Sous- composante 3.1 : Evaluation de l'apprentissage

Cette sous- composante appuiera : (i) le développement et la mise en œuvre d'une évaluation nationale de l'apprentissage dans les premières et dernières années de l'enseignement primaire, qui sera administrée tous les deux (2) ans, (ii) la participation de la RCA aux évaluations régionales de l'apprentissage par le PASEC en 2024 et 2029.

Sous- composante 3.2 : Renforcer la planification et la gestion de l'éducation

Elle vise à renforcer la capacité du ministère à produire les données et les analyses fiables. Cette sous composante à pour activité, (i) la préparation en temps voulu de statistiques fiables pour une prise de décision, et (ii) le renforcement des capacités des unités décentralisées du ministère pour développer les outils de planifications simples, soutenir la planification et la gestion des ressources au niveau de l'école.

Sous –composante 3.3 : Gestion du projet et renforcement de capacités

Cette sous composante appuiera : (i) le renforcement de capacité de l'UCP à entreprendre les tâches nécessaires à la mise en œuvre du projet, (ii) financera le cout de fonctionnement du projet y compris les salaires du personnel, (iii) l'études analytiques pour soutenir un dialogue politique et une prise de décisions efficaces pour les reformes de la politique de l'éducation, et (iv) les projets pilotes et les évaluations d'impacts d'activités clés.

Composante 4 : Composante d'Intervention d'Urgence

Elle est prévue sans allocation budgétaire initial mais permet un accès rapide aux fonds en cas de survenue d'une crise. Ainsi un manuel définissant les crises susceptibles de déclencher l'activation de cette composante et les dispositions de gestion de la mise en œuvre des activités de cette composante sera élaboré.

1.3. Comparaison des activités du PAPSE II au PARE

Le PAPSE II et le PARE ont beaucoup de similitudes en termes de construction des infrastructures, de renforcement des capacités du système de l'éducation, d'amélioration de la pratique d'enseignement etc. La principale différence est que le PARE soutien la création des centres pédagogiques régionaux.

Le tableau ci-dessous présente les similitudes et les différences entre les activités du PAPSE II et le PAR.

Tableau 1 : Comparaison des activités du PAPSE II et du PARE

Activités	Niveau d'éducation	PAPSE II (2021-2025)	PARE	Lien vers le nouveau projet
Construction / réhabilitation d'écoles	Préprimaire	Construction de 89 salles de classe dans 9 préfectures.		Construction de 150 salles de classe communautaires pour le développement du jeune enfant dans 15 préfectures.
	Primaire	Construction et réhabilitation de 800 salles de classe dans 9 préfectures.		Construction et réhabilitation de 2000 salles de classe dans 20 préfectures.
	Secondaire	1. Construction de 8 <i>collèges de proximité</i> dans 5 préfectures. Construction et réhabilitation de 200 salles de classe dans 7 préfectures et à Bangui		1. Construction de 10 <i>collèges de proximité</i> dans 5 préfectures. Construction et réhabilitation de 500 salles de classe dans 10 préfectures et à Bangui.

			Subventions scolaires aux COGES pour l'éducation des filles et les plans d'amélioration des écoles.	Subventions scolaires aux COGES pour aider les filles à terminer le premier cycle de l'enseignement secondaire et plans d'amélioration des écoles.
Disposition relative aux bourses scolaires	Primaire	Subventions scolaires aux COGES pour les plans d'amélioration des écoles.	Subventions scolaires aux COGES pour aider les filles à terminer l'enseignement primaire et à passer à l'enseignement secondaire.	Subventions scolaires aux COGES pour aider les filles à terminer l'enseignement primaire et à passer à l'enseignement secondaire, et plans d'amélioration de l'école.
	Secondaire		Subventions scolaires aux COGES pour aider les filles à terminer le premier cycle de l'enseignement secondaire.	Subventions scolaires aux COGES pour aider les filles à terminer le premier cycle de l'enseignement secondaire et plans d'amélioration des écoles.
ALP	Non formel	L'extension du programme ALP dans les préfectures les plus défavorisées sur le plan de l'éducation, avec des taux élevés de non-scolarisation et un grand nombre d'enfants et de jeunes déplacés. 16 000 enfants ciblés		Poursuivre l'extension du programme ALP dans les préfectures les plus défavorisées sur le plan de l'éducation, avec des taux élevés de non-scolarisation et un grand nombre d'enfants et de jeunes déplacés. 100 000 enfants ciblés
Programme de rattrapage	Primaire	Mise à l'échelle du programme de rattrapage dans deux inspections scolaires sélectionnées pour 99 000 enfants.		Poursuivre l'extension du programme de rattrapage dans les inspections scolaires restantes pour 150 000 enfants.
Le sango comme langue d'enseignement	Primaire	1. Élaborer des programmes d'études et du matériel pédagogique et d'apprentissage pour les niveaux 1 et 2. Projet pilote dans deux inspections scolaires sélectionnées.		1. Élaborer des programmes d'études et du matériel pédagogique et d'apprentissage pour les classes de la 3e à la 6e année. Achever le projet pilote dans les deux inspections.
Enseignants	Préprimaire			
	Primaire	1. Expansion de deux collèges/centres de formation des enseignants existants. 2. Développement des programmes d'enseignement secondaire inférieur (<i>enseignant polyvalent</i>). 3. Formation initiale des enseignants par la mise en œuvre des nouveaux programmes harmonisés. Formation continue des enseignants à l'aide de leçons		1. Construction de cinq centres pédagogiques régionaux. 2. Agrandissement de l'école normale de Bossangoa. 3. Formation initiale des enseignants par la mise en œuvre des nouveaux programmes harmonisés. 4. Formation continue des enseignants à l'aide de leçons scénarisées pour les enseignants communautaires/assistants. Élargir les modalités de formation continue des enseignants en adoptant des approches basées sur les écoles ou les regroupements d'écoles afin

		scénarisées pour les enseignants communautaires/assistants.		d'apporter un soutien plus régulier et plus ciblé aux enseignants.
		Recrutement et formation des enseignants ALP.		Intégration des enseignants communautaires performants dans la fonction publique.
Renforcement du système	Tous	1. Le SIGE pour une meilleure prise de décision 2. HRMIS pour une gestion efficace des enseignants. 3. NLAS pour le suivi et l'évaluation des progrès de l'apprentissage. Renforcement des capacités de gestion des crises futures (troubles politiques, inondations, COVID-19, etc.)		1. Soutenir la modernisation et la décentralisation du SIGE. 2. Renforcement des capacités de gestion du SIGE au niveau décentralisé. 3. Renforcer le NLAS pour suivre/évaluer les progrès de l'apprentissage. 4. Soutien au PASEC 2024 et 2028. 5. Mise à l'échelle des SMC et des AME. 6. Études.

