

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix- Travail- Patrie

MINISTERE DE LA DECENTRALISATION
ET DU DEVELOPPEMENT LOCAL

SECRETARIAT GENERAL

PROJET GOUVERNANCE LOCALE ET
COMMUNAUTES RESILIENTES



P175846

Crédit IDA 72130-CM

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace-Work-Fatherland

MINISTRY OF DECENTRALIZATION
AND LOCAL DEVELOPMENT

SECRETARIAT GENERAL

LOCAL GOVERNANCE AND RESILIENT
COMMUNITIES PROJECT

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU
PROJET GOUVERNANCE LOCALE ET COMMUNAUTES
RESILIENTES
(PGMO)**

Janvier 2025

TABLE DES MATIERES	Erreur ! Signet non défini.
LISTE DES ACRONYMES	5
LISTE DES TABLEAUX	6
LISTE DES FIGURES	6
PREAMBULE.....	7
I. INTRODUCTION	8
1. Contexte.....	8
2. Objectifs.....	9
3. Méthodologie.....	9
4. Plan du document	10
CHAPITRE 1 : GENERALITES SUR LE PROJET	11
1.1. Présentation du Projet	12
1.1.1. Objectif de Développement du Projet (ODP)	13
1.1.2. Composantes :	13
1.1.3. Couverture géographique et bénéficiaires	15
1.2. Dispositions institutionnelles de la mise en œuvre du Projet	16
CHAPITRE 2 : GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	19
2.1. Type et caractéristiques du personnel à employer dans le Projet	20
2.2. Effectif des travailleurs du Projet.....	21
2.3. Calendrier des besoins en main d'œuvre.....	22
CHAPITRE 3 : EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	24
3.1. Activités du Projet nécessitant des travailleurs.....	25
3.2. Principaux risques liés au lieu de travail et mesures d'atténuation	28
3.2.1. Principaux risques pour le travail de bureau à l'UGP et dans les Cellules d'exécution du Projet :	28
3.2.2. Principaux risques pour le travail de terrain :.....	28
3.2.4. Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du Projet.....	31
CHAPITRE 4 : CADRE INSTITUTIONNEL ET LEGAL DE LA GESTION DU TRAVAIL ...	33
4.1. Cadre institutionnel de gestion de la main-d'œuvre	34
4.1.1. Institutions nationales.....	34
4.1.2. Institutions internationales	36

4.2. Cadre légal et réglementaire de gestion du travail.....	36
4.2.1. Normes internationales du travail	37
4.2.2. Législation nationale	38
4.2.3. Analyse comparée entre la NES 2 et la législation nationale	42
4.2.4. Réglementation applicable à la gestion de la main d'œuvre.....	43
CHAPITRE 5 : PERSONNEL RESPONSABLE	Erreur ! Signet non défini.
5.1. Responsable de la mobilisation des ressources humaines.....	47
5.2. Suivi et supervision	48
CHAPITRE 6 : POLITIQUE ET PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE ...	50
6.1. Procédures opérationnelles	51
6.1.1. Non-discrimination et égalité des chances en matière de recrutement .	51
6.1.2. Absences.....	52
6.1.3. Congés	52
6.1.4. Rupture de contrat/Licenciement.....	53
6.1.5. Salaire	54
6.2. Conditions générales d'emploi.....	56
6.2.1. Heures de travail.....	56
6.2.2. Repos	56
6.2.3. Suivi de santé et sécurité au travail	57
6.2.4. Santé et prestations sociales	57
6.2.5. Cadre de travail et sécurité incendie	58
CHAPITRE 7 : ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	60
7.1. Age minimum de travail.....	61
7.2. Procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du Projet	61
7.3. Procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le Projet.....	61
7.4. Procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans.....	62
CHAPITRE 8 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES.....	63
8.1. Principes généraux.....	64
8.2. Catégories de plaintes	66
8.3. Comités de Gestion des Plaintes.....	66
8.4. Mode de traitement	67
8.5. Procédures de gestion des plaintes	67

8.5.1. Principes de gestion des plaintes	67
8.5.2. Portes d'entrée des plaintes	68
8.5.3. Délais de traitement.....	68
8.5.4. Étapes de la procédure de gestion des plaintes	68
8.6. Rapports périodiques	74
CHAPITRE 9 : GESTION DES FOURNISSEURS ET PARTENAIRES.....	75
CHAPITRE 10 : GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	79
10.1. Modalités de sélection des travailleurs communautaires.....	82
10.2. Conditions de renouvellement des travailleurs communautaires	82
CHAPITRE 11 : EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	83
CHAPITRE 12 : BUDGET ET MISE EN OEUVRE DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	85
12.1. Plan de Gestion de la Main d'Œuvre.....	85
12.2. Budget de mise en œuvre du PGMŒ	86
ANNEXES	87

LISTE DES ACRONYMES

SIGLE	DEFINITION
BM	Banque mondiale
CDC	Code de Conduite
CDL	Comité de Développement Local
CERC	Composante contingente d'intervention d'urgence (Contingent Emergency Response Component)
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CCGP	Comité Central de Gestion des Plaintes
CGP	Comité de Gestion des Plaintes
CLGP	Comité Local de Gestion des Plaintes
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CNPP	Comité National de Pilotage du Projet
CO2	Dioxyde de carbone
CREP	Cellule Régionale d'Exécution du Projet
CTD	Collectivité Territoriale Décentralisée
EAS	Exploitation et Abus Sexuel
ESS	Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires du Groupe de la Banque mondiale
FCV	Fragilité, Conflit et Violence
GC	Gouvernement du Cameroun
HS	Harcèlement Sexuel
HSE	Hygiène, Santé et Sécurité
HIMO	Haute Intensité de Main Œuvre
IDA	Association Internationale de Développement
MGPT	Mécanisme de Gestion des Plaintes des travailleurs
MINAS	Ministère des Affaires Sociales
MINDDEVEL	Ministère de la Décentralisation et du Développement Local
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINPROFF	Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille
MINSANTE	Ministère de la Santé
MINTSS	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
NDH-Cameroun	Nouveau Droit de l'Homme au Cameroun
NES	Norme Environnementale et Sociale
ODP	Objectif de Développement du Projet
OIT	Organisation Internationale du Travail

ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAC	Plan d'Action Communautaire
PDR	Plan de Développement Régional
PO	Politique Opérationnelle
PROLOG	Projet Gouvernance Locale et Communautés Résilientes
RIA	Robinet d'Incendie Armée
TDR	Termes de Référence
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violence Basée sur le Genre
VCE	Violence Contre les Enfants

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter/et ou à reconduire au bénéfice de l'UGP.....	22
Tableau 2 : Activités du Projet nécessitant l'utilisation de la main d'œuvre	25
Tableau 3 Conventions ratifiées par le Cameroun.....	37
Tableau 4 : Législation nationale sur la gestion de la main d'œuvre	39
Tableau 5 : Analyse comparée entre NES 2 et le code du travail.....	42
Tableau 6 : Catégorie et type de plainte.....	66

LISTE DES FIGURES

Figure. 1 : Carte de distribution des régions couvertes par le Projet PROLOG	16
--	----

PREAMBULE

Le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale entré en vigueur le 1^{er} octobre 2018 décrit son engagement à promouvoir le développement durable à travers une politique et un ensemble de Normes Environnementales et Sociales (NES) conçues pour appuyer les Projets des pays emprunteurs dans le but de mettre fin à l'extrême pauvreté et de promouvoir une prospérité partagée.

Ces NES qui remplacent les Politiques Opérationnelles (PO) utilisées jusque-là pour assurer la conformité environnementale et sociale des Projets financés par la Banque mondiale, comportent davantage de mesures qui visent entre autres, à protéger la santé et la sécurité des populations et des travailleurs sur les sites des travaux en leur offrant un cadre de travail sûr et sain.

En élaborant les présentes Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO), le Ministère de la Décentralisation et du Développement Local (MINDDEVEL) choisit de s'engager avec la réglementation nationale et le nouveau cadre environnemental et social. Il énonce ainsi, la prise en compte de la santé, de la sécurité et des intérêts des populations et des travailleurs y compris la prévention contre les violences basées sur le Genre (VBG), les Violences Contre les Enfants (VCE), les Exploitations et Abus Sexuel (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS) durant la mise en œuvre du Projet de Gouvernance Locale et de Communautés Résilientes (Projet PROLOG).

I. INTRODUCTION

1. Contexte

Le Gouvernement de la République du Cameroun a obtenu de l'Association Internationale de Développement, un fonds pour préparer le Projet de Gouvernance Locale et de Communautés Résilientes (PROLOG). L'objectif de développement de ce Projet est d'accroître l'accès des communautés aux services de base et aux infrastructures résilientes au climat et de renforcer la capacité locale à gérer efficacement les ressources et à fournir des services. Pour atteindre cet objectif, le Projet envisage (i) le renforcement de la participation des communautés à la planification et à la gouvernance locales, (ii) la fourniture d'infrastructures communautaires clés résilientes au climat, et (iii) le renforcement des processus de décentralisation et le renforcement des capacités des autorités locales décentralisées à gérer et mettre en œuvre les ressources.

Le Projet repose sur deux piliers d'interventions clés : (i) des interventions directes au niveau communautaire pour améliorer les infrastructures communautaires (Composante 1) et (ii) le renforcement des capacités des entités locales décentralisées (Composante 2). Il combinera un soutien à la décentralisation avec des engagements de développement ascendants pour renforcer la résilience climatique des infrastructures communautaires et l'accès aux services de base.

Le Projet sera exécuté sous la tutelle du Ministère de la Décentralisation et du Développement Local (MINDDEVEL) à travers quatre composantes :

- ❖ Composante 1 : Amélioration des infrastructures communautaires et des services de base ;
- ❖ Composante 2 : Amélioration du cadre de gouvernance à plusieurs niveaux et de la capacité des entités décentralisées à fournir des services ;
- ❖ Composante 3 : Gestion, suivi et évaluation du Projet ;
- ❖ Composante 4 : CERC (Composante contingente d'intervention en situation d'urgence).

Le Projet aura une couverture nationale. Dans le cadre de la Composante 1, les sous projets d'infrastructures et les activités de renforcement des capacités se concentreront dans les six (06) régions suivantes : Extrême-Nord, Nord, Adamaoua, Est, Sud-Ouest et Nord-Ouest. Pour ce qui est de la composante 2, l'assistance technique pour opérationnaliser davantage le processus de décentralisation et fournir aux entités décentralisées des outils et des processus améliorés pour gérer et mettre en œuvre efficacement les ressources bénéficiera à toutes les Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD) des dix (10) régions du Cameroun.

Les activités d'infrastructures prévues dans le cadre de ce Projet pourraient entraîner l'afflux de main d'œuvre et bien plus l'occurrence du risque d'existence de travail forcé, , du travail des enfants et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux. Afin de fournir un cadre de travail sûr et

sain aux travailleurs du Projet et de prévenir les impacts qui pourraient résulter de l'utilisation de cette main d'œuvre, il a été requis l'élaboration des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO).

2. Objectifs

Le présent document décrit les procédures de gestion de la main d'œuvre et les risques liés aux interventions du Projet. Il a pour objectif de mettre à la disposition des responsables du Projet un outil de référence à la fois opérationnel et pédagogique pour la mise en œuvre des activités, à travers des procédures formalisées. La mise en place des procédures formalisées dans ce cadre vise les objectifs ci-après :

- ❖ Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- ❖ 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 la NES 2.
- ❖ La NES n°2 Emploi et conditions de travail 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.

3. Méthodologie

La méthodologie a consisté en une étude descriptive et exploratoire permettant d'appréhender le cadre de mise en œuvre du Projet, en identifiant notamment les principaux risques liés à la mise en œuvre des activités, les mesures de gestion de la main d'œuvre, des partenaires et des mécanismes de gestion des plaintes.

Il s'est agi précisément :

- ❖ De la collecte et l'analyse de la documentation relative au travail et à la sécurité sociale (politiques nationales, NES, etc.) ;
- ❖ Des entretiens avec des personnes ressources (autorités du Projet, autorités locales et les responsables des programmes analogues).

La rédaction des procédures de gestion de la main-d'œuvre a été faite selon la note d'orientation pour la rédaction d'un PGMO. Elle s'inspire des bonnes pratiques reconnues en matière de gestion et s'appuie sur le cadre de gestion environnementale et sociale (CGES) du Projet, de la NES 2 de la Banque mondiale et des dispositions réglementaires nationales en matière d'emploi et de conditions de travail.

4. Plan du document

Le présent document de gestion de la main d'œuvre s'articule autour des douze (12) chapitres ci-après :

- ❖ Chapitre 1 : Généralités sur le Projet PROLOG
- ❖ Chapitre 2 : Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet
- ❖ Chapitre 3 : Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre
- ❖ Chapitre 4 : Cadre législatif et réglementaire sur la gestion du travail
- ❖ Chapitre 5 : Personnel responsable
- ❖ Chapitre 6 : Politique et procédures de gestion de la main d'œuvre
- ❖ Chapitre 7 : Âge d'admission à l'emploi et travail forcé
- ❖ Chapitre 8 : Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs
- ❖ Chapitre 9 : Gestion des fournisseurs et partenaires
- ❖ Chapitre 10 : Gestion des travailleurs communautaires
- ❖ Chapitre 11 : Employés principaux
- ❖ Chapitre 12 : Budget Et Mise En Œuvre des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre

CHAPITRE 1 : GENERALITES SUR LE PROJET

1.1. Présentation du Projet

La pauvreté au Cameroun reste importante, avec des inégalités croissantes entre les zones rurales et urbaines, en particulier dans les régions touchées par des conflits. Alors que le taux de pauvreté moyen national est de 37,5 %, le taux de pauvreté est de 74,3 % dans la région de l'Extrême-Nord et de 67,9 % dans la région du Nord, suivie de la région du Nord-Ouest (55,3 %) et de la région de l'Adamaoua (47,1 %)¹. La persistance ainsi que la concentration géographique de la pauvreté dans certaines régions sont susceptibles d'aggraver les disparités régionales et les inégalités dans le pays à l'avenir, à moins qu'elles ne soient traitées.

L'instabilité et la violence au Cameroun augmentent et se superposent à une pauvreté régionalisée et concentrée. Les causes et les moteurs de la fragilité, des conflits et de la violence au Cameroun sont multiples et ont des caractéristiques régionales différentes. Cependant, dans l'ensemble, il y a une augmentation significative de l'occurrence de la violence contre les civils et de l'occurrence des batailles. Le déplacement dû à la violence continue contre les populations civiles est un autre défi important qui ajoute des couches supplémentaires de complexité.

La fragilité et la dynamique de la pauvreté sont encore exacerbées par les défis croissants posés par les aléas naturels et le changement climatique. Le Cameroun connaît des régimes pluviométriques irréguliers, des changements de température, des événements environnementaux extrêmes, notamment une augmentation de la fréquence et de la durée des sécheresses, des inondations, de l'érosion dans les zones côtières et de la dégradation des sols. Ces événements causent des dommages aux habitations et aux infrastructures, et la fréquence accrue des sécheresses nuit au secteur agricole et aux moyens de subsistance de ceux qui en dépendent, en particulier dans les régions du nord. L'insécurité alimentaire causée par le changement climatique et les catastrophes naturelles accroît en outre la pression sur les communautés qui souffrent déjà de niveaux élevés de pauvreté.

Les contextes socioéconomiques et de fragilité à multiples facettes au Cameroun appellent une réponse intégrée et holistique pour s'attaquer aux facteurs de fragilité, de conflit et de violence dans le pays - tout en renforçant la résilience sociale pour prévenir les conflits et promouvoir la participation active des pauvres et l'inclusion des groupes marginalisés dans le pays.

Le présent Projet s'aligne sur les efforts croissants du Gouvernement du Cameroun (GC) pour renforcer la résilience socioéconomique des populations vulnérables et soutiendra en outre les efforts prolongés du GC pour poursuivre la mise en œuvre d'une décentralisation efficace. Le pays est engagé depuis plusieurs années dans un processus de décentralisation visant à établir deux niveaux de déconcentration respectivement avec i) les municipalités dirigées par des conseils municipaux et ii)

¹ SND 30, Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 : Pour la transformation structurelle et le développement inclusif

les régions dirigées par des conseils régionaux. Alors que la municipalisation progressive s'est poursuivie pendant plusieurs décennies, les régions n'ont été créées qu'en 1996 en tant que Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD). Les lois de décentralisation de 2004 ont défini les orientations du processus, les compétences à transférer et les règles applicables aux CTD. Dans la pratique cependant, le gouvernement central est resté responsable de la prestation de la plupart des services, notamment par le biais d'entités déconcentrées aux niveaux infranationaux. Cependant, il faut noter que depuis la tenue des premières élections régionales du 06 décembre 2020, les régions sont désormais opérationnelles. Les entités décentralisées existantes manquent de ressources et de capacités pour préparer et mettre en œuvre des Projets et exercer les compétences qui leur sont assignées.

