

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

MINISTÈRE DE LA SANTÉ PUBLIQUE

SECRETARIAT GENERAL

CENTRE DE COORDINATION DES OPÉRATIONS
DES URGENCES DE SANTÉ PUBLIQUE



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

SECRETARIAT GENERAL

PUBLIC HEALTH EMERGENCY OPERATION
COORDINATION CENTER

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

PROGRAMME DE SECURITE SANITAIRE EN AFRIQUE DE L'OUEST ET DU CENTRE – PHASE III (P508837)

Septembre 2026

SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX	3
LISTE DES ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES	4
1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET	5
1.1. Présentation des Normes Environnementales et Sociales de la Banque mondiale Applicables au Projet	6
2. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	7
2.1. Type et Caractéristiques du Personnel à Employer dans le Projet	7
2.2. Effectif des travailleurs du Projet	8
3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE	10
3.1. Activités du Projet Nécessitant des Travailleurs	10
3.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre	11
3.2.1. Principaux Risques Liés au Lieu de Travail et Mesures d'atténuation	11
3.2.2. Risques Liés à l'insécurité dans Certaines Zones Du Projet	13
4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	15
4.1. Cadre Institutionnel de Gestion de la Main-D'œuvre	15
4.1.1. Institutions Nationales	15
4.1.2. Institutions internationales	16
4.2. Cadre Légal et Réglementaire de Gestion du Travail	17
4.2.1. Normes Internationales du Travail	17
4.2.2. Législation Nationale	18
4.2.3. Analyse Comparée Entre la NES 2 et la Législation Nationale	22
4.2.4. Réglementation Applicable à la Gestion de la Main-d'œuvre	24
5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	26
6. PERSONNEL RESPONSABLE	28
6.1. Responsable de la Mobilisation des Ressources Humaines	28
6.2. Suivi et supervision	29
7. POLITIQUE ET PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	30
7.1. Procédures Opérationnelles	30
7.1.1. Non-Discrimination et Égalité des Chances en Matière de Recrutement	30
7.1.2. Absences	30
7.1.3. Congés	31
7.1.4. Autres Congés	31
7.1.5. Rupture de Contrat/Licenciement	31
7.1.6. Salaire	32
7.1.7. De la Non-Discrimination et Égalité des Chances	33
7.2. Conditions Générales d'Emploi	34
7.2.1. Heures de Travail	34
7.2.2. Repos	34
7.2.3. Suivi de Santé et Sécurité au Travail	34

7.2.4. Santé et Prestations Sociales.....	35
7.2.5. Cadre de travail et sécurité incendie	35
8. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	36
8.1. Âge Minimum De Travail	36
8.2. Procédure à Suivre pour Vérifier l'âge des Travailleurs du Projet	36
8.3. Procédure à Suivre si l'on Détermine que des Travailleurs N'ayant pas l'âge Réglementaire Travaillent sur le Projet	36
8.4. Procédure à Suivre pour Évaluer les Risques Relatifs aux Travailleurs ayant Dépassé l'âge Minimum, mais n'ayant pas Encore Atteint 18 Ans	36
9. MÉCANISE DE GESTION DES PLAINTES	37
9.1. Principes Généraux	37
9.2. Catégories de Plaintes	37
9.3. Comités Centraux de Gestion des Plaintes des Travailleurs.....	38
9.4. Mode de Traitement	38
9.5. Procédures de Gestion des Plaintes	39
9.5.1. Principes de Gestion des Plaintes.....	39
9.5.2. Portes d'entrée des plaintes	39
9.5.3. Délais de traitement	39
9.5.4. Étapes de la procédure de gestion des plaintes.....	40
9.5.5. Rapports Périodiques	43
10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PARTENAIRES	45
11. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	47
11.1. Modalités de Sélection des Travailleurs Communautaires.....	47
11.2. Conditions de Renouvellement des Travailleurs Communautaires	48
12. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	49

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences à recruter.....	8
Tableau 2: Activités du Projet nécessitant l'utilisation de la main-d'œuvre	10
Tableau 3: Conventions ratifiées par le Cameroun	17
Tableau 4: Législation nationale sur la gestion de la main-d'œuvre	19
Tableau 5: synthèse des principaux aspects de la législation nationale du travail relative à la santé	26
Tableau 6: Catégorie et type de plainte	38