1.4. Zones du projet

Le PARE va intervenir sur l'ensemble du territoire national notamment dans les préfectures de Bangui, Kémo, Nana-Grébizi, Haute-Kotto, Hautte-Kotto, Lobaye, Ombella-M'Poko, Ouham, Ouham Fafa, Lim Péné, Ouham-Péné, Sangha-Mbaéré, Bamingui-Bangoran, Vakaga, Mbomou, Haut-Mbomou, Mambéré-Kadéi, Mabéré, Mbomou et Nana-Mambéré. Tableau 2 : zones d'interventions du PARE.

Tableau 2 : zones du projet et les principales activités du projet

Catégorie ciblée	Préfectures
Education préscolaire et primaire	Haute-Kotto, Kémo, Lobaye, Nana-Grébizi, Ombella-Mpoko, Ouham, Ouha-Péné et Sangha-Mbéré
Education secondaire uniquement	Bangui, Bamingui-Bangoran, Haut-Mbomou et Mbomou
Education primaire et secondaire	Haute-Kotto, Kémo, Nana-Gribizi, Ouham, Ouham-Péné, Sangha-Mbéré
Introduction de la langue Sango dans les premières années du cycle primaire	Bangui et Ouham
Programme d'éducation accélérée (PEA)	Haute-Kotto, Mbomou, Nana-Gribizi et Ouham

1.5. Objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre

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

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

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non- discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, de maintenir et d'améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- Protéger et de promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs en favorisant, notamment, des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'organisation internationale du travail (OIT) ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes et les personnes en situation de handicap ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet, des mécanismes de réception et de gestion des éventuelles plaintes et réclamations.

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

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

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

- I. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du PARE
- II. Bref aperçu de la législation du travail en Centrafrique : modalités et conditions
- III. Evaluation des principaux risques potentiels liés au travail
- IV. Les normes environnementales et sociales de la Banque Mondiale
- V. Personnel responsable
- VI. Politiques et procédures
- VII. Conditions d'utilisation des Œuvres
- VIII. Mécanismes de réclamation
- IX. Age pour l'emploi (conditions d'âge)
- X. Gestion des contractants
- XI. Travailleurs communautaires
- XII. Travailleurs primaires (travail des enfants, travaux forcés ou exposés à graves problèmes de sécurité).

II. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PARE

Selon l'esprit de la NES n°2, on entend par « travailleur du projet » :

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

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

Ainsi donc, dans le cadre de la mise en œuvre du projet **PARE**, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité Centrafricaine ou étrangère répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, **âgée d'au moins dix-huit ans**, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Toutefois le recrutement ou la promotion de la candidature féminine sera encouragé. Il est à noter que dans le cadre du PARE, le recours au travail forcé qui se définit comme étant un travail ou service exécuté par un individu sous la menace ou d'autres contraintes, est interdit.

2.1. Catégories des travailleurs

Le PARE fera recours à des emplois qui seront engagés directement et à des emplois qui seront engagés dans les services et les travaux. Ces emplois sont regroupés dans les quatre (04) catégories décrites ci-dessous :

2.1.1. Les travailleurs directs

Ce sont des personnes physiques employées au sein de l'Unité de Coordination des Projets (UCP) des projets d'éducation du Ministère de l'Education Nationale (MEN) créée pour assurer des fonctions clés telles que la coordination, la gestion fiduciaire, le suivi et l'évaluation, la gestion des sauvegardes environnementales et sociales et l'établissement de rapports. L'UCP sera dirigée par un Coordonnateur et sera responsable de la coordination quotidienne des activités du projet, y compris : (i) la gestion financière du Projet et les activités de passation de marchés ; (ii) le suivi et l'évaluation réguliers des activités du Projet et la préparation des rapports d'avancement du Projet ; (iii) le respect des exigences du Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) et des instruments de sauvegardes environnementales et sociales qui y sont mentionnés et (iv) la coordination avec les autres parties prenantes pour la mise en œuvre des activités du PARE.

L'effectif du personnel de l'UCP (iii) est déterminé dans le Document d'Evaluation du Projet (DEP) (environ 17) et sera précisé au début de la mise en œuvre du projet. Le projet disposera de : 1 Coordonnateur et 1 Assistante, 1 Gestionnaire, 1 Spécialiste en Gestion Financière et 1 Assistant, 1 Spécialiste en passation des marchés et 1 Assistante, 1 Expert en Suivi-Evaluation, 1 Spécialiste en Sauvegarde Environnementale, 2 Spécialistes en Sauvegardes Sociales (dont 1 Spécialiste en genre et AES/HS), 1 Spécialiste en sécurité, 1 auditeur Interne, 1 Expert en éducation, 3 Chauffeur-coursiers, 1 garçon/fille de salle et 3 gardiens. Il est certain que le projet pourra recruter d'autres Spécialistes/Experts ou personnel de surface en fonction des besoins.

Par ailleurs, on y ajoute les travailleurs de la fonction publique qui interviennent comme des acteurs de la mise en œuvre du projet de manière ponctuelle. Ce sont : (i) les Points focaux, responsable des directions techniques du Ministère et participent à la mise en œuvre des activités des composantes et sous-composantes du projet qu'ils coordonnent ; (ii) les encadreurs pédagogiques, les Directeurs des écoles et les enseignants ; (iii) le personnel de la Direction Générale de l'Environnement (DGE) qui participe aux validations des instruments de sauvegardes et au Suivi de leur mise en œuvre ; (iv) le personnel des Services locaux de Cadastre qui délimite les parcelles, dresse les procès-verbaux et délivre les actes d'affectation domaniale et permis de construction ; (v) le personnel des Eaux et Forêts qui intervient pour les abattages des arbres.

Les modalités de rémunération des travailleurs de la fonction publique sont soumises à la législation nationale en vigueur qui fixe, entre autres, l'âge minimum de travail à 18 ans.

2.1.2. Les travailleurs contractuels

Ce sont des personnes employées ou recrutées par des tiers (contracteurs, consultants, etc.) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

Il existe différents types de contractants notamment : les engagements fixes, les engagements temporaires, les contrats d'exécution de travaux, les contrats de service spécial, les contrats des Consultants/Experts, les contrats de conseiller temporaire (conseil juridique, etc.).