Il y a cependant eu un nouvel élan pour approfondir le processus de décentralisation et le rendre plus efficace, notamment comme voie vers la résolution de la crise dans les régions anglophones.

Le Projet est bien aligné sur la stratégie et l'analyse de la Banque mondiale sur le Cameroun. Il s'appuie sur l'évaluation de la fragilité de 2016 qui a souligné l'importance de renforcer l'engagement des citoyens et la nécessité de relever les défis du sous-emploi des jeunes et des tensions entre les populations déplacées et les populations hôtes, entre autres.

1.1.1. Objectif de Développement du Projet (ODP)

L'Objectif de Développement du Projet est d'accroître l'accès des communautés aux services de base et aux infrastructures résilientes au changement climatique et de renforcer la capacité locale à gérer les ressources et à fournir efficacement des services. Le Projet entend atteindre l'objectif de développement à travers (i) le renforcement de l'accès des communautés aux infrastructures et services de base ; (ii) la fourniture d'infrastructures communautaires clés résilientes au climat ; et (iii) le renforcement de la décentralisation et des capacités des autorités locales décentralisées à gérer et mettre à en œuvre les ressources.

1.1.2. Composantes :

Composante 1 : Amélioration des infrastructures communautaires et des services de base. Cette composante soutiendra la sensibilisation et la mobilisation communautaires pour identifier les interventions à l'échelle communautaire pour la fourniture de services et d'infrastructures, et pour améliorer l'accès inclusif des communautés aux services sociaux essentiels et aux infrastructures de base.

Sous-composante 1a : Renforcement des capacités communautaires. Cette sous-composante soutiendra (i) la sensibilisation communautaire, (ii) la création de Comité de Développement Local (CDL) là où ils n'existent pas dans les régions ciblées, et (iii) la formation aux compétences de base pour les membres des CDL, et (iv) la formation aux compétences des membres de la communauté pour mettre en œuvre et maintenir infrastructures communautaires.

Sous-composante 1b : Appui au développement communautaire. Cette sous-composante fournira (i) un appui technique aux Comités de Village /Comités de Quartiers (CV/CQ) nouvellement formés pour élaborer des plans d'action communautaires (PAC), (ii) un appui technique aux CV/CQ pour sélectionner les infrastructures communautaires prioritaires à financer par la sous-composante (iii) la livraison de l'infrastructure communautaire.

Sous-composante 1c: Construction et réhabilitation des infrastructures régionales. Cette sous-composante financera des infrastructures régionales qui renforceront les infrastructures intercommunales et/ou bénéficieront à plusieurs communes. Les investissements prioritaires à financer par la sous-composante s'appuieront sur le Plan de Développement Régional (PDR), élaboré par le Conseil Régional dans le cadre de la composante 2b. Un prestataire de services techniques sélectionné sur concours effectuera (i) une évaluation de la vulnérabilité socio-économique régionale pour identifier les contraintes économiques rencontrées, et (ii) un dépistage/évaluation des risques climatiques régionaux.

Composante 2 : Amélioration du cadre de gouvernance à plusieurs niveaux et de la capacité des entités décentralisées à fournir des services. Cette composante : (i) fournira une assistance technique aux entités centrales et locales pour opérationnaliser davantage le programme de décentralisation au niveau institutionnel et politique ; (ii) construira et renforcera la capacité des collectivités territoriales décentralisées à gérer et mettre en œuvre les ressources de manière plus efficace et participative et inclusive et à exercer les compétences qui leur sont transférées. Pour la durabilité et l'impact, cette composante mettra l'accent sur le renforcement des capacités des autorités locales décentralisées pour préparer, gérer et mettre en œuvre des Projets dans le cadre du système de gestion des finances publiques du pays. Cette composante mettra également un accent particulier sur les CTD dans les régions ciblées par le Projet sur la base des évaluations de vulnérabilité réalisées.

Composante 2.a : Renforcement des capacités institutionnelles à plusieurs niveaux pour la décentralisation. Les activités proposées cibleront à la fois les institutions et les acteurs centraux et locaux et consisteront en ce qui suit :

- (a) Environnement réglementaire et politique pour le cadre de gouvernance à plusieurs niveaux.
- (b) Accompagnement du changement dans le cadre du transfert de compétences et de ressources.
- (c) Renforcement de l'exécution des Projets et de la prestation et de la performance des services.
- (d) Subventions basées sur la performance.

Sous-composante 2.b : renforcement de la capacité locale de prestation de services

- (a) Renforcement des capacités de base des conseils régionaux et municipaux.

(b) Planification et budgétisation des investissements locaux.

Composante 3 : Gestion, suivi et évaluation du Projet. Cette composante soutiendra la gestion et l'administration du Projet, le S&E et le partage des connaissances.

Composante 4 : CERC. Cette composante vise à établir un fonds de prévoyance d'urgence qui peut être déclenché en cas de crise d'origine humaine, de crise de santé publique ou de catastrophe naturelle, par déclaration formelle d'urgence nationale, ou sur demande formelle du Gouvernement du Cameroun. En cas de tels événements, les fonds de la catégorie des dépenses non affectées ou d'autres composantes du Projet seront réaffectés pour financer une intervention d'urgence. Cela comprend également le financement de biens d'urgence post-crise et/ou de catastrophe ou de relèvement d'urgence et de services associés, ainsi que la fourniture ciblée d'un soutien post-crise et/ou catastrophe aux ménages et aux individus touchés. L'Unité de Gestion du Projet (UGP) préparera le Plan de Mobilisation de la Main d'Œuvre (PGMO) dans le cadre des conditions d'entrée en vigueur du Projet pour orienter davantage les réglementations concernant cette composante.

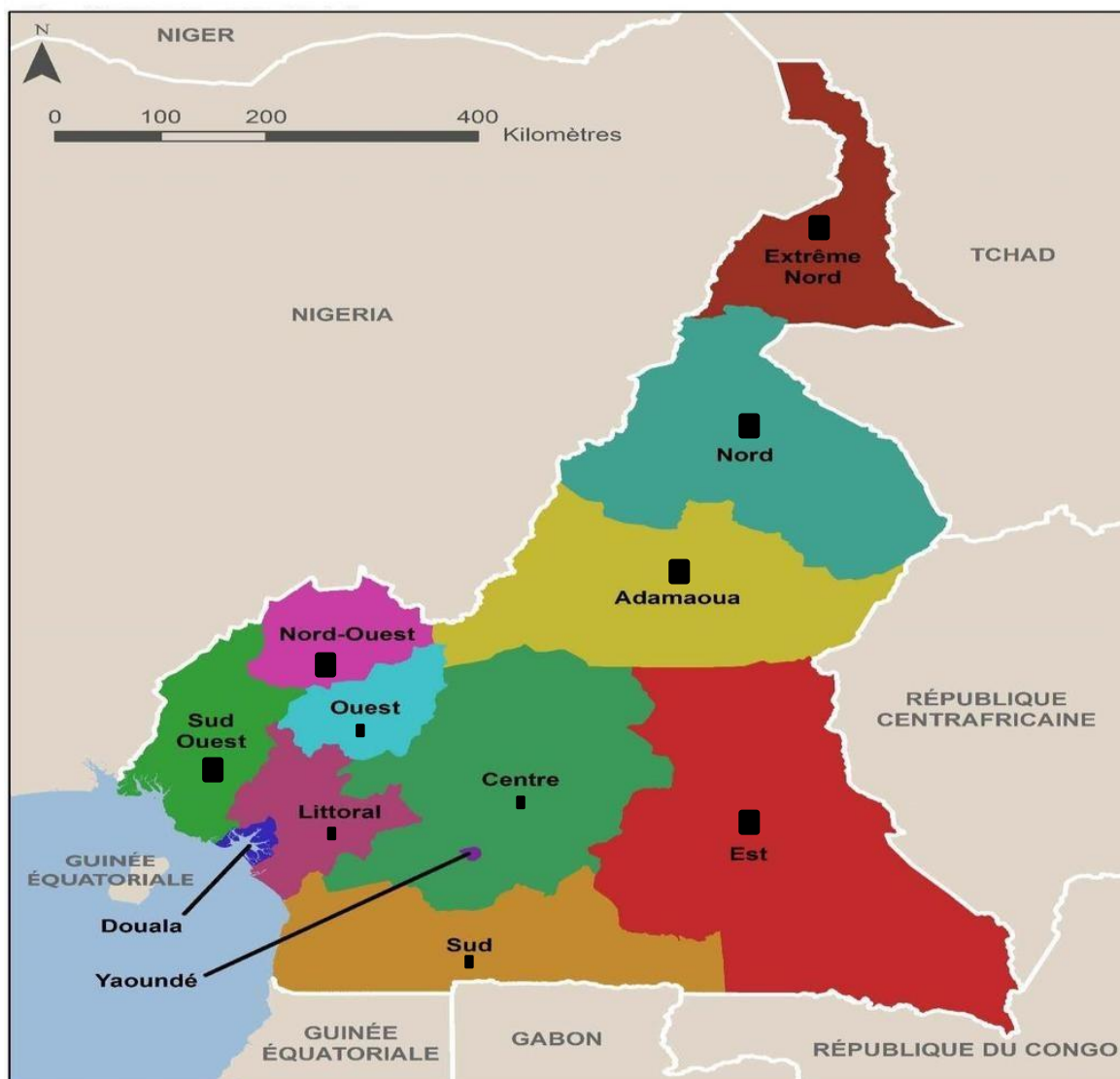
1.1.3. Couverture géographique et bénéficiaires

Les interventions au niveau communautaire visant à améliorer les infrastructures communautaires et les services de base résilients au changement climatique et à renforcer les capacités des communes (composante 1) concentreront leurs efforts dans les régions touchées par les facteurs de Fragilité, de Conflit et de Violence (FCV), afin de soutenir le plan de prévention et de résilience du GC pour lutter contre les facteurs de fragilité, de conflit et de violence. Sur la base des évaluations de la vulnérabilité spatiale qui ont analysé ces facteurs, six régions ont été choisies : l'Extrême-Nord, le Nord, l'Adamaoua, l'Est, le Sud-Ouest et le Nord-Ouest. Dans le cadre de la composante 2, l'assistance technique pour opérationnaliser davantage le processus de décentralisation et fournir aux entités décentralisées des outils et des processus améliorés pour gérer et mettre en œuvre efficacement les ressources bénéficierait à tous les CTD dans les 10 régions.

Le Projet compte deux principaux groupes de bénéficiaires :

- ❖ Le premier groupe de bénéficiaires provient de la population rurale qui réside dans les communes où le Projet sera mis en œuvre.
- ❖ Le deuxième groupe de bénéficiaires est constitué des fonctionnaires du gouvernement local dans les communautés ciblées.

Figure. 1 : Carte de distribution des régions couvertes par le Projet PROLOG



- Régions devant bénéficier des interventions prévues dans le cadre de la Composante 1
- Les Autres régions concernées par le Projet

1.2. Dispositions institutionnelles de la mise en œuvre du Projet

- ❖ *Le Ministère de la Décentralisation et du Développement Local (MINDDDEL)* sera en charge de l'exécution du Projet et sera appuyé par le Comité National de Pilotage du Projet (PNSC) pour assurer des synergies entre le Projet et les initiatives en cours planifiés et exécutés par le GC.
- ❖ *La Coordination et gestion du Projet.* Le Projet utilisera des arrangements de mise en œuvre décentralisés pour soutenir le processus de décentralisation du GC tout en rétablissant la confiance des institutions publiques en soutenant

une meilleure coordination entre les entités régionales et le gouvernement central. L'approche institutionnelle de mise en œuvre du Projet garantira l'adhésion de la communauté, soutiendra la mobilisation locale, le renforcement des capacités et le renforcement des institutions communautaires ; et renforcer la capacité des structures régionales, en particulier les conseils régionaux nouvellement créés, à jouer un rôle clé dans le développement de leurs régions.

- ❖ *Le Comité National de Pilotage du Projet (PNSC)* sera constitué des principaux Ministères de tutelle (à savoir MINEPAT, MINFI) et des partenaires au développement, et sera chargé d'approuver les plans de travail et budgets annuels élaborés par l'Unité de Gestion du Projet (UGP). Le PNSC examinera également les rapports annuels des auditeurs internes et les rapports d'audit financier pour guider la mise en œuvre globale du Projet. Le PNSC se réunira deux fois par an.
- ❖ *L'Unité de Gestion du Projet (UGP)* sera établie à Yaoundé sous la supervision et la coordination du MINDDEVEL. L'UGP devra assurer la qualité de la mise en œuvre des activités dans les Unités de Coordination Régionales du Projet, ainsi que de rendre compte des progrès globaux au Gouvernement du Cameroun et à la Banque mondiale. Le personnel affecté à l'Unité de Gestion du Projet (UGP) sera réduit au minimum et comprendra des postes clés tels que coordonnateur National, le Responsable Administratif et Financier (RAF), , le Spécialiste de la Passation des Marchés (SPM), le spécialiste de sauvegarde Environnemental National, le Spécialiste de sauvegarde social National et spécialiste du suivi et de l'évaluation, le Spécialiste des questions de sécurité, l'Auditeur Interne, Le Spécialiste en Violences Basées sur le Genre, le Comptable National, un spécialiste en communication, le personnel d'appui et de liaison .
- ❖ *Les Unités de Coordination Régionales du Projet* seront mises en place dans les régions de l'Adamaoua, de l'Extrême-Nord, du Nord, de l'Est, du Nord-Ouest et du Sud-Ouest. Elles travailleront en étroite collaboration avec les Délégués Régionaux du MINDDEVEL de leurs Régions respectives, les Présidents des Conseils Régionaux et les Maires des 187 communes éligibles au guichet du PROLOG. Les Unités de Coordination Régionales du Projet exécuteront les activités du Projet sur le terrain et superviseront le suivi des activités. Elles seront dotées d'un large éventail de spécialistes techniques qui superviseront la mise en œuvre du Projet sur le terrain, y compris, mais sans s'y limiter. un coordonnateur Régional, un Responsable Administratif et Financier (RAF), un Spécialiste en Passation des Marchés (SPM), un spécialiste en sauvegarde Environnementale , un Spécialiste de sauvegarde sociale, un Comptable Régional, le personnel d'appui et de liaison ,les spécialistes de la mobilisation communautaire.

- ❖ *Un cadre régional de concertation des différentes parties prenantes sera également mis en place au niveau régional pour une concertation intersectorielle sur le Projet.*

CHAPITRE 2 : GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Ce chapitre décrit le type et les caractéristiques des travailleurs qui vont être mobilisés pour le compte du Projet de Gouvernance Locale et de Communautés Résilientes (PROLOG) avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet PROLOG, peut être employée toute personne physique ou morale de toutes nationalités 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 camerounaises.

2.1. Type et caractéristiques du personnel à employer dans le Projet

On entendra par « travailleurs du Projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Gestion du Projet et/ou les Cellules Régionales d'Exécution du Projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au Projet (travailleurs directs).

Le Projet PROLOG fera appel à quatre (04) types de travailleurs :

- a) **Les travailleurs directs**, c'est-à-dire les personnes employées 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. Le Projet embauchera des consultants individuels pour des tâches spécifiques comme l'encadrement des bénéficiaires sur le terrain, l'élaboration des documents techniques, etc.,
- b) **Les travailleurs contractuels**, en d'autres termes 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. Les « tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous- traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires. Les « fonctions essentielles » d'un Projet désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le Projet ne peut pas se poursuivre. Le Projet inclura des entrepreneurs civils et des prestataires de service, donc leurs travailleurs font partie de cette catégorie,
- c) **Les travailleurs communautaires** : les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le Projet. Les travailleurs communautaires seront les volontaires et/ou des individus mis à la disposition du projet par leurs organisations et qui travaillent à l'échelle communautaire.
- d) **Les employés des fournisseurs principaux** : les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le Projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du Projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les autres modalités d'emploi, l'accès à la formation, la promotion, la démission, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

Il faut noter que la NES 2 s'applique aux travailleurs du Projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers, occasionnels et migrants. Les dispositions spécifiques de la NES qui s'appliquent à chaque catégorie de travailleur de Projet en liaison avec la législation nationale se trouvent au point 4.2.4 portant sur la réglementation applicable à la gestion de la main d'œuvre.