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

Abréviation / Acronyme	Signification
CCGP	Comité Central de Gestion des Plaintes
CDC	Code de Conduite
CEMAC	Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
COVID-19	Maladie à coronavirus 2019
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EPI	Équipements de Protection Individuelle
ESIRT	Environmental and Social Incident Response Toolkit
ESS	Environnement, Santé et Sécurité
FCFA	Franc de la Coopération Financière en Afrique Centrale
FCV	Fragilité, Conflit et Violence
FNE	Fonds National de l'Emploi
GM	Grievance Mechanism / Mécanisme de Gestion des Plaintes
HeSP	Health Security Program
HIMO	Haute Intensité de Main-d'œuvre
HSE	Hygiène, Santé et Sécurité
IDA	Association Internationale de Développement
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MINAS	Ministère des Affaires Sociales
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINPROFF	Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille
MINTSS	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
MST	Maladies Sexuellement Transmissibles
MTPS	Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale
NDH	Nouveaux Droits de l'Homme
NES	Normes Environnementales et Sociales
OCB	Organisations Communautaires de Base
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisations de la Société Civile
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	Plan de Gestion de la Main-d'Œuvre
RAM	Résistance aux Antimicrobiens
RH	Ressources Humaines
RIA	Robinet d'Incendie Armé
S&E	Suivi et Évaluation
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SPM	Spécialiste en Passation des Marchés
SST	Santé et Sécurité au Travail
UE	Union Européenne
UGP	Unité de Gestion du Projet
UIP	Unité d'Implémentation du Projet
VBG	Violences Basées sur le Genre
VCE	Violence Contre les Enfants
VIH/SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immunodéficience Acquis
WASH	Water, Sanitation and Hygiene

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET

Le Cameroun est confronté à d'importants défis sanitaires, exacerbés par la recrudescence des épidémies, la fragilité des systèmes de santé et les limites des mécanismes de coordination transfrontalière. Dans un contexte où les crises sanitaires, telles que les maladies infectieuses émergentes, ignorent les frontières nationales, une approche régionale intégrée s'avère indispensable pour renforcer la prévention, la détection et la réponse aux urgences de santé publique.

C'est dans ce contexte que le Gouvernement du Cameroun, par le ministère de la Santé publique, prépare, avec l'appui technique et financier de la Banque mondiale et sous la direction de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC), le projet de sécurité sanitaire en Afrique de l'Ouest et du Centre. Ce projet vise à renforcer la prévention, la détection et la réponse aux urgences sanitaires dans une région confrontée à des défis majeurs, notamment la recrudescence des épidémies et la fragilité des systèmes de santé. Il a pour objectif d'accompagner le Cameroun dans l'amélioration de ses capacités sanitaires tout en veillant au respect des normes environnementales et sociales.

Il s'articule autour de quatre composantes principales suivantes :

- (i) **Composante 1** : Prévention des urgences sanitaires – vise à améliorer la surveillance, les campagnes de vaccination et les mesures de biosécurité.
- (ii) **Composante 2** : Détection des urgences sanitaires – concerne le renforcement des laboratoires, des systèmes de diagnostic et d'alerte précoce.
- (iii) **Composante 3** : Réponse aux urgences sanitaires – appuie la gestion rapide des épidémies et des situations d'urgence sanitaire.
- (iv) **Composante 4** : Gestion du programme et capacité institutionnelle – soutient la coordination, le suivi-évaluation, la gestion financière et la conformité environnementale et sociale.

Toutes les activités mises en œuvre dans le cadre des composantes du projet devront impérativement faire l'objet d'un tri environnemental et social, c'est-à-dire une procédure permettant de : (i) Déterminer la nature et l'envergure de leurs impacts négatifs environnementaux et sociaux prévisibles en assurant notamment que les risques potentiels spécifiques aux femmes et aux filles soient identifiés et analysés ; (ii) Définir l'outil de sauvegarde le plus approprié, en fonction de ces impacts ; (iii) Etablir et appliquer des mesures d'atténuation adéquates. Sur cette base, le risque environnemental et social du projet est jugé substantiel.

Par conséquent, ce programme doit faire l'objet d'une évaluation environnementale. Les principaux résultats attendus au terme de la mise en œuvre du projet sont les suivants :

- Le renforcement des systèmes de surveillance sanitaire pour la détection précoce et la réponse rapide aux menaces sanitaires émergentes et ré-émergentes ;
- L'amélioration des capacités de gestion des urgences sanitaires, en développant des mécanismes coordonnés de préparation et de réponse, y compris la mobilisation rapide des ressources humaines et matérielles ;
- La promotion de la coopération sous-régionale et internationale, pour assurer une gestion concertée des risques sanitaires transfrontaliers et faciliter l'échange d'informations et de ressources entre les États membres, ainsi qu'avec les pays voisins ;
- Renforcer la résilience des infrastructures de santé, en améliorant l'accès à des soins de qualité, en particulier dans les zones rurales et isolées, afin de réduire les inégalités en matière de santé ;
- Renforcer les capacités des professionnels de la santé chargés de la prévention et de la gestion des événements sanitaires au niveau national et sous-régional, afin d'assurer une réponse collective et éclairée en temps de crise.