Le nombre des travailleurs contractuels du PARE qui seront employés est inconnu à ce jour. Il sera connu au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet.

2.1.3. Les employés des fournisseurs

Ce sont des personnes employées ou recrutées par les « fournisseurs principaux » qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

Le nombre des travailleurs des fournisseurs qui seront employés est inconnu à ce jour et sera connu pendant la mise en œuvre des activités du projet.

2.1.4. Les travailleurs communautaires

Le PARE prévoit l'organisation des projets communautaires pour réaliser les projets de réhabilitation des infrastructures. Avec l'appui de l'UCP, les communautés pourront se mobiliser pour planifier et mettre en œuvre les projets dans leur milieu. Les travailleurs communautaires sont les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet via notamment la création de Comité de Gestion de Projet et le Comité des Communications. Ces structures veilleront avec l'appui de l'UCP à recruter les contractant-travailleurs, fournisseurs locaux et au respect des conditions d'embauche et de travail, comme de la sécurité des travaux.

Le nombre de travailleurs communautaires n'est connu à ce jour. Il sera connu au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet.

2.2. Calendrier des besoins en main-d'œuvre

La plupart des travailleurs directs de l'UCP sont soumis aux contrats de consultant. Eu égard à l'application des NES pendant la mise en œuvre des activités du projet, l'UCP sera renforcé par deux Spécialistes en Sauvegarde Sociale et au moins un ingénieur en génie civil.

Le calendrier de recrutement est présenté dans le tableau 2.

Tableau 3 : Préviation d'emplois additionnels

Période	Type d'emploi	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Avant la mise en vigueur	Spécialiste en sauvegarde sociale	01	Sauvegardes sociales, NES, etc.	UCP Bangui
Avant la mise en vigueur	Spécialiste en Genre	01	Genre, AES/HS, NES	UCP Bangui
Avant la mise en vigueur	Spécialiste en Sécurité	01	Sécurité civil et travail	UCP Bangui
Dès le début du projet	Ingénieur en génie civil	02	Etude architecturales, Travaux BTP	UCP Bangui
Dès le début du projet	Technicien Supérieur en génie civil	01	Contrôle et suivi des travaux	UCP Bangui
Dès le début du projet	Consultants juniors (jeunes ingénieurs BTP)	03	Identification des écoles, évaluation technique des salles de classe, prescriptions techniques à insérer dans les DAO	Direction de Construction Bangui
Dès le début du projet	Assistant Technique	01	Audit des ministères, Plan de renforcement des capacités, SIGRH ³ , SIGE ⁴	MEN

³ SIGRH : Système de d'Information et de Gestion des Ressources Humaines

⁴ SIGE : Système de d'Information et de Gestion de l'Education

III. CADRE LEGISLATIF CENTRAFRICAIN ET NES 2 DE LA BANQUE MONDIALE

3.1. Bref aperçu de la législation du travail en Centrafrique : modalités et conditions

Au sens de la Loi n°09.004 portant Code du travail de la République Centrafricaine :

3.1.1. Objectif du code de travail

Article 1^{er} : Le Code du Travail régit les rapports professionnels entre les travailleurs et les employeurs résultant des contrats de travail conclus pour être exécutés sur le territoire de la RCA.

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'Etat, des Sociétés d'Economie mixte et des Offices Publics.

3.1.2. Conditions des contrats de travail

Article 94 : Les contrats de travail sont passés librement et sous réserve des dispositions de l'article 95 du code. Ils sont conclus dans les formes et qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous moyens.

Article 95 : Les contrats sont passés librement. Cependant, le Ministre en charge du Travail peut, par arrêté pris après avis du conseil National Permanent du travail, à titre exceptionnel et pour des raisons d'ordre économique ou social et, notamment, dans l'intérêt de la santé publique, interdire ou limiter certaines embauches dans ces régions données.

3.1.3. Contenu du contrat de travail

Article 97 : Le contrat de travail doit comporter les huit (08) mentions obligatoires suivantes :

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

3.1.4. Durées du contrat de travail

Article 102 : Le contrat de travail peut être conclu pour :

- Une durée déterminée ;
- Une durée indéterminée.

Article 103 : le contrat à durée déterminée est un contrat qui prend fin à l'arrivée du terme fixé par les parties, par écrit, au moment de sa conclusion.

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

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

Article 107 : Le contrat de travail à durée indéterminée est celui dont le terme n'a pas été fixé par les parties au moment de sa conclusion. En l'absence d'écrit, le contrat de travail à durée déterminée est réputé être conclu pour une période indéterminée et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le jour de l'embauche.

Article 175 : 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.

3.1.5. Exécution du contrat de travail

Article 122 : en l'absence de contrat écrit et pour le personnel recruté surplace, la période d'essai est fixée à :

- Huit (8) jours pour le travailleur payé à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;
- Un (1) mois pour le travailleur payé au mois ;
- Deux (2) mois pour les agents de maîtrise et assimilés ;
- Trois (3) mois pour les cadres.

S'agissant de durées maxima, la clause d'essai peut prévoir des durées inférieures.

En cas de contrat écrit, la période d'essai doit être expressément stipulée. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession. La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois pour la même période. Toutefois, pour les travailleurs recrutés hors du territoire Centrafricain ou en dehors de leur résidence habituelle, les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée maximale de l'essai.

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

Pour l'employeur :

- Offrir un emploi au travailleur et lui procurer l'équipement et les outils nécessaires à la bonne exécution de sa tâche ;
- Assurer au travailleur une rémunération décente conformément aux dispositions du présent Code de travail et à celles des conventions collectives, accords d'établissement et textes 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 d l’équipement et des outils mis à disposition en y prenant soin ;
- Aviser immédiatement l’employeur de tout évènement de nature à porter préjudice aux travailleurs ou aux intérêts de l’entreprise ou de l’établissement.

Article 128 : 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.

3.1.6. Résiliation du contrat

Article 138 : La résiliation est l’acte par lequel l’une des parties exerce son droit de mettre fin au contrat de travail dans les cas prévus au présent Code.

La résiliation d’un contrat de travail, hormis les cas de dissolution de plein droit, doit être notifiée par écrit par la partie qui en prend l’initiative.

Article 139 : Le contrat de travail pendant la période d’essai peut être rompu à tout moment par l’une ou l’autre des parties sans préavis, sauf convention contraire.

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

Dans ce dernier cas, la rupture du contrat de travail ouvre droit à une indemnité de préavis correspondant à celle de sa catégorie.