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 (un tel transfert de poste sera effectué conformément à toutes les dispositions juridiques, et les travailleurs ainsi mutés satisferont à toutes les exigences de la présente NES 2). La NES 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail). A travers ces paragraphes, la NES 2 interdit l'emploi d'enfant de moins de 18 ans et l'utilisation de travail forcé. Elle reconnaît par ailleurs que les mesures de santé et de sécurité au travail s'appliquent à toute personne travaillant pour le compte du Projet.

2.2. Effectif des travailleurs du Projet

Les travailleurs directs, sont directement employés par l'emprunteur. Cette catégorie couvre le personnel de l'Unité de Gestion du projet et des Unités de Coordination Régionale dont font partie les Spécialistes environnemental et Social régionaux. Ils sont au nombre de douze (12) au total, à raison de deux (02) par région et deux (02) à l'Unité de Gestion du projet. Sur la base des projections, l'effectif estimé du projet (UGP et UCR) à maturité est de 146 personnels au total.

2.3. Calendrier des besoins en main d'œuvre

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter/et ou à reconduire au bénéfice de l'UGP

Type des travailleurs	Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieux d'affectation
Travailleurs Directs				
Personnel (clé) du Projet	Coordonnateur	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des Projets	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Responsable Administratif et Financier (RAF)	1	Expérience en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Spécialiste de la Passation des Marchés (SPM)	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Spécialiste en sauvegarde environnemental	1	Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Spécialiste en Sauvegarde Sociale	1	Expérience pertinente dans la gestion des questions sociales	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Spécialiste du Suivi-évaluation	1	Connaissances en Suivi -évaluation	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Spécialiste VBG/EAS/HS et VCE	1	Expérience dans la supervision des activités de lutte contre les VBG/VCE/EAS/HS Connaissance de la législation nationale et internationale en matière de VBG/VCE/EAS/HS	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Expert en Sécurité	1	Expérience pertinente dans la gestion des risques de sécurité	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Coordonneurs régionaux	06	Connaissances et expériences avérées en gestion des Projets	Dans les six régions d'intervention du Projet
Personnel (clé) du Projet	Specialistes en sauvegardes environnementale et sociale regionaux	12 soit deux par regions	Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail Expérience pertinente dans	Dans les six régions d'intervention du Projet

Type des travailleurs	Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieux d'affectation
			la gestion des questions sociales	
Travailleurs contractuels				
Cabinets Entreprises / Sous-traitants	A définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt/appe l d'offres	120 A titre indicatif	A définir en fonction des besoins	Zone d'intervention du Projet
Fournisseurs	A définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt/appe l d'offres	A déterminer	A définir en fonction des besoins	Zone d'intervention du Projet
Employés des prestataires/fournisseurs et sous-traitants				
Employés	Personnes répondant aux besoins identifiés	60 A titre indicatif	A définir en fonction des besoins	Zone d'intervention du Projet
Autres travailleurs				
Travailleurs communautaires	Personnes répondant aux besoins identifiés Il peut s'agir de groupes de femmes, de jeunes assurant pour la plupart les rôles de relais communautaires	180 A titre indicatif		Zone d'intervention du Projet
Personnel des UCR des régions de L4Extrême Nord, du Nord, de l'Adamaoua, de l'Est, du Nord-Ouest et du Sud-Ouest	coordonnateur, spécialistes de la mobilisation communautaire, , spécialistes de la passation des marchés, comptables régionaux, Responsables Administratifs et financiers, experts sociaux et environnementaux	66 A titre indicatif	A définir selon les profils des postes	Zone d'intervention du Projet

CHAPITRE 3 : EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

Ce chapitre présente les principaux risques liés à la main-d'œuvre du Projet et les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du Projet.

3.1. Activités du Projet nécessitant des travailleurs

Dans le cadre de ce Projet PROLOG, plusieurs activités vont nécessiter l'utilisation des travailleurs. Ces activités sont contenues dans le tableau ci-dessous :

Tableau 2 : Activités du Projet nécessitant l'utilisation de la main d'œuvre

Composantes	Sous-composantes	Activités
Composante 1: Amélioration des infrastructures communautaires et des services de base	1.a. Renforcement des capacités communautaires	❖ Sensibilisation communautaire ❖ Création de CV/CQ là où ils n'existent pas dans les régions ciblées ❖ Formation aux compétences de base pour les membres des CV/CQ ❖ Formation professionnelle des membres de la communauté pour mettre en œuvre et entretenir les infrastructures communautaires
	1.b. Appui au développement communautaire	❖ Appui technique aux CV/CQ nouvellement formés pour élaborer des plans d'action communautaires (PAC) ❖ Appui technique aux CV/CQ pour sélectionner les infrastructures communautaires prioritaires à financer par la sous-composante Subvention de soutien à l'investissement communautaire : réhabilitation d'installations de services sociaux (par exemple, des écoles, des établissements de santé, des installations d'eau et d'assainissement, des abris d'urgence, etc.), des infrastructures de base (par exemple, des routes et des structures auxiliaires, de petits travaux d'irrigation et de drainage) , des installations de marché, des

		infrastructures de gestion de la production animale (par exemple, la gestion des déchets animaux, la démarcation des itinéraires du bétail, la création de pépinières pour améliorer les pâturages) et des infrastructures pour soutenir l'adaptation climatique (par exemple, la protection de la couverture du sol par la végétation/boisement, la gestion des inondations, structures pour prévenir l'érosion des sols, récupération des eaux de pluie)sols
	1.c. Construction et réhabilitation des infrastructures régionales	❖ Construction d'infrastructures régionales qui renforceront les infrastructures intercommunales (c'est-à-dire les routes intercommunales) et/ou bénéficieront à plusieurs communes (c'est-à-dire la place du marché)
Composante 2: Amélioration du cadre de gouvernance à plusieurs niveaux et de la capacité des entités décentralisées à fournir des services	2.a Renforcement des capacités institutionnelles à plusieurs niveaux pour la décentralisation	
	2.b. renforcement de la capacité locale de prestation de services	❖ Renforcement des capacités de base des conseils régionaux et municipaux ❖ Renforcement de l'exécution des Projets et de la prestation et de la performance des services
Composante 3: Gestion, suivi et évaluation du Projet	Gestion du Projet	Recrutement du personnel clé et/ou complémentaire au sein de l'Unité de Gestion du Projet et dans les Cellules Régionales d'Exécution du Projet

Tableau 3 : Effectifs UGP et UCR

N°	Intitulé du poste	Qté	Situation à date	Observations
1	Coordonnateur National (CN)	1	Pourvu	Prévu par le PAD
2	Responsable Administratif et Financier (RAF)	1	Pourvu	Prévu par le PAD et mobilisé le 15 avril 2024
3	Expert Environnemental (EE)	1	Pourvu	Prévu par le PAD et mobilisé le 15 avril 2024
4	Expert Social (ES)	1	Pourvu	Prévu par le PAD et mobilisé le 15 avril 2024
5	Spécialiste en Passation de Marchés (SPM)	1	Pourvu	Prévu par le PAD et mobilisé le 15 avril 2024 D
6	Comptable National	1	Pourvu	Prévu par le PAD et mobilisé le 15 avril 2024
7	Responsable Suivi-Evaluation	1	Pourvu	Prévu par le PAD - Evaluation des candidats le 09/09/2024
8	Auditeur Interne	1	Pourvu	Prévu par le PAD - Evaluation des candidats le 21/08/2024
9	Expert en Evaluation Sécuritaire	1	A pourvoir	Prévu par le PAD - Evaluation des candidats le 21/08/2024
11	Coordonnateur Régional	6	Pourvu	Prévu par le PAD
12	Expert Environnemental Régional	6	Pourvu	Prévu par le PAD
13	Expert Social Régional	6	Pourvu	Prévu par le PAD
14	Comptable régional	6	En cours	Prévu par le PAD
15	Responsable Administratif et Financier régional	6	En cours	Prévu par le PAD
16	Spécialiste en Passation des Marchés régionaux	6	En cours	Prévu par le PAD
16	Expert en Mobilisation des communautés	6	En cours	Prévu par le PAD
17	Expert en Gouvernance	1	A pourvoir	Poste sollicité au vu de l'importance des questions de gouvernance local, particulièrement la subvention basée sur la performance - A soumettre à l'ANO le 22/08/2024
18	Expert en développement local	1	A pourvoir	Poste sollicité. La densité des activités d'appui au développement communautaire et intercommunal ainsi que le processus de mise en place et de renforcement des CV/CQ
19	Responsable Informatique et réseau	1	A pourvoir	Pas prévu explicitement prévu par le PAD. Toutefois, cette position est indispensable pour la gestion du réseau informatique physique et virtuel du projet.
20	Responsable de la Communication, de la documentation et des relations publiques	1	A pourvoir	Pas prévu explicitement prévu par le PAD. Toutefois, cette position est indispensable pour la gestion des relations publiques du projet ainsi que la couverture médiatique des tous les événements et réalisations du projet.
21	Assistant(e) Responsable Administratif et Financier	1	A pourvoir	Assurer la qualité de la gestion fiduciaire au vu de la charge de travail.

22	Assistant(e) Spécialiste en Passation de Marchés	1	A pourvoir	Assurer la qualité de la gestion fiduciaire au vu de la charge de travail
----	--	---	------------	---

3.2. Principaux risques liés au lieu de travail et mesures d'atténuation

3.2.1. Principaux risques pour le travail de bureau à l'UGP et dans les Cellules d'exécution du Projet :

- ❖ Risques liés aux déplacements lors des missions sur terrain ;
- ❖ Fatigue visuelle dus au mauvais éclairage et/ou à des amétropies méconnues ;
- ❖ Exposition au stress dû aux mauvaises conditions de travail ;
- ❖ Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran ;
- ❖ Allergies respiratoires dues à l'air conditionné ;
- ❖ Exposition à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier ;
- ❖ Exposition à des détergents pour les femmes de ménage ;
- ❖ Les risques d'exploitation et d'abus sexuel et de harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre ;
- ❖ Risque de contamination de maladies comme celle de la COVID-19 ;
- ❖ Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques.

3.2.2. Principaux risques pour le travail de terrain :

- ❖ Pollutions et Nuisances ; dégradation du cadre de vie ;
- ❖ Risques typiques liés aux travaux de construction et ou de réhabilitation comprenant l'exposition aux dangers physiques relativement à l'utilisation des équipements et matériels, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques ;
- ❖ Accidents de circulation pendant le transport des équipements ou des accidents lors de l'installation des équipements ou encore des situations d'urgence ;
- ❖ Contamination à la COVID-19 au bureau et lors des missions de terrain. Les travailleurs provenant de régions voisines ou de l'étranger, ou les travailleurs locaux revenant de mission de terrain, deviennent des vecteurs de transmission du nouveau coronavirus à d'autres travailleurs au bureau ou sur les sites des travaux ;
- ❖ Imposition d'heures supplémentaires illégales et intenables ;
- ❖ Risque de licenciement illégal, de suspension des prestations, etc. ;
- ❖ Risque d'un mécanisme de réclamation (GM) inadéquat pour traiter les plaintes et les préoccupations de tous les travailleurs du Projet ;

- ❖ Risques d'exploitation et d'abus sexuel, de harcèlement sexuel, les violences basées sur le genre et contre les enfants liés à l'afflux d'une main d'œuvre externe et à la présence des travailleurs salariés, dans un environnement à domination masculine et avec une supervision limitée, au sein d'une communauté locale vulnérable ;
- ❖ Maladies professionnelles ;
- ❖ Propagation des MST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués ;
- ❖ Accidents de travail.

Les principaux risques évoqués ci-haut font référence à des notions qu'il convient de clarifier par une définition. Il s'agit des notions ci-après :

Accident de travail : C'est l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail ou pendant le parcours direct du lieu de résidence au lieu de travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique. Dans le cadre de ce Projet, un accident de travail peut intervenir lors des travaux, des missions de supervision et des missions d'audit, de contrôle, pendant le parcours (en allant au service ou en quittant le service) etc.

Maladie professionnelle : peut-être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculaires, les maladies infectieuses, etc.

Abus sexuel : intrusion physique et sexuelle réelle ou menace de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ;

Exploitation sexuelle : tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, pouvoir différentiel ou confiance à des fins sexuelles, y compris, mais pas limité à, profitant financièrement, socialement ou politiquement de la sexualité l'exploitation d'une autre ;

Harcèlement sexuel : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels) ;

Violences basées sur le genre : on entend par là, tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en

public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violences perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques » ;

Travail forcé : c'est le fait de contraindre une personne à effectuer un travail par la violence ou la menace.

Violence Contre les Enfants (VCE) : Préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligeant d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile ;

Emploi des enfants : ensemble des activités qui privent les enfants de leur dignité, et nuisent à leur scolarité, santé, développement physique et mental.

Les risques de travail qui se produisent réellement - se matérialisent, seront identifiés, signalés et corrigés conformément aux directives pour la réponse aux incidents environnementaux, sociaux et de santé et de sécurité dans le cadre de projets financés par la Banque mondiale conformément aux directives du rapport circonstancié (ESIRT).

Face à ces risques, les mesures d'atténuation suivantes sont à considérer :

- ❖ Elaborer un Plan Hygiène Santé et Sécurité au Travail de l'entreprise ;
- ❖ Elaborer un plan de gestion des déchets ;
- ❖ Minimiser les nuisances sonores ;
- ❖ Aménager les locaux servant de bureau de façon ergonomique (conditionnement de l'air, éclairage, aération, etc.) ;
- ❖ Formation sur la bonne ergonomie : bonne posture devant l'ordinateur ;
- ❖ Mettre en place une boîte à pharmacie ;
- ❖ Prévoir les équipements de protection individuelle sur les lieux de travail notamment dans les chantiers ;
- ❖ Fourniture de l'eau de boisson ;
- ❖ Veiller à ce que le travail se déroule à des heures raisonnablement normales ;
- ❖ Adopter un règlement intérieur qui proscrit l'exploitation, les abus et harcèlement sexuels, et les violences basées sur le genre ;

- ❖ Intégrer dans tous les contrats des travailleurs une “clause de code de conduite” ;
- ❖ Sensibiliser les entrepreneurs et travailleurs sur les VBG/VCE/EAS/HS ;
- ❖ Pour les risques liés aux déplacements : tout déplacement relatif aux activités du Projet doit donner lieu à l'établissement d'une feuille de mission qui précise le motif du déplacement ainsi les modalités y afférentes. Les véhicules doivent être assurés et le respect des mesures de sécurité à bord desdits véhicules est obligatoire (port de la ceinture, etc.).
- ❖ Encourager ses travailleurs à respecter les mesures barrières de la lutte contre la propagation de la COVID-19, afin de réduire le risque de contamination.
- ❖ Vulgariser le MGP ;
- ❖ Exécuter les travaux dangereux dans le respect des mesures de sécurité consacrées en la matière (utilisation des équipements de sécurité : casque, gants de protection, lunette, etc.).

Par ailleurs, des dispositions de prises en charge des cas de maladies ou d'accident de travail doivent être appliquées conformément au plan d'engagement environnemental et social, ainsi que la législation nationale en vigueur. De même, les risques de travail qui se produisent réellement, seront identifiés, signalés et corrigés dans le cadre d'un plan d'action conforme aux dispositions de la NES 2.

3.2.4. Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du Projet

La situation sécuritaire au Cameroun s'est dégradée depuis les avènements du BOKO HARAM en 2013 au Nord et des velléités sécessionnistes dans les régions du Nord-ouest et du Sud-ouest qui ont des répercussions sécuritaires, notamment la présence de groupes armés dans certaines zones du pays. Ces mouvements armés multiplient les attaques aussi bien contre les forces de défense et de sécurité que contre les populations civiles. Le présent Projet étant d'envergure nationale, il couvre l'ensemble du territoire et touche notamment plusieurs zones touchées par la crise sécuritaire.

Aussi convient-il de souligner que, des attaques peuvent entraîner des risques de perturbation des missions de terrain, de disparition des équipes de mission, de kidnapping, de dispersion des travailleurs et d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les probabilités de contamination à la COVID-19, d'arrêt du travail et occasionner des violences basées sur le genre.

De même, ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vie humaine des travailleurs des structures concernées des zones en situation de crise.

Face à ces risques, les mesures d'atténuation suivantes peuvent être envisagées :

- ❖ La sécurisation des cortèges de missionnaires ;
- ❖ L'hébergement des missionnaires dans des hôtels respectant les normes de sécurités de la Banque mondiale ;

- ❖ La collaboration avec les forces de sécurité présentes dans les zones d'intervention pour avoir les informations requises, nécessaires à la bonne anticipation des risques sécuritaires identifiées ci-dessus ;
- ❖ Des dispositifs de contrôle à l'entrée et à la sortie des sites de travaux ;
- ❖ La réorganisation des tâches ou la réduction des effectifs dans les bureaux du Projet afin d'assurer la distanciation sociale/physique, ou la rotation du personnel sur une période déterminée ;
- ❖ La fourniture de formes appropriées d'équipements de protection individuelle (EPI) pour tous les agents et les travailleurs de terrain ;
- ❖ La mise en place de solutions permettant de limiter les contacts directs, comme des téléconférences et la diffusion des instructions en continu.
- ❖ Le recensement des acteurs locaux dans la prévention et la lutte contre la violence basée sur le genre (VBG) dans les communautés du Projet, ainsi qu'une évaluation de la capacité des prestataires à offrir des services, (au minimum : psycho-sociaux, de santé, de justice et de protection), de qualité, centrés sur les survivants seront réalisés ;
- ❖ L'élaboration du plan de gestion de sécurité du Projet.

En cas de survenance d'autres incidents, le Projet traitera rapidement ces incidents en recourant au règlement des différends, à la sensibilisation, à la médiation et à d'autres actions pour résoudre les incidents. Un rapport d'incident sera également préparé et partagé avec la tutelle et la Banque mondiale.

CHAPITRE 4 : CADRE INSTITUTIONNEL ET LEGAL DE LA GESTION DU TRAVAIL

Ce chapitre décrit les principaux aspects de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs recensées au chapitre 2.

4.1. Cadre institutionnel de gestion de la main-d'œuvre

La gestion de la main-d'œuvre connaît présentement des mutations profondes sous l'effet conjugué de la révolution technologique, des changements climatiques, des évolutions démographiques et de l'harmonisation des réglementations du travail. Aussi, plusieurs institutions interviennent dans les problématiques de gestion de la main-d'œuvre, il s'agit notamment des institutions internationales (Organisation internationale du Travail, Banque mondiale) et des institutions nationales. Le centre d'intérêt de cette section étant les conditions de travail nationales, il convient de nous concentrer sur les institutions nationales de gestion du travail et le Projet.

4.1.1. Institutions nationales

❖ Ministère en charge du Travail et de la Sécurité Sociale

Au Cameroun, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MINTSS) est responsable de l'élaboration, et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement dans les domaines des relations professionnelles, du statut des travailleurs et de la sécurité sociale. A ce titre, il contrôle l'application du code du travail et des conventions internationales ratifiées par le Cameroun, ayant trait au travail. Il assure la liaison avec les institutions du système des Nations- Unies et de l'Union Africaine spécialisées dans le domaine du travail, en liaison avec le ministère des Relations extérieures. Il est donc un des interlocuteurs privilégiés au cas où des conflits au travail surviendraient dans le cadre du Projet (grève, etc.) Il intervient dans l'encadrement des institutions de représentation du personnel (délégués du personnel, syndicat de travailleur, etc.). Il en est de même pour la contractualisation des travailleurs étrangers sur le Projet qui doit être approuvée par le ministre en charge du travail.

❖ Ministère en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINEFOP) est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'insertion professionnelle.

La politique nationale de l'emploi promeut le travail décent, un concept dans lequel la création d'emplois va de pair avec la protection sociale et le respect des normes internationales du travail et des droits fondamentaux des travailleurs.

En matière d'emploi, le MINEFOP rassemble les mesures, les institutions et les programmes divers qui ont une incidence sur la demande et l'offre de main-d'œuvre et sur le fonctionnement des marchés du travail.

Par ailleurs, le Fond National de l'Emploi (FNE) peut jouer le rôle d'intermédiaire entre les employeurs et les chercheurs d'emploi dans le cadre du projet.

Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF)

Créé en 2004, le MINPROFF est responsable non seulement de l'élaboration et de la mise en œuvre des mesures gouvernementales relatives à la promotion et au respect des droits de la femme et à la protection de la famille, ainsi qu'à ceux de l'enfant. Dans le cadre du Projet PROLOG, il jouera le rôle d'encadrement et de protection des enfants et des personnes vulnérables. De plus, le MINPROFF et ses services déconcentrés sont les services de référencement pour les survivants de VBG. Ils possèdent les capacités et les compétences requises pour encadrer les cas de VBG qui pourront survenir au cours de la mise en œuvre du projet. Sur ces questions de VBG le MINPROFF bénéficie de l'appui technique de l'ONU-FEMMES.

❖ Ministère de la Décentralisation et du Développement Local (MINDDEVEL)

Le MINDDEVEL est responsable de l'élaboration, du suivi, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique du Gouvernement en matière de décentralisation, ainsi que de la promotion du développement local. Il sera responsable de la supervision globale du Projet. Il supervise les activités liées au recrutement et à la gestion des travailleurs du Projet PROLOG.

❖ Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

Placée sous la tutelle du Ministère en charge du Travail et de la Sécurité Sociale, la CNPS est un établissement public, doté de la personnalité juridique et jouissant de l'autonomie financière.

La gestion de la CNPS est assurée par un conseil d'administration composée de façon tripartite par les représentants des travailleurs, des employeurs, de l'Etat, et une Direction Générale.

La CNPS assure le service des prestations en matière de protection sociale et familiale. Elle couvre trois branches de la sécurité sociale : les prestations familiales, les pensions vieillesse, invalidité et décès, ainsi que des risques professionnels.

S'agissant des prestations familiales, la CNPS offre cinq types de services : les allocations prénatales, l'allocation de maternité, les allocations familiales, les indemnités journalières de congé de maternité, les frais médicaux de grossesse et de congé de maternité ainsi que les pensions vieillesse, d'invalidité et de décès.

Le paiement des prestations par l'organisme est naturellement subordonné à des conditionnalités qui sont fonction du service souhaité. Cependant, seuls les assurés CNPS (travailleurs régis par le code du travail) peuvent prétendre à ces services.

❖ Organisation Non Gouvernementale (ONG)

Au Cameroun, certaines ONG telles que NDH-Cameroun militent pour les droits des hommes et interviennent dans le cadre de la mise en œuvre des projets pour dénoncer les cas de mauvaises conditions de travail ou de maltraitance des ouvriers.

❖ **Unité de Gestion du Projet PROLOG**

L'Unité de Gestion du Projet PROLOG est responsable de la mise en œuvre de ses activités et par conséquent de celle de sa politique de gestion du travail. En effet, le Coordonnateur est l'Ingénieur chargé de la qualité de mise en œuvre du programme. Il désigne à ce titre l'Expert social qui assure au quotidien le suivi de la gestion de la main d'œuvre.

4.1.2. Institutions internationales

❖ **Organisation internationale du Travail (OIT)**

L'Organisation internationale du Travail a pour mandat la promotion de la justice sociale à travers le travail décent pour tous/toutes dans ses Etats membres et notamment le Cameroun. L'OIT s'emploie à répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs grâce à des normes du travail, des politiques et des programmes conçus et élaborés conjointement par les gouvernements, les travailleurs et les employeurs. La structure de l'OIT, au sein de laquelle les syndicats et les organisations patronales participent aux délibérations sur un pied d'égalité avec les gouvernements, incarne le dialogue social en action. Elle veille à ce que les points de vue des partenaires sociaux soient fidèlement reflétés dans les normes du travail, les politiques et les programmes.

❖ **Banque mondiale**

La Banque mondiale octroie des milliards de dollars de prêts à l'appui de projets dans les pays en développement, mobilisant un grand nombre de travailleurs. Aussi a-t-elle adopté des normes du travail contraignantes (ou « sauvegardes »). Il en est ainsi de la NES 2 sur l'emploi et les conditions de travail. Le caractère contraignant des exigences réside dans leur intégration dans les dossiers juridiques de prêt entre la banque et l'emprunteur. Les sauvegardes sont un levier de premier plan pour défendre les droits des travailleurs, parallèlement aux actions sur le lieu de travail, la législation nationale, l'attention du grand public et aux plaintes éventuelles. Le Projet PROLOG bénéficiera de l'appui technique et financier des Bailleurs de Fonds, notamment la Banque mondiale. À cet effet, il est tenu de mettre en œuvre les normes édictées par celle-ci en matière de gestion du travail.

4.2. Cadre légal et réglementaire de gestion du travail

Le corps normatif de ce Cadre est basé sur la Norme sociale et environnementale n°2 sur l'emploi et les conditions de travail de la Banque mondiale et la législation du Cameroun. Celui-ci fait l'adjonction entre les normes et les conventions internationales ratifiées par le Cameroun, ayant trait au travail, et les lois et règlements élaborés par le pays pour atteindre ses objectifs en matière d'emploi et de travail décent.

4.2.1. Normes internationales du travail

Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandats (gouvernements, employeurs et travailleurs) de l'OIT visant à établir les principes et droits fondamentaux au travail et à régir d'autres domaines du monde du travail. Il s'agit soit de convention (ou de protocoles) qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants pouvant être ratifiés par les Etats membres, soit de recommandations qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant.

Les conventions ratifiées par le Cameroun et en vigueur sont présentées dans le tableau 3 suivant.

Tableau 4 Conventions ratifiées par le Cameroun

Convention	Date de ratification
1. Conventions fondamentales	
Convention n°29 sur le travail forcé, 1930	07/06/1960
Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	07/06/1960
Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	03/09/1962
Convention n°100 sur l'égalité de rémunération, 1951	25/05/1970
Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, 1957	03/09/1962
Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	13/05/1988
Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973	13/08/2001
Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999	05/06/2002
2. Conventions de gouvernance	
Convention n°81 sur l'inspection du travail, 1947	03/09/1962
Convention n°122 sur la politique de l'emploi, 1964	25/05/1970
Convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 19476	01/06/2018
3. Conventions techniques (quelques)	
Convention n°3 sur la protection de la maternité, 1919	25/05/1970
Convention n°14 sur le repos hebdomadaire (industrie) 1921	07/06/1960
Convention n°19 sur l'égalité de traitement (accidents du travail) 1925	03/09/1962
Convention n°26 sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	07/06/1960
Convention n°89 sur le travail de la nuit (femme) (révisée), 1948	25/05/1970

Convention n° 90 sur le travail de la nuit des enfants (révisée), 1948	25/05/1970
Convention n° 94 sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	03/09/1962
Convention n° 95 sur la protection du salaire, 1949	07/06/1960
Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	03/09/1962
Convention n° 99 sur les travailleurs migrants (révisée), 1951	25/05/1970
Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957	03/09/1962
Convention n° 106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	13/05/1988
Convention n° 123 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	06/11/1970
Convention n° 131 sur la fixation des salaires minima, 1970	06/07/1973
Convention n° 132 sur les congés payés (révisée), 197	07/08/1973
Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, 1971	05/04/1976
Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973	13/08/2001
Convention n° 143 Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	04/07/1978
Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	01/10/2021
Convention n° 158 sur le licenciement, 1982	13/05/1988

Remarque

La Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 entrera en vigueur au Cameroun le 01 octobre 2022.

4.2.2. Législation nationale

Dans le cadre de ce Projet, la législation du travail en matière d'emploi au Cameroun est régie par les lois et les règlements et textes d'application contenus dans le tableau ci-après

Tableau 5 : Législation nationale sur la gestion de la main d'œuvre

Elément		législation
Dispositions générales		❖ Constitution du 18 janvier 1996. ❖ Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun. ❖ Décret n°2012/558 du 26 novembre 2012 portant organisation du Ministère du travail et de la sécurité sociale.
Relations professionnelles et dialogue social	Syndicats professionnels	❖ Décret n°93/574 du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement et son annexe. ❖ Décret n°2013/0004/PM du 04 janvier 2013 modifiant et complétant l'annexe du décret n°93/574/PM du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement.
	Contrat de travail	❖ Loi n°97/12 du 10 janvier 1997 fixant les conditions d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers au Cameroun. ❖ Loi N°2011/024 du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes. ❖ Décret n°82/100 du 03 mars 1982 modifiant le décret n°78/484 du 9 novembre 1978 fixant les conditions communes applicables aux agents de l'État relevant du Code du Travail. ❖ Décret n°93/570 du 15 juillet 1993 fixant les modalités de placement des travailleurs. ❖ Décret n°93/571 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification. ❖ Décret n°75/29 du 10 janvier 1975 fixant les modalités d'application du régime des permissions exceptionnelles d'absences payées. ❖ Décret n°93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers. ❖ Arrêté 017/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants. ❖ Arrêté 018/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des femmes. ❖ Lettre-circulaire n°05/MTPS du 1^{er} août 1995 ayant pour objet les départs volontaires
	Conditions de travail	❖ Loi n°73/5 du 07 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales au Cameroun. ❖ Loi n°76/8 du 8 juillet 1976 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n°73/5 du 7 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales en République Unie du Cameroun.

Elément		législation
		❖ Décret n°75/DF/29 du 10 janvier 1975 fixant le régime des permissions exceptionnelles d'absence pour événements familiaux. ❖ Décret n°95/677/PM du 18 décembre 1995 relatif aux dérogations à la durée légale de travail. ❖ Décret n°75/28 du 10 janvier 1975 portant modalités d'application du régime des congés payés. ❖ Arrêté 14/MTPS/DEGRE du 12 juin 1968 fixant les modalités d'application du repos hebdomadaire. ❖ Arrêté 22/MTPS/DEGRE du 27 mai 1969 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire. ❖ Circulaire n°89/MTPS/DT/SEC du 22 décembre 1973 expliquant les conditions de rémunération et de chômage pendant les fêtes légales en République Unie du Cameroun.
	Rémunération	❖ Décret n°78/545-546-547 du 28 décembre 1978 fixant les modalités et la base de calcul de l'indemnité journalière et des rentes. ❖ Décret n°93/573/PM du 15 juillet 1993 fixant les modalités de prise en charge des frais de voyage et transport du travailleur déplacé. ❖ Arrêté n°016/MTPS/DEGRE/SEJS du 15 juillet 1968 relatif aux pièces justificatives du paiement du salaire. ❖ Arrêté n°16/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement. ❖ Arrêté n°001/CAB/MTPS du 14 février 1995 fixant les taux d'indemnisation pendant la période de suspension de contrat de travail pour cause de chômage technique
Sécurité et la santé au travail	Sécurité au travail	❖ Arrêté n°039/MTPS/IMT du 26 novembre 1984 fixant les conditions générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.
	Santé au travail	❖ Décret n°79/096 du 21 mars 1979 fixant les modalités d'exercice de la médecine du travail. ❖ Arrêté n°16/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 fixant la nature des travaux interdits aux femmes et aux enfants.

Elément		législation
		❖ Arrêté n°015/MTPS/IMT du 15 octobre 1979 portant organisation et fonctionnement des services médicaux du travail. ❖ Lettre circulaire n°02065/MTPS du 13 mai 1980 ayant pour objet l'exercice de la médecine du travail.
Sécurité sociale	Textes généraux	❖ Ordonnance n°73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la Prévoyance Sociale. ❖ Loi n° 84/06 du 04 Juillet 1984 modifiant l'ordonnance n°73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la Sécurité Sociale. ❖ Décret n°74/26 du 11 janvier 1974 fixant les modalités d'application de certaines dispositions de l'ordonnance n°73 /17 du 22 mai 1973 portant organisation de la prévoyance sociale. ❖ Arrêté conjoint METPS/MINEFI N° 035 du 12 Juillet 2002 fixant les modalités d'application de la loi n°2001/017 du 18 décembre 2001 portant réaménagement des procédures de recouvrement des cotisations sociales.
	Prestations familiales	❖ Loi n°67/LF/7 du 12 juin 1967 instituant un code des prestations familiales. ❖ Décret n°85/1096 du 02 août 1985 fixant le montant des allocations familiales. ❖ Arrêté n°007/MTLS/DPS du 14 avril 1970 fixant les conditions et les modalités de paiement des prestations familiales prévues par la loi n°67/LF/7 du 12 juin 1967
	Accidents de travail et maladies professionnelles	❖ Loi n°68/LF/18 du 18 novembre 1968 portant organisation de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. ❖ Loi n°77/11 du 13 juillet 1977 portant réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. ❖ Loi n° 77/11 du 13 Juillet 1977 Portant réparation et prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.