Article 140 : le contrat à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d’une des parties que dans les cas prévus au présent Code ou en cas de faute lourde laissée à l’appréciation de la juridiction compétente.

Article 141 : Le contrat à durée indéterminée peut cesser dans les cas suivants :

- licenciement ;
- démission ;
- résiliation de plein droit ;
- décès du travailleur.

Article 142 : Le licenciement est la résiliation du contrat qui résulte de l’initiative de l’employeur. Le licenciement peut être prononcé soit pour motif d’ordre économique soit pour un motif d’ordre personnel.

Le motif d’ordre économique peut être relatif à la réorganisation, la réduction ou la suppression d’activité de l’entreprise.

Le motif d’ordre personnel peut être relatif à l’inaptitude physique ou professionnelle du salarié ou à son comportement fautif.

Le licenciement collectif est la résiliation des contrats de travail de tout ou partie du personnel pour des motifs d’ordre économique prévus par le présent Code.

Article 148 : Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée à un préavis donné par la partie qui en prend l'initiative.

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

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

3.1.7. Dispositions relatives au travail des femmes

Article 252 : 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.

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

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

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

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

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

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

Article 285 : 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.

3.1.8. Dispositions relatives au travail des enfants

Article 259 : 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.

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

Lorsque le Médecin requis par l'Inspecteur du travail et des lois sociales atteste que le travail confié à l'enfant est reconnu au-dessus de ses forces, l'employeur est tenu de l'affecter à un emploi

convenable. Dans le cas contraire, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement des indemnités dues lorsqu'il remplit les conditions et, le cas échéant des dommages-intérêts.

Article 263 : Les pires formes de travail des enfants⁵ sont interdites sur toute l'étendue du territoire.

3.1.9. Dispositions relatives aux travaux forcés

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

Article 7 : Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue sous toutes ses formes, notamment :

- en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ;
- 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 PARE n'aura pas recours au travail forcé.

3.1.10. Dispositions relatives aux salaires et indemnités

Article 221 : Le salaire est la contrepartie du travail fourni.

La rémunération comprend le salaire de base et tous autres avantages payés directement ou indirectement en espèce, ou en nature par l'employeur aux travailleurs.

Articles 222 : A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge dans les conditions prévues de la détermination du salaire.

Article 225 : Il est attribué des primes d'éloignement ou d'expatriation aux travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi.

Les conditions d'attribution de ces primes peuvent faire l'objet des dispositions spéciales des conventions collectives ou des contrats individuels de travail.

Il en est de même de l'attribution des indemnités de déplacement temporaire.

⁵ 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.

Article 228 : la rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne en travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue.

Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties.

Article 229 : Les taux minima des salaires ainsi que les conditions de rémunération de travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel.

Article 231 : Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal nonobstant toute stipulation contraire. Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées est interdit.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions du chapitre premier du présent titre⁶.

La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu et pendant les heures de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boisson ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.

3.1.11. Durée du travail

Article 248 : Dans tous les établissements non agricoles publics ou privés, laïcs ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement ou de bienfaisance, la durée du travail des 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.

Article 249 : Dans les établissements agricoles et assimilés, la durée de travail hebdomadaire est de quarante-huit (48) heures. Les heures effectuées au-delà de la quarante huitième (48^e) heure de travail donnent lieu à une majoration des salaires.

Article 250 : Le travail effectué entre vingt-deux (22) heures et cinq (05) heures du matin est en toute saison considéré comme travail de nuit.

3.1.12. Dispositions relatives au travail des personnes handicapées

Article 264 : 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 ces capacités physiques ou mentales. La qualité du travailleur handicapé est reconnue par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement des Travailleurs Professionnels, prévu à l'article 267⁷ du présent Code.

⁶ Titre IV, Chapitre 1^{er} : De la détermination du salaire (Loi n°09.004 portant Code du travail de la République Centrafricaine)

⁷ La Commission est compétente pour : - reconnaître la qualité de travailleur handicapé aux personnes répondant aux conditions définies à l'article 264 ; - se prononcer sur l'orientation du travailleur handicapé et les mesures propres à assurer son reclassement ; - désigner les établissements ou services concourant à l'accueil, à la rééducation et au reclassement professionnel des travailleurs handicapés ; - apprécier les évolutions constatées dans l'état du travailleur handicapé ; - se prononcer sur toutes les questions qui lui sont soumises concernant l'emploi et l'information des travailleurs handicapés.

3.1.13. Dispositions relatives aux repos hebdomadaires et congés

Article 273 : le repos hebdomadaire est obligatoire.

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

Article 274 : il est interdit d'occuper plus de six (06) jours par semaine un même salarié.

Article 275 : Le repos hebdomadaire doit être donné le Dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.

Article 280 : 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.

Article 281 : 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.

3.1.14. Dispositions relatives à l'hygiène, sécurité et santé au travail

Article 298 : 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.

Article 305 : Toute entreprise ou tout établissement de quelque nature qu'il soit, public ou privé, laïc ou religieux, civil ou militaire, y compris ceux rattachés à l'exercice des professions libérales et ceux dépendant d'association ou de syndicats professionnels doit assurer un service médical et sanitaire au profit de ses travailleurs et de leurs familles.

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.

Article 313 : 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 316 : 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.

Les mesures relatives à la COVID-19 sont traités au point 4.2.3. Santé et Sécurité au travail.

3.2. Normes Environnementales et Sociales de la Banque Mondiale : NES n°2

Les exigences de la Banque Mondiale relatives au travail sont décrites dans la NES 2. L'Agence d'exécution doit favoriser de bonnes relations entre les travailleurs et la direction et offrir des conditions de travail sûres et saines, exempte de discrimination, de violence liée au genre, de travail forcé et l'embauche d'enfant ou de personne liée au trafic humain.

3.2.1. Objectifs de la NES 2

Les objectifs de la NES 2 sont :

- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives 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.

La NES 2 s'applique aux travailleurs de projets, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Lorsque des fonctionnaires du gouvernement travaillent dans le cadre du projet, à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux conditions de leur contrat ou arrangement d'emploi existant dans le secteur public, à moins qu'il n'y ait eu un transfert légal effectif de leur emploi ou de leur engagement dans le projet. La NES 2 ne s'appliquera donc pas aux fonctionnaires du gouvernement qui œuvreront dans le cadre du PARE.