4.2.3. Analyse comparée entre la NES 2 et la législation nationale

Le tableau 5 ci-dessous présente une comparaison point par point et séquentielle des exigences de la NES 2 et de législation nationale auxquelles le Projet PROLOG devra satisfaire.

Tableau 6 : Analyse comparée entre NES 2 et le code du travail

Eléments appreciation	Exigence de la Norme N° 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Recommandations
Informations sur les conditions d'emploi	Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du Projet sur leurs conditions d'emploi; les congés et le droit de repos. Ces informations leur seront communiquées au début de leur relation de travail	❖ La loi N° 92/007 du 14 août 1992, portant Code du Travail prend en compte ces exigences dans ses titres 3, 4 et 5.	Les dispositions de la Norme 2 de la banque mondiale sont totalement satisfaites par les textes réglementaires nationaux
Détermination des salaires	Les travailleurs du Projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre ; Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites		
Licenciement et indemnités de départ	Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du Projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.		
Santé et sécurité au travail	Des mesures de la santé et la sécurité au travail seront appliquées au Projet. Ces mesures prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA. Les mesures SST qui s'appliquent au Projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES	Les articles 95-103 du titre VI sur la santé et la sécurité prennent en compte ces exigences	Les dispositions sont conformes à celles contenues dans la NES 2
Emploi des enfants, des femmes et des personnes vulnérables	La NES 2 met un accent sur la protection des enfants, des enfants et des personnes vulnérables.	Législation nationale, notamment la loi N° 92/007 du 14 août 1992, portant Code du Travail, s'arrime aux conventions OIT relatives à la	Les dispositions des conventions ratifiées rejoignent celles de la NES 2.

		protection de ces catégories de travailleurs.	
Recrutement de la main-d'œuvre étrangère	Bien que la NES 2 s'applique à tout type de travailleur du Projet y compris les migrants, il n'y a pas de dispositions particulières en matière de recrutement de la main d'œuvre étrangère.	❖ Loi N° 92/007 du 14 août 1992, portant Code du Travail limite l'embauche des travailleurs étrangers pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle (Art.113)	L'emploi d'une main-d'œuvre étrangère doit être soumis à l'autorisation du ministre en charge du travail. La responsabilité de la saisine du ministre incombe à l'employeur.
Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGPT)	La NES n°2 voudrait qu'un MGPT soit mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels ainsi que de leurs organisations, le cas échéant. Le MGPT sera proportionné à la nature et l'envergure du Projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations. Le MGPT Pourra utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du Projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants pourront être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au Projet.	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point	Les procédures de gestion de la main d'œuvre proposeront un mécanisme de gestion des plaintes pour ces travailleurs

4.2.4. Réglementation applicable à la gestion de la main d'œuvre

La gestion de la main d'œuvre se conformera à la NES 2, et aux directives de la Banque mondiale, à la réglementation nationale en vigueur, y compris les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

On citera à titre d'information que :

Pour les travailleurs directs du Projet, les dispositions des paragraphes 9 à 30 de la NES 2 s'appliqueront. Ces paragraphes présentent les obligations de l'Emprunteur en matière (i) de conditions de travail et gestion de la relation employeur travailleur ;

(ii) de protection de la main d'œuvre ; (iii) du Mécanisme de gestion des plaintes des Travailleurs ; (iv) et de santé et sécurité au travail (SST), tel que mentionné dans le tableau précédant.

De même, les dispositions des textes et règlements mentionnés dans le tableau sur la législation et relatifs aux conditions de travail, rémunération, santé et sécurité au travail, prestations familiales, accidents de travail et maladies professionnelles seront applicables à cette catégorie de travailleurs.

Pour les travailleurs contractuels, les obligations contenues dans les paragraphes 9 à 33 de la NES 2 s'appliqueront :

A. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur : Conditions de travail et d'emploi, Non-discrimination et égalité des chances, Organisations de travailleurs ;

B. Protection de la main-d'œuvre Travail des enfants et âge minimum, Travail force

C. Mécanisme de gestion des plaintes ;

D. Santé et sécurité au travail (SST).

En effet, le Projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités.

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

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

Les dispositions du décret n°93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers, et de la loi N°2011/024 du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes s'appliqueront également aux travailleurs contractuels.

Pour les travailleurs communautaires, les paragraphes 34 à 38 de la NES 2 s'appliqueront.

Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire [Un travail est effectué de plein gré lorsque le travailleur y consent librement et en connaissance de cause. Ce consentement doit exister tout au long de la relation de travail et le travailleur doit avoir la possibilité de le révoquer à tout moment. Plus précisément, il ne peut y avoir aucune « offre volontaire » faite sous la menace ou dans d'autres circonstances de restriction ou de tromperie. Pour évaluer l'authenticité d'un consentement donné librement et en connaissance de cause, il faut veiller à ce qu'aucune contrainte extérieure ou indirecte n'ait été exercée, soit en raison de mesures prises par les autorités soit du fait des pratiques d'un employeur]. Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués par rapport au travail communautaire et seront appliqués conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus. La manière dont ces dispositions s'appliqueront dans le cadre du Projet sera définie dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Tout en tenant compte des dispositions du décret n° 93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers ; de la loi n° 2011/024 du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes ; des arrêtés 017/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants et 018/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des femmes.

Pour les employés des fournisseurs principaux, les paragraphes 39 à 42 s'appliqueront. [G. Employés des fournisseurs principaux y compris les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et de graves problèmes de sécurité].

Il importe d'ajouter que pour toutes les catégories de travailleurs, le Projet devra veiller au respect des dispositions des conventions de l'OIT auxquelles le Cameroun a ratifié.

CHAPITRE 5 : PERSONNEL RESPONSABLE

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

5.1. Responsable de la mobilisation des ressources humaines

L'équipe de préparation du Projet PROLOG, constitué des travailleurs directs du client et logée au Ministère de la Décentralisation et du Développement Local (MINDDEVEL) conduit le processus de recrutement du personnel clé de l'Unité de Gestion du Projet des Coordonnateurs et spécialistes environnemental et Social des Unités de coordination Régionale, jusqu'à la date de mise en vigueur du projet, le 15 avril 2024. Après cette date, l'Unité de gestion du projet a poursuivi le recrutement des autres personnel clé de l'UGP et des UCR du projet.

Aussi, l'UGP el liaison avec les Maires et les Présidents des Conseils Régionaux seront chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects avec les institutions nationales que sont la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).

Pour les aspects santé, il sera prescrit dans le contrat des entreprises la mobilisation d'un médecin du travail ou un infirmier qui seront responsable de l'infirmerie à aménager dans les installations de chantier.

Pour les aspects Hygiène, Santé et Sécurité (HSE), chaque entreprise contractée devra mobiliser un responsable HSE pour le suivi des activités sur les différents sites de chantier. Les Unités de Coordinations Régionales et les Maitres d'œuvre veilleront a ce que les responsables HSE bénéficient des formation en premier secours qui vous permettront d'apprendre des gestes simples à travers des mises en situation : comment prévenir les secours, protéger une victime, quels gestes effectuer en attendant l'arrivée des secours, etc. Ouverte à tous, la formation ne nécessite aucune formation préalable, c'est dire qu'elle sera ouverte à tout responsable du chantier et des relais HSE sur les différents chantiers.

L'UGP 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 (Titre 2 - De la santé et de la sécurité au travail du code de travail). 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.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de

se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé, comme dans le cadre de harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuel qui devrait être traité comme les cas sérieux liée à la santé. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Des renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé devront être réglés à l'amiable (sauf pour les incidents de VBG/EAS/HS ou une résolution à l'amiable ne devrait pas avoir lieu) et en cas de non-conciliation, un recours à la voie contentieuse sera fait.

L'UGP élaborera et inclura des codes de conduites incluant les VGB/EAS/HS dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs. Le Projet s'assurera que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions et que ces codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du Projet. La signature sera accompagnée par la formation régulière du personnel lié au Projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite et la diffusion des codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines.

5.2. Suivi et supervision

Les activités de suivi et évaluation (S&E) seront de la responsabilité de l'UGP basé sur les informations fournies par le Comité de Pilotage :

Le PROLOG produira un rapport de suivi des activités trimestrielles e aux fins du suivi du Projet sur base des objectifs convenus et des progrès réalisés dans la mise en œuvre des activités critiques du Projet. Ce rapport contiendra des tableaux de performance par rapport aux indicateurs du Projet proposé tels que :

- ❖ Nombre des séances de formation des travailleurs sur le Code de Conduite (CDC) organisées ;
- ❖ Pourcentage des travailleurs ayant signé le CDC ;
- ❖ Pourcentage des travailleurs ayant participé à une séance de formation sur le CDC.

Des volumes considérables de données personnelles, d'informations permettant d'identifier une personne et de données sensibles sont susceptibles d'être recueillis et utilisés. Afin de se prémunir contre l'utilisation abusive de ces données, le Projet intégrera les meilleures pratiques internationales pour le traitement de ces données dans des circonstances d'urgence. Ces mesures peuvent inclure la minimisation des données (ne collecter que les données nécessaires à la finalité), la vérification de l'exactitude des données (corriger ou effacer les données non nécessaires ou

inexactes), les limitations d'utilisation (les données ne sont utilisées qu'à des fins légitimes et connexes), la conservation des données dans une base de données confidentielle (ne conserver les données que pendant la durée nécessaire), l'information des personnes concernées sur l'utilisation et le traitement des données, et la possibilité pour les personnes concernées de corriger les informations les concernant.

Un manque d'accès physique sur le terrain et de sensibilisation aux besoins et dynamiques spécifiques dans les situations de fragilité, de conflit et de violence (FCV), ainsi que dans le contexte de la pandémie de COVID-19, entrave l'engagement opérationnel précisément dans les domaines où les interventions de développement sont d'une importance cruciale. Compte tenu de ces contraintes, le Projet utilisera l'initiative lancée par la Banque mondiale pour améliorer systématiquement le suivi et l'évaluation (S&E) des activités de développement, ainsi que la gestion des risques en temps réel dans les contextes FCV.

CHAPITRE 6 : POLITIQUE ET PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

6.1. Procédures opérationnelles

Les politiques et procédures opérationnelles ici sont celles qui ont trait à la non-discrimination et égalité des chances en matière de recrutement, conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur, rémunération, retenues sur salaires (y compris missions) et avantages sociaux, absences, congés, santé et la sécurité au travail) et rupture de contrat.

6.1.1. Non-discrimination et égalité des chances en matière de recrutement

Objet de la procédure :

La présente procédure s'applique pour le recrutement d'un travailleur direct au sein du Projet.

Règle de gestion :

- a) Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des employés au sein du Projet ne sont pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Aussi, les besoins en personnel doivent être préalablement identifiés sur la base des nécessités de service.
- b) Le personnel direct est recruté sur la base d'un contrat de travail signé par les deux parties.
- c) les autres catégories de personnel sont recrutées sur la base de contrats et conventions spécifiques.
- d) Pour certains recrutements, notamment ceux à très haut niveau de responsabilité, les responsables du Projet veilleront à recueillir l'avis préalable de l'IDA.
- e) Le personnel bénéficie d'un contrat d'assurance contre les risques de maladie et d'accident selon la réglementation en matière de droit de travail en vigueur au Cameroun.
- f) Les contrats sont gérés par le responsable administratif et financier sous la responsabilité du coordonnateur.
- g) Le responsable administratif et financier a la responsabilité de la gestion des contrats, notamment la préparation des contrats, leur tenue, ainsi que le suivi de l'exécution, ceci sous la responsabilité du coordonnateur
- h) Chaque agent a un dossier tenu par le responsable administratif et financier. Ce dossier comprend :
 - ❖ Le contrat ;
 - ❖ Tous les documents administratifs de l'agent ;
 - ❖ Les évaluations trimestrielles et annuelles ;
 - ❖ etc.

i) Les salariés du Projet sont employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y a aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération, les conditions de travail, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

6.1.2. Absences

Objet de la procédure :

Réglementer les autorisations d'absences

Règle de gestion :

a) Pour les autorisations d'absences, il sera fait référence à la loi 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun, en ce qui concerne le nombre de jour à accorder au travailleur à l'occasion d'événements familiaux tels que :

- ❖ Le décès du conjoint, du père, de la mère, ou d'un enfant du travailleur (3 jours) ;
- ❖ Mariage du travailleur (3 jours) ;
- ❖ Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur (2 jours) ;
- ❖ Naissance au foyer (3 jours).

b) Ces autorisations d'absences sont automatiques et prescrites dans les 30 jours. Elles sont accordées au travailleur sans retenue sur salaire ou sans déduction du congé annuel dans une limite de 10 jours.

c) En dehors des cas ci-dessus énumérés, des autorisations d'absences peuvent être accordées au travailleur pour convenance personnelle dans la limite de 10 jours par an et déductibles des congés annuels de l'agent.

d) Dans le cas d'une absence sans autorisation préalable, il sera procédé à une réduction proportionnelle de son salaire et de son congé annuel.

e) Toute absence non autorisée entraîne systématiquement des sanctions disciplinaires.

f) Les autorisations d'absence sont accordées par le supérieur hiérarchique. Les absences de plus de trois jours non prévus par le présent manuel doivent être approuvées par le coordonnateur du Projet. Toutes les demandes d'absences doivent être visées par le responsable administratif et financier qui conserve l'original dans le dossier de l'intéressé pour d'éventuels traitements.

6.1.3. Congés

Objet de la procédure : Réglementer les départs en congé du personnel

Règle de gestion :

Les congés ordinaires sont régis par les dispositions continues dans les contrats du personnel.

Autres congés :

Congés de maternité

En dehors du congé annuel, la femme salariée en état de grossesse bénéficie d'un congé de maternité d'une durée de 14 semaines dont 6 avant l'accouchement.

Congés maladie

Pour obtenir un congé de maladie ou un renouvellement de congé maladie, le travailleur doit produire un certificat médical délivré par un médecin agréé. En cas de maladie, le salaire des employés ne sera pas suspendu au regard des prévisions de l'OIT.

Congés pour convenance personnelle

Les congés pour convenance personnelle sont accordés à titre exceptionnel en cas de nécessité ou de force majeure sans solde.

6.1.4. Rupture de contrat/Licenciement

Objet de la procédure :

Réglementer les ruptures de contrat du personnel

Règle de gestion :

La rupture des contrats de travail peut intervenir pour l'une des causes ci-après :

- ❖ L'expiration du contrat ;
- ❖ La résiliation ;
- ❖ La démission ou l'abandon de poste par l'agent ;
- ❖ Le licenciement ;
- ❖ Le décès de l'agent.

Expiration du contrat

Les contrats à durée déterminée prennent fin à l'arrivée du terme convenu au moment de la conclusion.

Rupture du contrat

En cas de rupture du travail, les travailleurs du Projet recevront par écrit un préavis et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits par le code du travail en vigueur au Cameroun. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à la CNPS et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du Projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci.

Résiliation

La résiliation d'un contrat peut intervenir pour des raisons diverses par exemple au cours de la période d'essai, ou en cas de faute lourde, en cas d'incompétence avérée ou en cas de décès de l'agent.

Sauf en cas de décès de l'agent, la partie qui prend l'initiative de la rupture, doit aviser le cocontractant par une lettre précisant les motifs de la rupture et conformément aux clauses de résiliation du contrat.

Au moment de son départ du Projet, l'agent doit remettre tous les biens et matériels mis à sa disposition.

En tout état de cause, l'agent ne sera libre de tout engagement vis-à-vis du Projet qu'au moment où il lui sera remis son certificat de travail et un reçu pour solde de tout compte.

La démission ou l'abandon de poste par l'agent

Toute absence non justifiée d'une durée supérieure ou égale à dix (10) jours est assimilée à un abandon de poste.

L'agent a la possibilité de donner sa démission sous réserve du respect de l'obligation du préavis.

Lorsqu'un agent démissionne de son emploi sans respect du préavis, ou abandonne son poste de travail. Le Projet se réserve le droit de réclamer à l'intéressé l'indemnité compensatrice de préavis, ou de l'assigner en justice pour réparation du préjudice qui résulterait de cette démission ou de cet abandon de poste.

Licenciement

Les droits de licenciement pour les contractuels seront calculés conformément aux dispositions du code du travail, lorsque le licenciement est du fait du Projet.

Décès de l'agent

En cas de décès d'un travailleur, le salaire de présence, et les indemnités de toutes natures acquises à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

6.1.5. Salaire

Objet de la procédure :

Réglementer le paiement des salaires.

Règle de gestion :

Le terme « salaire » au sens du présent manuel est celui prescrit par le code du travail. Il signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés, soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles, qui sont dus en

vertu d'un contrat de travail par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.

La rémunération est constituée d'un salaire nominal mensuel forfaitaire définie pour chaque type d'emploi ou catégorie professionnelle sur le Projet. Les catégories professionnelles et les salaires y afférents sont fixés par voie de négociation. Des avantages en nature peuvent être ajoutés.

A conditions égales de travail, d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs du Projet, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse.

Les retenues sur salaires sont effectuées uniquement en vertu de la réglementation en vigueur au Cameroun, et les travailleurs du Projet doivent être informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Le paiement du salaire va être constaté par une pièce dressée ou certifiée par le Projet et émargée par chaque travailleur. Ces pièces sont conservées par le Projet dans les mêmes conditions que les pièces comptables. En outre, au moment du paiement, un bulletin de paie individuel est délivré au travailleur. La rémunération est versée soit en espèces, soit par chèque, soit par virement bancaire.

Le paiement en espèces doit être effectué les jours ouvrables seulement et au lieu du travail contre émargement sur un état dûment apprêté par le comptable. Il en est de même pour les paiements par chèque qui se feront contre décharge.

Lorsque l'agent en exprime le besoin, un acompte de quinzaine représentant le tiers de la rémunération du mois précédent peut lui être accordé. Le paiement du salaire tient compte de l'avance perçue.

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale de travail ou la durée considérée comme équivalente. Elles donnent lieu à une majoration de salaire uniquement pour le personnel d'appui et de soutien (Secrétaires, Chauffeurs). Le personnel de direction (cadres) ne saurait prétendre à la rémunération des heures supplémentaires.

Le paiement des heures supplémentaires est subordonné à un avis préalable du ministre en charge du Travail et dans le cas d'espèce du délégué régional du Travail et de la Sécurité sociale du ressort du lieu du travail.

Le montant global de la dépense ainsi que la clause d'apurement doivent être accompagnés d'un état d'émargement qui renseigne sur les noms et la qualité des bénéficiaires.

En dehors des travailleurs agricoles et certaines professions (personnel de gardiennage, de surveillance et le personnel de lutte contre l'incendie), la durée de travail ne peut excéder quarante heures par semaine.

6.2. Conditions générales d'emploi

a) La loi 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie, ...), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.

b) Les salariés du Projet seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur.

c) Le Projet met à la disposition de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informe le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat.

d) Le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignés au niveau du contrat du travail. Le contrat du travail prévoit :

- ❖ La rémunération,
- ❖ La révision de la rémunération,
- ❖ Les conditions des congés,
- ❖ Les conditions de résiliation.

e) Le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel sont interdits formellement sur le Projet.

6.2.1. Heures de travail

La durée de travail sur le Projet est celle prescrite par l'article 80 de la loi portant code du travail au Cameroun. Soit 40 heures par semaine pour les travailleurs non agricoles et 2 400 heures par an pour les travailleurs agricoles. L'heure d'arrivée au travail est fixée à 7h30mn.

6.2.2. Repos

Les travailleurs du Projet ont droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu de la réglementation en vigueur et des procédures d'ESS.

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il est pris, en principe, le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.

Dans la limite de dix jours par an, des permissions exceptionnelles d'absences payées, non déductibles du congé annuel, sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer.

6.2.3. Suivi de santé et sécurité au travail

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au Projet. Ces mesures se conforment aux directives ESS, aux mesures prévues par la NES 2 et à la législation nationale. Celles-ci disposent en substance que des mesures SST doivent être conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du Projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du Projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

De même, toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du Projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du Projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du Projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle. Lorsque les travailleurs du Projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.2 cf. paragraphes 24 à 30 de la NES 2

Aussi, dans le cas précis du présent Projet, la mise en œuvre des mesures SST incombe aux Spécialistes Environnemental, Social et au Responsable en Suivi-évaluation.

6.2.4. Santé et prestations sociales

Les salariés du Projet étant pour la plupart des agents contractuels, ceux-ci doivent être affiliés à la Caisse nationale de Prévoyance sociale (CNPS), laquelle effectue au bénéfice des salariés les mesures de sécurité sociale et de prestations sociales prévues par la réglementation en vigueur au Cameroun. La CNPS couvre les prestations familiales, les accidents du travail - maladies professionnelles, les pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès (survivants). De même, le Projet

prendra attache avec un médecin du travail qui effectuera au bénéfice des salariés les examens médicaux suivants :

- ❖ Les visites spontanées en cas d'urgence ;
- ❖ La visite médicale périodique ;
- ❖ La visite médicale de reprise du travail suite à : un accident du travail - une maladie professionnelle - des absences de plus de 21 jours ou des absences répétées, pour raison de santé

Le médecin du travail s'occupe entre autres et dans le respect des dispositions de l'arrêté n°015/MTPS/IMT du 15 octobre 1979 portant organisation et fonctionnement des services médicaux du travail :

- ❖ Des visites des lieux du travail en vue d'évaluer les différents risques professionnels, et l'amélioration des conditions de travail ;
- ❖ De l'éducation sanitaire, l'information et la sensibilisation du personnel ;
- ❖ De la participation aux différentes activités du système de santé et sécurité au travail, notamment les réunions, les enquêtes suite à un accident du travail ou maladie professionnelle.

6.2.5. Cadre de travail et sécurité incendie

Les travailleurs du Projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines et des aires de repos convenables (le cas échéant), des installations sanitaires séparées par sexe et bien éclairées. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès qui tiennent compte de leurs besoins physiques, psychosociaux, de genre et culturels et des mesures de prévention des risques VBG/VCE/EAS/HS, tels que les espaces séparés pour les hommes et les femmes, l'emplacement des vestiaires et/ou latrines dans des zones séparées et bien éclairées, qui puissent être verrouillés de l'intérieur, etc.

Les conditions de dégagements seront respectées au sein du Projet. Il sera mis-en place des équipements de protection collective ou de lutte contre les incendies.

Aussi, le Projet devra disposer des composantes sécuritaires nécessaires à l'égard des éléments suivants :

- ❖ Postes RIA,
- ❖ Extincteur à poudre ;
- ❖ Extincteur CO2.

CHAPITRE 7 : ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI
--

Ce chapitre fournit des informations détaillées sur :

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

7.1. Age minimum de travail

L'article 86 de la loi 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun indique que les enfants de moins de 14 ans ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, sauf dérogation spéciale du ministre en charge du travail compte tenu des circonstances locales et tâches qui peuvent leur être demandées. Aussi, l'âge minimum pour travailler sur le Projet est 18 ans. Cela est vérifiable par le biais de la Carte d'identité nationale.

Par ailleurs, l'UGP sera chargée de mettre en place un mécanisme de vérification afin qu'il n'ait pas de travailleurs en dessous de l'âge accordé par le présent document. Ainsi, un mécanisme de surveillance mettant à contribution les structures déconcentrées, les collectivités territoriales, les ONG, les OSC et les syndicats, les parties prenantes du Projet sera mis en place pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du Projet, ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

7.2. Procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du Projet

Le recrutement des travailleurs du Projet sera soumis au protocole de vérifications des pièces d'état civil suivants par les prestataires et responsables du Projet : Carte d'identité nationale, acte de naissance, carte scolaire, permis de conduire, etc. l'embauche et la signature du contrat avant le début effectif du travail y compris pour les travailleurs communautaires seront conditionnés par la présentation des pièces citées plus haut.

7.3. Procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le Projet

Si dans le cadre de la mise en œuvre des activités du Projet on découvre qu'un mineur a été recruté, le prestataire, notamment la direction générale et les responsables de ressources humaines ainsi que les responsables du Projet, devront procéder à l'arrêt immédiat du contrat de travail tout en garantissant les droits du mineur et sa protection morale. Une investigation sera faite, en collaboration avec les autorités compétentes, pour établir les responsabilités et des mesures à prendre pour éviter une récurrence. Le point de la situation devra être reporté dans le rapport mensuel du prestataire et dans le rapport trimestriel de l'UGP. L'information sera ensuite partagée avec la Banque dans ce rapport trimestriel.

7.4. Procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans

Si le Projet veut recourir à ce type de personnel, il devra demander une dérogation au ministère du travail et de la sécurité sociale et la partager à l'ensemble des personnels responsables du Projet notamment les experts de sauvegardes environnementale et sociale.

CHAPITRE 8 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

8.1. Principes généraux

Les situations contentieuses peuvent naître des interactions entre les travailleurs eux-mêmes et les employeurs. Un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs est mis en place au sein du Projet pour les travailleurs.

En effet, les membres de l'UGP, les travailleurs du Projet, tout comme les bénéficiaires du Projet ont le droit de se plaindre si les conditions légales et les normes environnementales et sociales ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de la mise en œuvre du Projet, ou en cas de manquement graves aux codes de conduite.

Le mécanisme de gestion des plaintes s'appliquera aux travailleurs directs et contractuels et constituera un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers qui auraient estimé avoir été lésés par les moyens et conditions de travail.

Un grief officiel exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Aussi, le mécanisme de gestion des plaintes leur permettra de faire valoir leurs diverses préoccupations d'ordre professionnel, de déposer leurs plaintes et facilitera la résolution de tout problème ou risque auquel les employés sont exposés dans le cadre de l'exécution au quotidien de leurs tâches.

Les travailleurs seront informés de leurs droits et obligations, de même que du mécanisme des plaintes et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé, lors des séances de négociation des contrats. Les détails du mécanisme de gestion des plaintes et litiges seront ensuite consignés dans les contrats de travail et le Projet veillera à faire en sorte que le mécanisme de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous les travailleurs du Projet (directs, contractuels et communautaires) au moyen de tableaux d'affichage, de boîtes à suggestions et à plaintes et d'autres moyens au besoin.

Il sera de la responsabilité de l'entreprise et de l'UGP recevant les plaintes d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (Inspection de travail, etc.). Qu'elle que soit le mode de traitement (verbale et informelle, voies officielles, etc.), un rapport de traitement ou de résolution sera rédigé et édité

L'entreprise devra jouer un rôle prépondérant dans la gestion des plaintes qui sont liées à la main-d'œuvre. Et, elle est tenue de communiquer à l'UGP toutes les plaintes reçues, incluant celles ayant trouvé une entente à l'amiable à la satisfaction du (de la) plaignant(e). Le mécanisme de gestion des plaintes et des litiges sera

décrit dans le cadre des formations d'initiation du personnel qui seront dispensées à tous les travailleurs du Projet.

Ces formations permettront de présenter :

- ❖ L'entité responsable pour recevoir, consigner et suivre le règlement des plaintes et des litiges : les comités de gestion des plaintes ;
- ❖ Les différentes étapes de la procédure ;
- ❖ Les délais indicatifs pour répondre aux différentes plaintes ; etc.

8.2. Catégories de plaintes

Les plaintes se classent en cinq (5) catégories :

Tableau 7 : Catégorie et type de plainte

Catégorie	Type	Exemple
Catégorie 1	Gouvernance du Projet	- corruption ; - fraude ; - abus de pouvoir ; - harcèlement ; - etc.
Catégorie 2	Application de procédure	- Entrave à l'application du présent PGM ; - Entrave à l'application du règlement intérieur de l'UGP ou de l'entreprise ou travaille le travailleur ; - etc.
Catégorie 3	Contrat des travailleurs	- Non-respect des dispositifs des contrats des travailleurs - Travail force ou travail des enfants - Harcèlement, etc.
Catégorie 4	Respect des droits humains	- Plaintes liées aux non-respects des droits humains au travail ; - Inclusion/exclusion ; - Discrimination liée au genre, à la religion, à l'ethnie, à la politique etc.
Catégorie 5	Abus	- Exploitation et Abus Sexuels ; - Abus de pouvoir et d'autorité ; - Harcèlement Sexuel ; - Représailles à l'encontre des travailleurs - Extorsion de fonds ; etc.

8.3. Comités National de Gestion des Plaintes

Un Comité Central de Gestion des Plaintes (CNGP) sera mis en place pour traiter l'ensemble de plaintes concernant les travailleurs. Il sera l'entité responsable pour recevoir, consigner et suivre le règlement des plaintes d'ordre professionnel aussi bien que général.

Un Comité Régional de Gestion des plaintes (CRGP) qui sera logé au sein des Unités Régionales de Coordination du Projet (UCR) et se chargera de la mise en œuvre régionale du MGP ; et un Comité National de Gestion des Plaintes (CNGP) qui assurera la coordination stratégique et opérationnelle des activités du MGP exécutées dans les différentes UCR.

Des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes liées aux VBG/VCE/EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte. Le CLGP recevra les plaintes/inquiétudes des

bénéficiaires, fera des enquêtes et décidera des mesures de suivi à prendre par l'UGP. Toutes les plaintes reçues seront communiquées régulièrement à l'UGP, même celles qui auraient trouvé un traitement à l'amiable à travers l'employeur.

L'UGP reste l'entité responsable de s'assurer que les plaintes, verbale ou écrite, sont bien reçues, documentées et traitées. Il veillera à la surveillance et au suivi des résolutions trouvées entre l'employeur et le (la) plaignant(e) afin de s'assurer de leur conformité avec les exigences du présent mécanisme.

8.4. Mode de traitement

D'une façon générale, il existe dans le Code du travail national, deux modes de règlement des plaintes dans le cadre du travail :

- **Le règlement à l'amiable** (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de plainte, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage excepté les cas liés aux VBG/VCE/EAS/HS ;

- **Le recours juridictionnel** : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux. Pour les cas liés aux VBG/VCE/EAS/HS, aucun règlement à l'amiable n'est acceptable, seule le (la) plaignant(e), sur base de son consentement éclairé, décide de porter plainte ou pas.

8.5. Procédures de gestion des plaintes

Chaque réclamation ou plainte, qu'elle soit ou non fondée, devra passer à travers le processus de résolution. La plainte, qu'elle soit réelle ou qu'elle résulte d'une mauvaise interprétation, doit être enregistrée selon la procédure de gestion des plaintes mise en place et qui est basée sur les principes fondamentaux.

8.5.1. Principes de gestion des plaintes

La procédure de gestion des plaintes sera fondée sur les principes suivants :

- ❖ Le processus sera transparent, compréhensible et en harmonie avec la culture locale, afin de permettre aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et de déposer des doléances ;
- ❖ Il n'y aura aucune discrimination à l'égard de ceux qui expriment des plaintes et toutes les plaintes seront traitées de façon confidentielle, promptement et gratuitement, et sans représailles ;
- ❖ Tous les travailleurs doivent avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non) ;
- ❖ Les plaintes anonymes seront traitées de la même façon que les autres plaintes dont l'origine est connue. Une voie spécifique pour remettre des plaintes anonymes sera installée par le Projet ainsi qu'une voie pour obtenir les réponses.

- ❖ Toutes les plaintes doivent être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes et les investigations relatives documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'Entrepreneur aura à soumettre à l'UGP ;
- ❖ Toutes les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le (la) plaignant(e) afin de mieux saisir la nature du problème.

8.5.2. Portes d'entrée des plaintes

Toute plainte peut être collectée via les registres et/ou boîtes des plaintes mises à disposition. Toute plainte peut également être déposée physiquement ou électroniquement au sein du Projet, ou être transmise au responsable hiérarchique du travailleur, au Responsable la gestion financière (en charge des RH), à l'association des travailleurs, etc.

Les plaintes de nature sensible (abus sexuel, fraude, corruption) seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part du comité des plaintes, afin de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection et de confidentialité.

8.5.3. Délais de traitement

Le délai de traitement des plaintes sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes.

Pour les plaintes non sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures, discrimination) qui ne demandent pas des enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à sept (07) jours.

Pour les plaintes qui l'imposent, une visite d'inspection sera faite par un spécialiste avisé au plus tard sept (7) jours après la réception. Les plaintes doivent être fermées dans les trente (30) jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles.

Par contre, pour les plaintes sensibles et relativement graves (corruption, fraude, violences sexuelles, etc.), le délai pourrait aller à trente (30) jours, voire plus en fonction de la complexité des enquêtes. Le délai de traitement pour une prise en charge médicale doit se faire dans les 72h à partir du moment du viol. La prise en charge psychologique et juridique doit se faire dès le signalement d'un cas à travers les services disponibles.