3.2.2. Conditions de travail et gestion des relations de travail

L'UCP élaborera et mettra en œuvre des procédures internes de gestion des relations de travail applicables au PARE. Ces procédures définiront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux exigences de la législation nationale et du présent PGMO. Les procédures traiteront de la manière dont le présent PGMO s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs et les travailleurs contractuels.

Dans le cadre des travaux de réhabilitation des infrastructures scolaires plusieurs entreprises locales souvent de petite taille, ayant donc peu de moyens administratifs et de gestion, seront embauchés. Afin de faciliter l'application du PGMO des procédures type seront élaborés par l'UCP et ajustés au besoin pour chaque contrat. Souplesse et pragmatisme seront utilisés pour adapter les prescriptions de ce PGMO à chaque chantier.

Les travailleurs du projet recevront des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi. Les informations et la documentation énonceront leurs droits en vertu du droit national du travail et des exigences de la NES (qui incluront les conventions collectives), y compris leurs droits relatifs aux heures de travail, aux salaires, aux heures supplémentaires, à la rémunération et aux avantages. Ces informations seront fournies au début de la relation de travail et lorsque des changements importants se produisent.

Pour plus de détails sur les normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, veuillez suivre les liens ci-dessous :

<https://www.banquemonde.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-framework-resources>

IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL

4.1. Les principales activités du projet sources des risques u Projet

La mise en œuvre du PARE va couvrir toutes les 20 préfectures de la RCA.

Les principales activités qui pourraient générer des risques sont les activités d'amélioration de l'environnement d'apprentissage et le renforcement de l'apprentissage de base, du soutien au corps enseignant adéquat et bien préparé et du renforcement des systèmes de données et de la gestion sectorielle dans les composantes 1, 2 et 3. Les activités dans le cadre de ces composantes sont tels que :

- Travaux de génie civil mineurs, en particulier dans le cadre de la composante 1, où il y a des investissements pour les constructions des salles des classes ;
- Indépendamment des composantes, dans l'ensemble, les potentiels risques pouvant affecter les travailleurs dans le cadre de ce projet sont généralement :
- Les risques de harcèlement à travers le renforcement des capacités/formations en, *Subvention scolaire et initiative pour l'éducation des filles* ;
- L'expansion des maladies transmissibles (IST, VIH/SIDA) dues aux différentes activités du projet et d'apprentissage. En outre, l'afflux de main-d'œuvre dans différentes villes peut entraîner la propagation de maladies transmissibles et un certain nombre d'autres risques pour la sécurité et la santé (communautés et travailleurs) ;
- Les risques d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (SH) ;
- Les risques d'insécurité, le projet a vocation à être mis en œuvre dans tout le pays ou dans certaines il y a une présence active des groupes armés;
- Risques d'exclusion de certains groupes vulnérables comme les autochtones, les minorités peulhs, les ménages dirigés par des femmes etc. ;
- Les risques de travail des enfants ;
- Le risque lié aux conflits internes liés aux multiples parties prenantes ;
- Etc.

4.2. Les principaux risques liés à la main d'œuvre et les mesures d'atténuation

Le démarrage dans le cadre de la mise en œuvre du PAPSE II, ne permet de tirer les leçons dans la manière dont les différents risques identifiés dans le cadre du PAPSE II. Pour ce faire, l'analyse des risques est établie conformément à la nature des activités.

Le tableau ci-dessous présente les différents du travail selon les différentes thématiques en fonction des composantes et propose en même temps les mesures d'atténuation nécessaire.

Tableau 4 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PARE

N°	Thème	Principaux Risques au travail	Composante et sous-composantes du PARE	Mesures de gestion
1	Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, etc. • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé 	Ensemble des composantes	Préparation et implantation et suivi de ce PGMO et de contrat de travail type conforme aux dispositions nationales et de la NES 2

		<p>annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ 		<p>Signature de contrat de travail par les employés</p> <p>Obligation des sous-contractants de respecter ce PGMO</p>
2	Discrimination et inégalité des chances, violences	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) • Discrimination et Violence Basée sur le Genre (VBG) l'abus et l'exploitation sexuelle (AES)/ harcèlement sexuel (HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE), 	Ensemble des composantes	<p>- Préparation et implantation et suivi de ce PGMO</p> <p>- Signature d'un code de conduite par les employés</p> <p>Préparation d'un Plan d'action pour gérer les violences basées sur le genre et les EAS/HS</p>
3	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect du rôle des organisations de travailleurs • Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives • Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes 	Ensemble des composantes	<p>Préparation et implantation et suivi de ce PGMO</p> <p>Information et consultation des syndicats des travailleurs employés des entreprises des travaux.</p>
4	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale • Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants ayant 	Sous-composantes 1.1. et 2.3 principalement	<p>Préparation et implantation et suivi de ce PGMO</p> <p>Obligation des sous-contractants de</p>

		dépassé l'âge minimum (14 ans) mais pas encore 18 ans : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social		respecter les règles de protection des enfants
5	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Emploi de victime de trafic humain 	Ensemble des composantes	<p>Préparation et implantation et suivi de ce PGMO</p> <p>Obligation des sous-contractants de respecter les règles au sujet du travail forcé</p>
6	Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> • Exposition des travailleurs à des substances potentiellement dangereuses (peinture, diluant, vernis, hydrocarbure) • Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail • Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail • Utilisation de la machinerie en mauvais état • Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables • Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène 	Sous-composantes 1.1. et 2.3 principalement	<p>Préparation et implantation et suivi de ce PGMO</p> <p>Adoption par les sous-contractants d'un PGES</p>
7	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> • Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers • Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels 	Ensemble des composantes	<p>Préparation et implantation et suivi de ce PGMO</p> <p>Adoption par les sous-contractants des règles et normes du PGMO</p>
8	Insécurité liée aux groupes armés non étatiques	<ul style="list-style-type: none"> • Attaques, vols, violences physiques, etc. sur les chantiers affectant le personnel et les biens perpétrés par des groupes armés non étatiques 	Ensemble des composantes	Adoption d'un plan de mesure d'urgence par les employeurs (pour l'évacuation du

				personnel par exemple) Mise en œuvre du plan de gestion de la sécurité (PGS) du PARE
--	--	--	--	---

4.3. Conditions de travail et d'emploi

Le PARE adoptera et mettra en œuvre des procédures internes de gestion des relations de travail élaborées dans le cadre du PAPSE II. Ces procédures définissent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux exigences de la législation nationale et du présent PGMO. Les procédures traiteront de la manière dont le présent PGMO s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs et les travailleurs contractuels.