8.5.4. Étapes de la procédure de gestion des plaintes

La procédure de gestion des plaintes comporte huit (08) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

Étape 1 : Réception, enregistrement de la plainte. (01 jour)

La plainte sera faite comme mentionné plus haut via une boîte à plaintes, le téléphone, des lettres, ou par l'intermédiaire d'une personne de confiance, dans le cadre d'assemblées communautaires, etc.

La plainte sera ensuite enregistrée par écrit dans un registre de plaintes. Puis, toutes les plaintes seront transférées après enregistrement dans le registre central. L'enregistrement des plaintes tiendra compte du niveau académique des travailleurs et privilégiera l'ethnie locale. Toute information relative aux survivantes des cas liés à l'EAS/HS doit être protégée dans un endroit sûr avec un accès limité. Un accusé de réception de la plainte sera délivré au plaignant ou à la plaignante dès l'enregistrement de la plainte.

La durée de cette étape est un (01) jour.

Étape 2 : Tri de la plainte : examen préliminaire, validation, classement, et constitution du dossier de plainte (03 jours)

Il s'agira à partir d'un examen de plainte de déterminer la validité de la plainte, de la classer dans la catégorie qui convient, pour constituer le dossier de plainte selon les dispositions prévues à cet effet. L'examen préliminaire permet d'établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite

Il est essentiel de s'assurer que la plainte est pertinente par rapport aux activités ou aux engagements du Projet. On recherchera le lien entre les faits incriminés et les activités et impacts du Projet. L'évaluation de l'éligibilité permettra également de savoir si le cas doit être traité dans le cadre de MGP ou défermé à d'autres mécanismes (audit interne, Cellule de lutte antifraude, police...).

Les plaintes jugées éligibles seront classées en plaintes sensibles ou non sensibles.

- ❖ Les plaintes non sensibles concernent le processus de mise en œuvre : Il peut concerner les choix, méthodes, résultats obtenus, etc. ;
- ❖ Les plaintes sensibles portent habituellement sur des fautes personnelles telles que la corruption, abus sexuels, discrimination...

On garantira aux usagers que les plaintes sensibles seront traitées de façon confidentielle, de manière à éviter éventuellement toutes représailles ou toute atteinte gratuite à la dignité des individus.

Un dossier de plainte sera constitué. Il comprendra entre autres les éléments suivants :

- ❖ La fiche de plainte initiale comprenant la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- ❖ Un exemplaire de l'accusé de réception de la plainte remis ou au plaignant à la suite de l'enregistrement ;
- ❖ Une fiche de clôture du dossier, qui sera remise à l'UGP et au plaignant, après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche.

La durée de cette étape est de trois (03) jours.

Étape 3 : Courrier de suivi de la plainte (01 jour)

Après l'examen préliminaire et le classement de la plainte, le comité de gestion des plaintes adressera un Courrier de suivi de plainte dans un délai maximal d'un (01) jour, afin de lui notifier la prise en charge de sa plainte et lui énonçant les étapes à suivre conformément à la procédure.

Pour les plaignants qui ne savent pas lire, une notification sera aussi faite verbalement. De même, les résolutions devront leur être communiquées verbalement et par écrit. Le courrier de suivi de la plainte renseignera les étapes à venir au destinataire. Il donnera éventuellement l'occasion de demander des éclaircissements ou des informations complémentaires pour la meilleure compréhension du problème.

La durée de cette étape est d'un (01) jour.

Étape 4 : Traitement de la plainte. (7 à 15 jours)

Le traitement se fera selon le « type » de plainte, c'est-à-dire, s'il s'agit de plainte de nature sensible ou non sensible. La plainte sera évaluée par le spécialiste en sauvegardes sociales et environnementales ou son représentant parmi les autres personnels clés de l'employeur à travers les activités suivantes :

- ❖ Rencontre et discussion avec le(la) plaignant(e) ;
- ❖ Détermination de la légitimité de la plainte ;
- ❖ Transmission de la plainte à l'UCP en cas de légitimité ;
- ❖ Clôture la plainte si elle n'est pas fondée par exemple.

Une réponse verbale et/ou écrite sera remise au (à la) plaignant(e).

Les plaintes jugées non légitimes sont celles qui pourraient ne pas satisfaire aux critères par manque d'informations nécessaires. D'autres pourront être le fruit des rumeurs ou des personnes motivées par la vengeance ou la jalousie. Les plaintes de ce genre pourront nuire à la réputation du Projet et de ses animateurs si elles ne sont pas traitées avec précaution. Dans des situations pareilles, pour que le Projet ne manque pas à son devoir de diligence, il sera nécessaire de remonter la source de la plainte pour savoir si elle ne cache pas un problème non-dit, une question que les gens n'expriment pas ouvertement et savoir pourquoi ils ne l'expriment pas ouvertement.

Dans le cas contraire, la légitimité de la plainte étant établie, il devra :

- ❖ Classifier la plainte en fonction de son ampleur : mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique et proposer une solution ; Etablir une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives etc.). La fiche sera transmise au plaignant (e) et un exemplaire sera porté au dossier constitué ;

- ❖ Clôturer la plainte si le/la(les) plaignant/e(s) est (sont) d'accord avec la solution proposée. S'ils ne sont pas d'accord avec la solution proposée, le/la(les) plaignant/e(s) peuvent recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements.

La durée de cette étape est de sept (07) à quinze (15) jours maximums répartis comme suit :

- ❖ Entretien avec le plaignant : 01 jour,
- ❖ Investigation : 14 jours maximum.

Étape 5 : Réponses et prises de mesures (10 jours)

Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité.

Les réponses et mesures visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer une situation et résoudre le problème. Elles devront être transmises dans un délai maximum de (dix) 10 jours. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé.

Trois (03) types de réponses sont possibles à savoir :

- ❖ Réponse directe et action du Comité de gestion des plaintes pour résoudre la plainte : le comité de gestion des plaintes a toute compétence pour le faire ;
- ❖ Nécessité d'une vérification large et approfondie, pouvant requérir l'élargissement de l'équipe ainsi que l'extension de délai de traitement. Cela peut aboutir à une enquête conjointe, des dialogues, des négociations, etc., pour une résolution conséquente ;
- ❖ Pour les cas sensibles, le MGP peut recourir à une enquête indépendante pour une résolution appropriée basée sur les avis des experts. Cela est de la compétence de la commission d'enquête pour les cas de l'EAS/HS ;
- ❖ Si la réponse n'est pas acceptée (le plaignant ne croit pas à l'inéligibilité de sa plainte ou rejette les mesures de résolution proposées), la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen.

L'équipe de gestion des mécanismes de gestion des plaintes et litiges devra procéder comme suit :

- ❖ Enregistrer les raisons de son refus,
- ❖ Fournir les informations complémentaires,

- ❖ Si possible, revoir l'approche proposée.

Si le désaccord persiste et que les Parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, il faudra renseigner le (la) plaignant(e) à propos des autres voies de recours en dehors du MGP et s'arrêter là.

Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'aimable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire.

La durée de cette étape est de dix (10) jours maximum, répartis comme suit :

- ❖ Préparation et rédaction de la décision : 02 jours,
- ❖ Transmission des réponses : 01 jour,
- ❖ Procédures d'appel : 07 jours.

Étape 6 : Mise en œuvre des mesures

En cas d'accord entre l'équipe du MGP et le (la) plaignant (e) pour mettre en œuvre la réponse proposée, celle-ci interviendra après clarification des points suivants :

- ❖ Le problème ou événement à la base de la plainte,
- ❖ Les parties prenantes impliquées dans le problème ou événement,
- ❖ Les intérêts et préoccupations des parties prenantes par rapport au problème,
- ❖ La constitution de la Commission d'enquête (Si nécessaire),
- ❖ Le planning du travail et de la logistique nécessaire,
- ❖ Le déroulement de l'enquête (en fonction des cas),
- ❖ L'identification des mesures pour la résolution des doléances,
- ❖ La proposition des mesures de résolution des doléances
- ❖ La mise en œuvre de la résolution.

En cas de non-conciliation, le MGP tentera des mesures alternatives et voir si elles rencontrent les préoccupations du plaignant.

En cas de persistance de non-conciliation, elle indiquera d'autres voies de recours disponibles, y compris les mécanismes administratives, judiciaires, etc.

Quelle que soit l'issue, l'équipe chargée du MGP doit documenter toutes les discussions et les choix offerts.

Étape 7 : Résolution et clôture

La résolution intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, quand le traitement de la plainte a été exécuté de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.

Un suivi des réponses permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Cette phase aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire

des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des griefs.

La résolution et la clôture d'un dossier devra intervenir dans les 30 jours maximum à compter de la réception de la plainte initiale par un membre du personnel et la transmission des réponses et des mesures.

La clôture d'un cas dans le mécanisme des plaintes des travailleurs est effective dans les cas suivants :

- ❖ Une décision "finale" a été prise par le CGP sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
- ❖ Une décision "finale" a été prise par le CGP et les "mesures décrites" dans la décision ont été effectuées par le responsable dédié ;
- ❖ Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.
- ❖ Le plaignant a signé le registre des plaintes ou un document reconnaissant la clôture des plaintes. Pour les personnes analphabètes, une personne de confiance fera la lecture et traduction.

Le CGP proposera dans tous les cas la possibilité de recours à une médiation indépendante ou de trouver un autre moyen de résolution de la plainte. Le mécanisme des plaintes n'empêchera pas l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la Loi ou par des procédures d'arbitrage et de conciliations prévues par le Code du travail ni se substituer aux mécanismes des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

Les plaignants insatisfaits peuvent à tout moment engager des actions administratives ou en justice en recours lorsque leurs préoccupations n'ont pas eu de suite.

Le Projet doit assister matériellement et financièrement le travailleur à faire valoir ses droits devant toute juridiction qu'il aura saisie de sa plainte.

Quel que soit l'issue de la procédure, toutes les pièces justificatives des rencontres qui auront été nécessaires pour aboutir à la résolution devront être consignées dans le dossier de la plainte. À toutes les étapes du processus, le Projet informera la Banque mondiale de l'avancement de l'affaire.

Si la décision sur le litige soumis par le travailleur était de nature à changer ou à influencer la manière dont l'activité du Projet est mise en œuvre, ou à modifier ses résultats, l'UCP doit ordonner l'arrêt provisoire des travaux jusqu'à la prise de décision finale. Les décisions rendues par les juridictions nationales sur les demandes du travailleur s'imposent à l'entrepreneur et à l'UCP et à tous les autres contractants qui travaillent en vertu du contrat signé.

Étape 8 : Suivi et archivage

Pour juger du bon fonctionnement du MGP, il sera mis en place un système de suivi avec des indicateurs de performance trimestriel suivants :

- ❖ Représailles suite aux dénonciations ;
- ❖ Délai moyen de traitement ;
- ❖ Variété des sources des plaintes ;
- ❖ Taux des plaintes éligibles ;
- ❖ Taux de réponses ;
- ❖ Récusation des membres de l'équipe de gestion des plaintes.

Il sera également nécessaire de faire le suivi du nombre des plaintes par identité des plaignants, milieu de provenance, période, thématique et dénouement final. L'archivage se fera au moyen d'un registre des plaintes et des litiges qui centralisera et consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du Projet. Il donnera accès aux informations sur les plaintes reçues, les solutions trouvées les plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions.

Il présentera d'une part les plaintes reçues et le traitement des plaintes. L'UCP assurera la capitalisation générale et la gestion de ce registre central ainsi que le suivi global du traitement des plaintes.

8.6. Rapports périodiques

Le Projet établira des rapports périodiques trimestriel sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.).

Une copie de cette situation fera partie du rapport périodique trimestriel d'activités du Projet à la Banque, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du Projet.

Le Projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

CHAPITRE 9 : GESTION DES FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

Le Projet fera intervenir plusieurs fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour mener des activités pour le compte et sur la demande du Projet.

Le Projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au Projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES 2.

De même, mettra en place des dispositions 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 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

Le Projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance des fournisseurs en relation avec les exigences de la NES 2. En outre, le Projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec les fournisseurs et partenaires, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. Le Projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Le Projet étant encore en phase préparatoire, aucun fournisseur, prestataire et sous-traitant n'a été clairement identifié.

Toutefois, le Projet devra opérer une sélection des partenaires sur la base d'un diagnostic sur le partenariat au sein de l'organisation ou des procédures d'appels d'offre (ouvert ou restreint) conformément à la réglementation en vigueur.

De même pour tout partenaire : entrepreneur, fournisseurs ou consultant, le Projet définira une politique de partenariat qui promeut le respect des mesures de sauvegarde Sociale. Il s'agira pour les contractants d'élaborer dans le cadre de leur mandat une documentation (Code du travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre et à communiquer aux travailleurs du Projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux.

De même, le contractant devra également garantir les exigences suivantes :

- 1) Fournir une formation en matière de santé et de sécurité au personnel, notamment les sur travailleurs du Projet et tout le personnel que le contractant utilisera sur les différents sites (y compris le personnel et les autres employés - personnel assistant - dans l'exécution activités de Projet ;
- 2) Mettre en place des procédures sur le lieu de travail pour que les travailleurs puissent signaler les situations et conditions de travail ne respectant pas les dispositions normatives en matière de santé et sécurité eu travail ;
- 3) Donner au personnel le droit de signaler les situations de travail qu'il juge dangereuses ou malsaines. Le droit doit également leur être donné de se retirer d'une situation de travail présentant un danger certain et grave pour leur vie ou leur santé, sans pour autant faire l'objet de représailles ;
- 4) Exiger que des mesures soient prises pour éviter ou minimiser la transmission de maladies infectieuses ou non pouvant être associées à l'afflux temporaire ou permanent de main-d'œuvre.

Les dispositions du présent document s'appliqueront aux partenaires, aux travailleurs contractuels et autres sous-traitants dès qu'ils seront mobilisés dans le cadre du Projet.

Il n'y aura aucune discrimination sur la base de caractéristiques personnelles non liées aux exigences inhérentes à l'emploi, notamment en ce qui concerne la rémunération, le recrutement, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, l'affectation, la promotion, la cessation d'emploi ou la retraite, et les pratiques disciplinaires est interdit.

Les procédures de recrutement des fournisseurs, prestataires et sous-traitants seront transparentes, publiques et non discriminatoires en ce qui concerne l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap et le sexe.

Le Projet n'empêchera pas les travailleurs du Projet qui n'ont pas le droit de former des syndicats en vertu de la législation nationale de former d'autres comités pour représenter leurs intérêts.

Dans un souci de gestion de la durabilité et du risque, les fournisseurs rempliront un questionnaire qui couvre plusieurs aspects dont les droits humains, les standards de travail, la gestion de la qualité et de l'environnement ainsi le code de bonne conduite contre les VBG/VCE/EAS/HS.

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectué par le responsable du Projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur appuyé par le responsable chargé des achats (en consultation avec l'utilisateur final le cas échéant). Cette évaluation doit tenir compte de l'expérience auprès du fournisseur pendant toute la durée de chacun des contrats. Une documentation soigneuse est faite pendant l'exécution des termes du contrat afin de fournir de

preuves de la performance du fournisseur, pour les cas de litige, afin de former une mémoire institutionnelle, et à des fins d'audit.

Les conditions générales de contrat de prestataires devront contenir la signature et un code de conduite à respecter. Le langage doit être clair et sans ambiguïté en interdisant les VBG/VCE/EAS/HS et avec des sanctions claires en cas de non-respect.

Le présent manuel de procédure de gestion de la main d'œuvre recommande l'utilisation des modèles de contrats types recommandés par les procédures de passation de marchés de la Banque mondiale.

CHAPITRE 10 : GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES
--

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales, fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et/ou d'autres associations de développement.

Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur proposition de la commune, soit sur proposition des chefs de localités ou quartiers concernés par les activités du Projet, soit sur proposition des associations communautaires de base ou encore sur proposition personnelle (volontariat).

Les travailleurs communautaires seront employés directement par les entreprises en charges des travaux, ils seront soumis aux mêmes conditions légales de travail et aux procédures de gestion de la main d'œuvre précédemment énoncés.

Toutefois, l'entreprise qui aura jugé opportun de recourir à des travailleurs communautaires devra en ce cas fournir la documentation nécessaire justifiant ce choix. La documentation devra exposer, entre autres :

- ❖ Les mesures à mettre en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire;
- ❖ La nature et l'envergure des activités spécifiques du Projet auxquelles vont contribuer les travailleurs communautaires ;
- ❖ Les procédures de gestion de la main d'œuvre ;
- ❖ Les conditions de travail ;
- ❖ La santé et sécurité au travail ;
- ❖ Le système de rémunération ;
- ❖ Les modalités de paiement ;
- ❖ Les horaires de travail ;
- ❖ Le système de gestion des plaintes (les travailleurs communautaires seront informés de la possibilité de soumettre des doléances. Le système de gestion des plaintes respectera les principes, modes et étapes de traitement des plaintes développés dans le cadre du MGP des travailleurs directs et contractuels).