Dans le cadre des travaux de réhabilitation des infrastructures scolaires plusieurs entreprises locales souvent de petite taille, ayant donc peu de moyens administratifs et de gestion, seront embauchées. Afin de faciliter l'application du PGMO, des procédures types seront élaborées par l'UCP et ajustées au besoin pour chaque contrat. Souplesse et pragmatisme seront utilisés pour adapter les prescriptions de ce PGMO à chaque chantier.

Les travailleurs du projet recevront des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi. Les informations et la documentation énonceront leurs droits en vertu du droit national du travail et des exigences de la NES 2 (qui incluront les conventions collectives), y compris leurs droits relatifs aux heures de travail, aux salaires, aux heures supplémentaires, à la rémunération et aux avantages. Ces informations seront fournies au début de la relation de travail et lorsque des changements importants se produisent.

Pour plus de détails sur les normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, veuillez suivre les liens ci-dessous :

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

4.3. Discrimination et inégalité des chances, violences basées sur le genre

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

Ces risques ont été évalués et des mesures d'atténuation proposées ainsi qu'un plan d'action, élaboré et documenté séparément (Plan d'Action de réponse aux VBG/AES/HS). Cette problématique ne sera donc abordée ici.

Comme le précise le code du travail, l'emploi des travailleurs des projets sera basé sur les principes de non-discrimination et de l'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi. Les mesures suivantes seront suivies par le contractant et contrôlées par les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales ainsi que l'expert en suivi-évaluation du projet afin de garantir un traitement équitable de tous les employés :

- Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires, et ouvertes en ce qui concerne l'origine ethnique, la religion, la sexualité, le handicap ou le sexe ;
- Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises par le biais des procédures de candidatures officielles ;
- Des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste ;
- Tous les travailleurs auront des contrats écrits décrivant les conditions de travail et se verront expliquer leur contenu. Les travailleurs signeront le contrat de travail ;
- Les employés seront informés au moins deux mois avant leur date de libération prévue de la cessation d'emploi à venir ;
- Les travailleurs sous contrat n'auront pas à payer de frais d'embauche ; si des frais d'embauche doivent être engagés, ils seront payés par l'employeur ;
- Selon l'origine de l'employeur et de l'employé, les conditions d'emploi seront communiquées en français, et si possible en Sango ;
- En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions et modalités d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation ;
- Il est à noter que les problèmes liés à la langue ne sont pas prévus, mais s'ils le sont, une interprétation sera fournie aux travailleurs si nécessaire ;
- Les travailleurs étrangers n'auront pas besoin de permis de travail pour travailler en RCA ;
- Tous les travailleurs seront âgés de 18 ans ou plus ;
- Le temps de travail normal ne doit pas dépasser 40 heures par semaine avec une semaine de travail de cinq jours, la durée du travail quotidien pour les travaux sera déterminée par le règlement intérieur de travail approuvé par l'employeur après consultation préalable des représentants des travailleurs, dans le respect de la durée hebdomadaire de travail établie ;
- Les contractants/fournisseurs seront responsables de ce qui suit :
 - respecter les exigences de la législation nationale et de cette procédure de gestion du travail ;
 - tenir à jour les dossiers relatifs au recrutement et au processus d'emploi des travailleurs sous contrat ;
 - communiquer clairement la description des tâches et les conditions d'emploi aux travailleurs sous contrat ;
 - disposer d'un système d'examen et de rapports réguliers sur le travail, la sécurité et la santé au travail, les performances en matière de santé.
- En cas de maladie d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logé avec lui au frais du contractant :
 - l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins appropriés ;
 - Il est tenu également d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade interné ;
- En cas d'accident grave survenu sur le chantier :
 - l'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose ;
 - si l'employeur ne dispose pas immédiatement des moyens appropriés, il en rend compte d'urgence aux autorités locales les plus proches qui doivent procéder à l'évacuation par les moyens à leur disposition à ses frais.

La réfection/construction des équipements scolaires peuvent entraîner l'afflux de travailleurs dans un milieu ce qui peut créer une pression sur le système de santé en raison de la hausse des accidents de

travail, de la propagation de maladies transmissibles sexuellement, etc. Les infrastructures et services peuvent ne pas être dans la capacité de répondre à cette demande ce qui met en danger les travailleurs et les habitants locaux. De plus, cette demande accrue pourrait provoquer des conflits entre les travailleurs et la communauté qui verrait son accès à aux ressources de santé réduit en raison du chantier. Pour minimiser ces risques plusieurs mesures seront prises. Dans la mesure du possible, les travaux seront effectués par des travailleurs locaux embauchés par les entreprises locales qui auront été sélectionnées par l'UCP ou encore par la communauté. De plus, l'amélioration des compétences des travailleurs et leur formation (premiers soins), ainsi que la coordination avec les autorités de santé et l'amélioration de leurs compétences, minimiseront cet impact.

De plus, les risques associés à l'afflux de main-d'œuvre, seront gérés par le biais d'exigences contractuelles, d'un code de conduite et d'une formation et sensibilisation permanente. Ces procédures sont guidées par le code d'éthique et de déontologie de l'OMS⁸, qui est matériellement conforme à la NES 2. Les entreprises ont l'obligation de disposer des trousseaux de premiers secours pour les interventions mineurs, afin limiter la pression sur le système de santé due à l'afflux de la main d'œuvre en recherche d'emploi.

Dans le cas de chantiers pouvant s'étendre sur plusieurs semaines, des mesures supplémentaires pourront être considérées comme d'offrir aux travailleurs la possibilité de passer leur temps libre loin de la communauté d'accueil, si possible avec une petite indemnité de transport, permettant idéalement aux travailleurs de revenir régulièrement pour de brèves visites à leur famille.

Avec l'aide de la UCP, les contractants/les fournisseurs seront tenus de réviser ou d'adopter et de mettre en œuvre un plan type de gestion de la main-d'œuvre, dont le modèle sera fourni par l'UCP dans le cadre du dossier d'appel d'offres et du contrat/des fournisseurs avant d'employer de la main-d'œuvre pour les travaux.

4.4. Organisation des travailleurs

Le cas échéant, tout accord pertinent passé avec une organisation des travailleurs accréditée auprès du Ministère de l'Éducation sera respecté dans le cadre de la mise en œuvre du PARE. Le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun par l'UCP.

4.5. Travail des enfants

Selon la loi N 09-014 du 10 août 2009 portant statut général de la Fonction Publique Centrafricaine, son article 62 précise que nul ne peut être recruté à un emploi public s'il n'est âgé d'au moins 18 ans. L'UCP s'assurera que les employés du PARE sont bien âgés de 18 ans ou plus.

S'agissant des travailleurs du secteur privé, le Code du Travail retient l'âge de 14 ans sauf pour les travaux dangereux où l'âge requis est de 18 ans conformément aux deux conventions ratifiées le 28 juin 2000 :

- Convention n° 138 de l'OIT sur âge minimum, 1973 ;
- Convention n° 182 sur la Pires formes de travail des enfants, 1999.

⁸ Le code d'éthique et de déontologie complet de l'OMS peut être retrouver à travers ce lien : http://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_full_version.pdf ou Code d'éthique et de déontologie abrégé de l'OMS : https://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_abridged_fr.pdf

Les règles de protection des mineurs seront intégrées au contrat type des constructeurs et fournisseurs, préparés par l'UCP. Ce dernier sera partagé aux organisations communautaires responsables des projets de réhabilitation des infrastructures.

Les entrepreneurs et les fournisseurs seront tenus de vérifier et d'identifier l'âge de tous les travailleurs. Les travailleurs devront ainsi fournir des documents officiels, qui pourraient comprendre un certificat de naissance, une carte d'identité nationale, un passeport ou un dossier médical ou scolaire. Si l'on découvre qu'un mineur n'ayant pas l'âge minimum requis (18 ans) pour travailler, exerce sur le projet, des mesures seront prises pour mettre immédiatement fin à l'emploi ou à l'engagement du mineur de manière responsable, en tenant compte de son intérêt supérieur.

4.6. Travail forcé

Les règles d'interdiction du travail forcé prévues au code du travail de la RCA seront intégrées au contrat type de gestion de la main d'œuvre des constructeurs et fournisseurs, préparés par l'UCP. Les entrepreneurs et les fournisseurs seront tenus de faire diligence raisonnable pour assurer que leurs fournisseurs ou sous-contractants n'embauchent pas d'employés sous la contrainte.

4.7. Santé et sécurité au travail (SST)

Des risques d'accident/incident de travail et de maladies professionnelles ont été identifiés dans le cadre des activités du projet. Il s'agit notamment des risques associés à la réfection/construction des infrastructures scolaires. Ces chantiers seront, dans la très grande majorité des cas, de faible envergure et comportent donc des risques faibles ou moyens.

Compte tenu de la faible envergure des travaux, de la standardisation du plan des écoles et collèges prévu dans le cadre du programme de réfection du PARE, et de la capacité de gestion très limitée des constructeurs et artisans locaux qui seront recrutés pour les travaux, il est recommandé que la UCP prépare un Plan de Santé et Sécurité (PSS). Ce Plan sera revu avec les constructeurs avant d'être intégré dans leurs obligations contractuelles et soumis à l'approbation du Maître d'ouvrage.

Ce plan comprendra les mesures de santé et sécurité au travail (SST) adaptés au projet et comprenant notamment : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin¹ ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle. Le PSS sera mis en œuvre les dites entreprises.

La contamination aux infections associées aux IST/VIH peut résulter du non-respect des mesures préventives et barrières d'une part et d'un respect insuffisant des normes de santé et de sécurité au travail pouvant entraîner des maladies et des décès chez les travailleurs. Afin de minimiser ou d'éviter ce risque pour les travailleurs, (ii) protègent les droits des travailleurs tels que définis dans la NES 2.

Chaque entreprise attributaire d'un marché des travaux du PARE révisera, adoptera et mettre en œuvre le Plan de santé et Sécurité au travail (PSST) élaboré par l'UCP, qui sera inclus dans le présent plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO). L'entrepreneur fournira une formation immédiate et continue sur les procédures à toutes les catégories de travailleurs. L'entreprise est également tenue d'afficher dans son chantier des panneaux imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'Équipement de Protection Individuelle (EPI), de mettre en place un mécanisme de réclamation de base et réactif pour permettre aux travailleurs d'informer rapidement la direction des travaux des problèmes liés au travail, tels que le manque d'EPI et les heures supplémentaires déraisonnables, de veiller à ce que des

stocks suffisants d'EPI (en particulier de masques, blouses, gants, savon pour les mains et désinfectant) soient disponibles.

Les spécialistes en sauvegardes du projet s'assureront du suivi de la préparation comme de la mise en œuvre de ce plan de santé et Sécurité au travail de l'entreprise et les différents rapports périodiques de sauvegardes environnementales et sociales du projet devront faire ressortir clairement l'état de mise en œuvre de ce plan sur chaque chantier.

4.8. Nature des contrats

Les conditions des travailleurs directs sont déterminées par leurs contrats individuels.

Le personnel permanent du projet aura des accords individuels (contrat de travail ou contrat de service) avec des taux de salaire mensuels fixes. Toutes les procédures de recrutement doivent être documentées et classées dans les dossiers conformément aux exigences de la NES 2.

Il convient de pratiquer un emploi de quarante heures par semaine. Les exigences et les conditions relatives aux heures supplémentaires et à la durée des congés sont convenues dans le cadre des contrats individuels et devront respecter au minima les normes nationales.

Ces conditions devront être respectées par les sous-contractants et fournisseurs. Par ailleurs, un mécanisme de gestion des plaintes sera mis en place dans le cadre des chantiers (voir ci-dessous).

4.9. Insécurité liée aux groupes armés non étatiques

L'évaluation initiale du PARE a indiqué que l'insécurité associée notamment aux conflits interethniques et à la présence de bandes armées non-étatiques constituent un risque important pour le projet. Ces risques ont été évalués et des mesures d'atténuation proposées dans le cadre d'un plan d'action (Plan de Gestion de Sécurité). On pourra consulter ce document pour connaître les mesures de gestion des risques proposées et le partage de la responsabilité de leur mise en œuvre.

V. PERSONNEL RESPONSABLE

Le tableau 5 synthétise les personnes identifiées au sein du projet qui seront responsables de la gestion des différentes questions relatives aux travailleurs du projet.

Tableau 5 : Personnel responsable des questions liées au travail

Activités	Responsables
Engagement et gestion des travailleurs du projet	Coordonnateur/Gestionnaire/ Directeurs Écoles
Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants	SPM/Coordonnateur/Gestionnaire/
Santé et sécurité au travail	Spécialistes en Sauvegardes (SSE, SSS, SSS)/Points Focaux/ Directeurs Écoles
Formation des travailleurs, y compris la sensibilisation et la formation des travailleurs	Spécialistes en Sauvegardes/Points Focaux
Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail	Spécialistes en Sauvegardes/ Points Focaux
Traitement des réclamations des travailleurs	Spécialistes en Sauvegardes/Points-Focaux/Inspecteurs Académiques/Directeurs Écoles

L'UCP devra veiller à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.