L'UGP procédera alors à l'analyse de la documentation fournie afin de vérifier sa conformité avec le PGMO du Projet et sollicitera l'avis de non-objection de la Banque sur ledit document.

Étant entendu que :

- ❖ L'âge minimum d'emploi des travailleurs communautaires est fixé à 18 ans ;
- ❖ Les travailleurs communautaires recrutés percevront un salaire journalier ou mensuel définit conformément au code de travail en vigueur au Cameroun.
- ❖ Le salaire sera indiqué dans le contrat ou la fiche d'embauche. Il sera calculé de telle sorte qu'il procure au travailleur un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

10.1. Modalités de sélection des travailleurs communautaires.

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- ❖ Se faire sans discrimination de genre et ne pas exclure les candidatures des personnes vulnérables ;
- ❖ Être démocratique, c'est-à-dire avec l'adhésion et la participation de toutes les couches sociales ;
- ❖ Se dérouler sous la responsabilité de l'autorité communale, ou préfectorale en présence des chefs de localités ou quartiers, des leaders d'opinion, des organisations communautaires de base (OCB) dans les zones couvertes par les activités du Projet
- ❖ Respecter la parité homme - femme
- ❖ Ne forcer personne à participer ou travailler.

10.2. Conditions de renouvellement des travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires sont choisis pour une durée variable mais précise (en fonction de la durée de la tâche à exécuter). En cas d'incapacité d'exercer, d'insuffisance de rendement, de faute grave (non-respect du cahier de charge), de démission ou de décès, le renouvellement se fait dans un délai maximal de sept (07) jours, en se référant à la liste de réserve.

L'UGP déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes, que les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail.

Le responsable des sauvegardes environnementales et sociales de l'UGP fera au travers d'un diagnostic social, s'il existe un risque de travail des enfants, l'âge minimum d'emploi étant fixé à 18 ans, ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire.

Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, elle prendra les mesures appropriées pour y remédier.

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

Il vérifiera le respect des normes de santé et de sécurité pour les travailleurs communautaires et leur accès libre au mécanisme des plaintes.

CHAPITRE 11 : EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des employés des fournisseurs principaux.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires principaux du Projet, « travailleurs indirects », sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu par la loi 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 afin de garantir le bien-être physique, mental et social des travailleurs et les prémunir le mieux possible contre les accidents et maladies.

En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera demandé aux entreprises prestataires la création d'un comité d'hygiène et de sécurité.

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale du Projet, un audit trimestriel permettra à l'UGP de déterminer les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé ou de graves problèmes de sécurité que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, l'UGP pourra exiger du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en rapport à la NES 2 de la Banque Mondiale. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier sans délai.

De plus, lorsqu'il y a un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier.

Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement par l'UGP pour en vérifier l'efficacité au travers d'un audit des pratiques de gestion de la main d'œuvre.

L'audit exécuté par le spécialiste en sauvegardes sociales et environnementales et permettra d'analyser la manière dont l'entreprise gère ses collaborateurs. Ce diagnostic sert à évaluer les écarts potentiels entre les dispositions légales en vigueur et les pratiques mises en place pour gérer les risques liés à la gestion de la main d'œuvre.

S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UGP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du Projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES 2 de la Banque mondiale.

CHAPITRE 12 : BUDGET DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

12.1. Plan de Gestion de la Main d'Œuvre

Le PGMO sera mis en œuvre la 1^{ère} année d'exécution, après la mise en vigueur et avant le démarrage des activités et le recrutement du personnel.

Le plan de mise en œuvre de ces procédures se fera en 08 étapes spécifiques à partir de validation du PGMO.

- ❖ La détermination précise des activités du Projet ;
- ❖ L'évaluation des besoins en main-d'œuvre (compétences, emplois, effectifs pour chaque activité) ;
- ❖ L'élaboration du catalogue des emplois ;
- ❖ L'élaboration des descriptifs de poste ;
- ❖ Le recrutement du personnel spécifique pour la mise en œuvre du PGMO ;
- ❖ La formation du personnel spécifique pour la mise en œuvre du PGMO ;
- ❖ Le recrutement de travailleurs ;
- ❖ L'édition et la signature des contrats ;
- ❖ La formation de tous les travailleurs sur les différents mécanismes de gestion des plaintes

12.2. Budget de mise en œuvre du PGMO

Le budget de mise en œuvre du PGMO sera déterminé après la validation du PGMO.

Le Projet mettra à la disposition de l'UGP toutes les ressources matérielles et financière nécessaires à la mise en œuvre du PGMO.

ANNEXES

▪

Annexe 1 : Principaux documents de référence.

La gestion de la main d'œuvre se conformera aux exigences des normes environnementales et sociales (NES 1 et NES 2) de la Banque mondiale, aux textes nationaux sur les conditions de travail et aux conventions OIT et ONU.

L'élaboration du présent manuel a nécessité la consultation de plusieurs documents importants. On citera à titre d'information les références suivantes :

- ❖ Normes Environnementales et Sociales 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail,
- ❖ Normes Environnementales et Sociales 1 (NES 1) : Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux,
- ❖ Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF ESS2/ GN (Guidance Notes for Borrowers),
- ❖ Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF -ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers),
- ❖ Guide de préconisations de sécurité² sanitaire pour la continuité² des activités dans le secteur des Bâtiments et Travaux Publics (BTP) en période de pandémie de coronavirus Covid-19 (MINTP, 2020),
- ❖ LOI N° 99-477 DU 2 AOÛT 1999 PORTANT CODE DE PRÉVOYANCE SOCIALE et ses lois modificatives,
- ❖ Norme ISO 45001 v 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017),
- ❖ Conventions de l'Organisation Internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU),
- ❖ Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (N° 182), OIT.
- ❖ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) -UNICEF,
- ❖ Loi No. 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants,
- ❖ Convention sur l'âge minimum, 1973 (No. 138),
- ❖ Convention sur l'égalité de rémunération (N° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, Conférence générale de l'OIT, 1951.

Annexe 2 : Code de conduite individuel pour tout travailleur du Projet

J'accepte qu'en travaillant sur le Projet, je dois respecter le présent code de conduite du PROLOG.

I. Préservation de l'image du Projet.

1. Tout au long de l'exécution du contrat, je veillerai à montrer une bonne image du Client sur tous les plans : social, environnemental, administratif autres.

II. Comportement général

2. Je m'engage (i) à respecter toutes formes de cultures locales et(ii) à maintenir une relation conviviale et loyale avec mes homologues en m'interdisant tout dénigrement ou critique injustifiés et dans le respect des mœurs et coutumes locales.

3. Assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, Violence basée sur le genre (VBG), COVID 19 comme programmés par mon employeur.

4. Je porterai mon équipement de protection individuel (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au Projet.

5. Je consens à adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et m'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.

6. Je m'engage à consentir à la vérification des antécédents de la police.

7. Je m'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut.

8. Je m'engage à ne pas utiliser de langage ni de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié.

9. Je m'engage à ne pas me livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).

10. Je m'engage à ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendant d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.

11. Je m'engage à ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.

12. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code de conduite.

13. Je m'engage à signaler par l'intermédiaire du MGP ou à mon directeur toute VBG suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

III. En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans :

14. Dans la mesure du possible, m'assurer qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.

15. Je m'engage à ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.

16. Je m'engage à ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantile.

17. Lorsqu'on photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles, je dois:

(i) Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles.

(ii) Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.

(iii) Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.

(iv) Assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.

(v) Assurer que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

IV. Discrétion professionnelle et confidentialité

18. Je m'engage si je reçois une communication, à titre confidentiel, des renseignements sur l'état de santé d'un employé donné, à maintenir confidentielle

ladite information et de la traiter en conséquence selon les dispositions juridiques en vigueur

V. Sanctions

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

- (i) Rappel à l'ordre par écrit
- (ii) Avertissement par écrit.
- (iii) Blâme par écrit.
- (iv) Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
- (v) Mutation disciplinaire.
- (vi) Licenciement pour faute simple
- (vi) Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
- (vii) Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni indemnités compensatrices de congés payés.

20. *Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité soient respectées.*

J'affirme que je vais adhérer au plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail.

J'affirme Que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétés comme VBG.

De telles actions constitueront une violation de ce Code de conduite individuel.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite individuel ci-dessus, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux questions HSSE, SST, VBG.

Je comprends que toute action incompatible avec ce Code de conduite individuel ou toute omission d'agir conformément au présent Code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires et affecter mon emploi continu.

Date :

Nom et Prénoms en majuscules: _____

Titre: _____

Signature: _____

Annexe 3 : Code de conduite individuel pour la mise en œuvre des normes HSSE et SST- et prévenir les violences basées sur le genre

I. Engagement global

1. Je, _____, reconnais qu'il est important de respecter les normes environnementales, sociales et de santé (HSSE), de respecter les exigences de santé et de sécurité au travail du Projet et de prévenir la Violence basée sur le genre et la violence contre les enfants.

2. Je reconnais que l'entreprise considère que le non-respect des normes HSSE et SST ou la participation à des activités VBG, que ce soit sur le lieu de travail, sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constitue une faute grave, donc des motifs pour des sanctions, des pénalités ou une éventuelle cessation d'emploi. Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de VBG peuvent être poursuivies si nécessaire.

3. J'accepte qu'en travaillant sur le Projet et dans le cadre du Projet, je dois assumer tous les engagements décrits dans ce code de conduite

II. Engagement spécifique

4. Je dois assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, COVID-19, VBG comme programmé par mon employeur ;

5. Je porterai mon équipement de protection individuelle (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au Projet ;

6. J'accepte de prendre toutes les mesures pratiques pour mettre en œuvre le plan de gestion environnementale et sociale du chantier (PGES-C) ;

7. J'accepte de mettre en œuvre le plan de gestion HSSE ;

8. J'accepte d'adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et s'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps ;

9. J'accepte de consentir à la vérification des antécédents de la police ;

10. J'accepte de traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut ;

11. J'accepte de ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soient inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié.

12. J'accepte de ne pas se livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres

comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

13. J'accepte de ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation ;

14. J'accepte de ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.

15. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels⁶.

16. Envisager de signaler par l'intermédiaire du Mécanisme de gestion de plaintes ou à mon supérieur hiérarchique toute VBG suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite. 64□En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans:

17. Dans la mesure du possible, je m'assure qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.

18. J'accepte de ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.

19. J'accepte de ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantile.

20. J'accepte de m'abstenir de punir physiquement les enfants dans le cadre de mes fonctions.

21. J'accepte de m'abstenir d'embaucher des enfants pour des travaux domestiques ou autres, en dessous de l'âge minimum de 18 ans, à moins que la législation nationale ne spécifie un âge plus élevé, ou qui les expose à un risque important de blessure.

22. J'accepte de respecter toutes les lois locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum.

III. Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles ;

23. je dois avant de photographier ou de filmer un enfant, je dois évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles.

24. Avant de photographier ou de filmer un enfant, je dois obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.

25. Je dois veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.

26. Je dois assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.

27. Je dois assurer- que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

IV. Sanctions

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

- (i). Rappel à l'ordre par écrit
- (ii). Avertissement par écrit
- (iii) Blâme par écrit
- (iv) Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
- (v) Mutation disciplinaire
- (v) Licenciement pour faute simple
- (vii) Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
- (viii) Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni Indemnités compensatrices de congés payés

Date :

Nom et Prénoms en majuscules: _____

Titre: _____ 79

Signature: _____

▪ Annexe 4: Directives en matière de gestion de plaintes applicables pour les cas de violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE)

Des mesures de responsabilisation visant à préserver la confidentialité peuvent être prises grâce aux actions suivantes qui consiste à : (i) Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements des personnes (ii) Prendre des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, contre les Survivants aux VBG/VCE/EAS/HS revêt une importance capitale ;

(ii) Dispenser aux membres de l'équipe de conformité une formation sur l'écoute Empathique et sans jugement ;

Personnes qui violent la confidentialité de l'identité des personnes survivant à des EAS /HS/VCE (à moins qu'une violation de la confidentialité soit nécessaire pour

Protéger le/a survivant/te ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la Loi l'exige).

Les Procédures relatives aux allégations de VBG/VCE/EAS/HS devraient préciser :

- (i) Les personnes à qui les survivant(e)s peuvent s'adresser pour obtenir des renseignements et une assistance ;
- (ii) Le processus permettant aux membres des communautés et aux employés de déposer une plainte par l'intermédiaire du mécanisme de gestion des plaintes en cas d'allégation de VBG/VCE/EAS/HS ;
- (iii) Le mécanisme par lequel les membres des communautés et les employés peuvent transmettre une demande pour obtenir un soutien ou signaler une violence si le processus de dénonciation n'est pas efficace en raison d'une non-disponibilité ou d'une non-réactivité, ou si la préoccupation de l'employé n'est pas résolue.

Le soutien financier et les autres formes de soutien aux survivant(e)s de VBG et VCE peuvent inclure :

- (i) Les prêts sans intérêt/à faible taux d'intérêt ;
- (ii) Une avance de salaire ;
- (iii) Le paiement direct des frais médicaux ;
- (iv) La prise en charge de tous les frais médicaux liés spécifiquement à l'incident ;
- (v) Le paiement d'avance des frais médicaux, remboursables ultérieurement par l'assurance maladie de l'employé ; (vi) L'offre de services de garde d'enfants ou la facilitation de l'accès aux services de garde d'enfants ;
- (vii) Le renforcement de la sécurité au domicile de l'employé ;
- (viii) La fourniture d'un moyen de transport sécurisé pour accéder aux services de soutien ou pour se rendre à un lieu d'hébergement et en revenir.

En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/la survivant/e des VBG et VCE, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé, peuvent comprendre :

Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les survivants(e)s. Les survivant(e)s devraient participer pleinement à la prise de décision. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il devrait être exigé de l'auteur de la violence qu'il prenne les mesures appropriées pour faire en sorte que la survivante s'adapte à la situation (par exemple, le déménagement, le changement d'horaires, etc.), plutôt que ce soit le/a survivant/e qui opère des changements.

- (i) Le changement de la répartition des heures et/ou des modalités de travail de l'auteur ou de le/a survivant/e de la violence ;
- (ii) Le réaménagement ou la modification des tâches de l'auteur de la violence ou de le/a survivant/e de la violence ;
- (iii) Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse électronique de le/a survivant/e pour éviter le harcèlement ;
- (iv) La réinstallation de le/a survivant/e ou de l'auteur de la violence sur un autre lieu de travail/dans des locaux de substitution ; (v) La garantie d'un moyen de transport aller-retour en toute sécurité au travail ;
- (vi) pendant une période déterminée ; (vii) Le soutien à le/a survivant/e pour lui permettre de demander une ordonnance de protection provisoire ou l'orienter vers un soutien approprié ;
- (viii) La prise de toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souples et favorables à la famille.

Les options de congé pour les survivants(e)s qui sont des employés peuvent inclure ce qui suit :

- (i) Un employé survivant de VBG devrait pouvoir demander un congé spécial rémunéré pour se présenter à des rendez-vous médicaux ou psychosociaux, à des procédures judiciaires, ainsi que pour aménager dans un lieu de vie sécuritaire et pour entreprendre toute autre activité de soin du fait des VBG ;
 - (ii) Tout employé qui apporte son soutien à une personne survivante de VBG et/ou VCE pourrait prendre un congé de soignant, y compris mais, sans s'y limiter, pour l'accompagner au tribunal ou à l'hôpital, ou pour prendre soin des enfants ;
 - (iii) Les employés qui sont recrutés à titre temporaire pourraient demander un congé spécial non rémunéré ou un congé de soignant sans solde pour entreprendre les activités décrites ci-dessus ;
 - (iv) La durée du congé accordé sera déterminée en fonction de la condition de l'individu, après consultation de l'employé, de la Direction et de CGP le cas échéant.
- Les sanctions potentielles à l'encontre des employés auteurs de l'EAS/HS et VCE comprennent:**

- (i) L'avertissement informel ;
- (ii) L'avertissement formel ;
- (iii) La formation complémentaire ;
- (iv) La perte d'au plus une semaine de salaire ;

- (v) La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- (vi) Le licenciement,
- (vii) Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, au besoin.