L'UCP élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

VI. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES

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

Le conflit au travail peut revêtir deux formes :

- Le **conflit individuel de travail** est celui qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.
- Le **conflit collectif de travail** est celui qui peut opposer une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu. Il peut s'agir des enseignants titulaires liés au statut de la fonction publique et les enseignants contractuels et vacataires ainsi que les Maîtres-parents. Il n'existe pas d'organisation syndicale représentant spécifiquement ces travailleurs en RCA.

La procédure de règlement des conflits de travail diffère selon le type de conflit (individuel ou collectif).

5.1. Expériences de mise en œuvre du MGP travailleur dans le cadre du PAPSE II

Dans le cadre du PAPSE II, un MGP travailleur a été mis en place au niveau de l'UCP. Au niveau des entreprises, l'équipe de sauvegardes de l'UCP a réalisé douze (12) séances de sensibilisation sur le PGMO au cours du projet dans les préfectures de Lobaye et Ombella-Mpoko pendant les remises des sites aux entreprises des travaux. Ces sensibilisations ont permis aux exécutants des travaux d'appréhender les risques de la gestion de la main d'œuvre sur les chantiers et les solutions y afférentes. Au total, 1 112 personnes sont sensibilisées dont 451 femmes/filles.

Jusqu'à ce jour, aucune plainte n'est recensée pour ce qui concerne les travailleurs du Projet. Les entreprises des travaux ont reçu les sites récemment, il est difficile en ce moment de faire un bilan exhaustif de la mise en œuvre du MGP. Pour ce faire le même dispositif du PAPSE II sera reconduit pour le PARE.

5.2. Règlement du conflit individuel de travail :

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.

5.2.1. 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.

5.2.2. 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, une poursuite judiciaire sera entamée uniquement avec le consentement éclairé du/de la survivant(e).

5.2.3. Procédure devant les tribunaux

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

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

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

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

5.3. Règlement de conflit collectif

5.3.1. 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.

5.3.2. 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.

A 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.

VI. GESTION DES CONTRACTANTS

Le CES de la Banque Mondiale notamment la NES 2 sur l'emploi et les conditions de travail donne des orientations sur la gestion des contractants. Le projet utilisera les dossiers types NES no 2 : Emploi et conditions de travail. L'UCP utilisera comme critères de sélections concernant passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail plus précisément dans :

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES no 2 et sous la N° 31.1.
- Les dispositions contractuelles qui seront mises au point pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES no 2 et sous la N° 32.1.
- La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES no 2 et sous la N° 32.1.
- Mise en place d'un processus de protection lors de la passation de marchés, les appels d'offres, les fournisseurs et les contrats, pour les questions des risques de VBG, y compris l'EAS et le HS.

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

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

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

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

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

VII. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les travailleurs communautaires sont les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet à travers le comité de gestion de projet et le comité de communication. Ces comités veilleront, avec l'appui de l'UCP, à recruter les contractant-travailleurs, fournisseurs locaux et au respect des conditions d'embauche et de travail, comme de la sécurité des travaux. On ne peut estimer au stade actuel le nombre des travailleurs communautaires à mobiliser pour le projet.

Il y a lieu de rappeler que l'UCP a développé un Plan de Mobilisation des Parties Prenante (PMPP) séparé au présent PGMO. Le PMPP a défini les conditions de mobilisation ainsi que les modes de communication (qui inclut la communication avec les travailleurs communautaires) et sera mis en œuvre par l'UCP. Les dispositions de la NES n°2 seront appliquées au PARE.

VIII. LES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES

Les principaux fournisseurs du projet seront des entreprises/établissements qui fabriquent ou importent et exportent les biens nécessaires pour livrer aux bénéficiaires du projet.

Dans les cas où des fournisseurs locaux seraient engagés, l'UCP devra effectuer des procédures de diligence raisonnable pour identifier s'il existe des risques importants que les fournisseurs exploitent le travail des enfants ou le travail forcé ou exposent les travailleurs à de graves problèmes de sécurité.

Dans les cas où des fournisseurs étrangers seraient sélectionnés, l'UCP devra s'enquérir, lors de la procédure de passation de marché, si le fournisseur a été accusé ou sanctionné pour l'un de ces problèmes, ainsi que de ses exigences en matière de travail des enfants, de travail forcé et de sécurité.

Parce que la mise en œuvre du PARE pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires, le projet doit veiller à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement par la Loi y relative en Centrafrique de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera nécessaire de demander aux entreprises prestataires la création d'un comité d'hygiène et de sécurité dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu.

Annexe 1 : Code de conduite

CODE DE CONDUITE

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

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

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

CODE DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE DES TRAVAUX

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

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

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

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

Conduite requise

Le personnel de l'Entreprise doit :

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

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

Signaler des Fautes

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

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

L'identité de la personne sera gardée confidentielle, à moins que la loi du pays n'impose de signaler les allégations. Des plaintes ou allégations anonymes peuvent également être soumises et seront

dûment prises en considération. Nous prendrons au sérieux tous les signalements de fautes éventuelles et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références chaleureuses aux prestataires de services qui peuvent aider à soutenir le

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

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

Conséquences d'une violation du code de conduite

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

Pour le personnel de l'Entreprise

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

Nom du personnel du contractant : [insérer le nom]

Signature : _____

Date : (jour mois année) : _____

Contre-signature du représentant autorisé du contractant :

Signature : _____

Date : (jour mois année) : _____

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

Annexe 2 : Budget de la mise en œuvre du PGM

Activités	PU (F CFA)	QTE	Total (F CFA)
Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des travailleurs du projet et partenaires directes	250.000	6	1.500.000
Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants	500.000	12	6.000.000
Elaboration et validation d'un Plan Santé et sécurité au travail (modèle type)	3.000.000	1	3.000.000
Sensibilisation et engagement des travailleurs et entreprises sur le code de conduite	500.000	6	3.000.000
Activités spécifiques de sensibilisation et/ou mise en œuvre du Plan Santé et Sécurité au Travail	500.000	6	3.000.000
Formation/sensibilisation continue des travailleurs	250.000	20	5.000.000
Formation/sensibilisation continue au Traitement des réclamations des travailleurs y compris la dotation en outils	2.500.000	8	20.000.000
Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail	500.000	10	5.000.000
TOTAL			46.500.000