1.1. Présentation des Normes Environnementales et Sociales de la Banque mondiale Applicables au Projet

Selon le Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale, en vigueur depuis octobre 2018, le projet est classé à risque substantiel. Huit (08) des dix Normes Environnementales et Sociales (NES) figurant dans ce cadre présentent des exigences pertinentes pour la mise en œuvre de ce projet. Il s'agit des normes suivantes : (i) la NES 1, « Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux », (ii) la NES 2, « Emploi et conditions de travail », (iii) la NES 3 « Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la pollution », (iv) la NES 4, « Santé et sécurité des populations », (v) la NES 5, « Acquisition de terres, restrictions à l'utilisation des terres et réinstallation involontaire », (vi) la NES 7, « peuples autochtones/communautés locales traditionnelles », (vii) la NES 8, Patrimoine culturel (viii) la NES 10, « Mobilisation des parties prenantes et information ». Pour le présent PGMO, la norme NES2 reconnaît en effet l'importance de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus afin de réduire la pauvreté et de promouvoir une croissance économique solidaire.

Elle promeut de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et améliore les retombées d'un projet sur le développement en traitant équitablement les travailleurs du projet et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres. Le champ d'application de la norme NES2 permet de planifier et de gérer les besoins en main-d'œuvre, ainsi que de déterminer les risques potentiels associés au projet. Dans cette optique, le PGMO constitue un instrument de promotion de bonnes relations entre travailleurs et employeurs. Cet instrument est conçu au tout début de la préparation du projet. Durant toute la phase de réalisation du projet, il est réexaminé et mis à jour en continu.

Les objectifs de la norme NES2 (Conditions de travail et d'emploi) sont les suivants :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette norme NES2 et à la législation du travail) et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- Prévenir le recours à toute forme de travail forcé ou de travail des enfants ;
- Défendre les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet de façon conforme à la législation nationale ;

Donner aux travailleurs du projet des moyens commodes de faire part de leurs préoccupations sur leur lieu de travail, à travers les mécanismes mis en place au sein du projet, tels que le MGP.

Au vu des composantes et des normes susmentionnées, les activités qui seront financées dans le cadre du Projet pourraient entraîner des risques et des impacts négatifs sur les plans environnemental et social, ainsi que sur l'hygiène, la santé et la sécurité des travailleurs. La législation camerounaise n'impose pas expressément aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main-d'œuvre. Toutefois, ceux-ci sont tenus d'avoir un exemplaire du Code du travail. Dans le cadre du Projet de sécurité sanitaire (HeSP-3) au Cameroun, une main-d'œuvre diversifiée, pouvant provenir de partout, sera mobilisée. Il est donc nécessaire de disposer d'outils appropriés pour l'application des dispositions nationales en vigueur relatives à l'utilisation et à la gestion de la main-d'œuvre, ainsi que pour le respect des Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale (NES 2 notamment). Il est par conséquent opportun d'élaborer des procédures de gestion harmonieuse et d'utilisation de la main-d'œuvre qui tiennent compte des spécificités propres à chacune des catégories d'agents.

L'objectif du présent document de PGMO est de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer, conformément aux dispositions du code du travail en vigueur au Cameroun et aux exigences de la NES2 de la Banque mondiale relatives à l'emploi et aux conditions du travail, tous les risques spécifiques et potentiels pour tout travailleur mobilisé dans l'exécution des activités du projet. Il décrit la manière dont les différents types de travailleurs impliqués dans la mise en œuvre du projet de Sécurité Sanitaire au Cameroun seront gérés. Il sert de guide, par exemple, au personnel de l'Unité d'Implémentation du Projet (UIP), aux entrepreneurs et aux sous-traitants, ainsi qu'aux travailleurs, y compris les ouvriers et les agents de soutien.

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

Ce chapitre décrit le type et les caractéristiques des travailleurs qui seront mobilisés pour le compte du Projet de Sécurité Sanitaire au Cameroun, avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que sur le calendrier des besoins en main-d'œuvre. Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet HeSP, toute personne physique ou morale, de toute nationalité, répondant aux profils de besoins exprimés peut être employée. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, de bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'études, entreprises prestataires, etc.) régulièrement constituée conformément aux 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 d'Implémentation du Projet et/ou par les Cellules Régionales d'Exécution du Projet pour effectuer des tâches directement liées au Projet (travailleurs directs).

Le Projet de Sécurité Sanitaire au Cameroun fera appel à quatre (04) types de travailleurs :

- a) Les travailleurs directs, c'est-à-dire les personnes employées ou engagées directement par l'Unité d'Implémentation du Projet (UGP) pour effectuer des tâches liées au projet et/ou les agences de mise en œuvre du Projet) Pour effectuer des tâches 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, c'est-à-dire 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 prestation de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique, sans lesquels le Projet ne peut pas se poursuivre. Le Projet inclura des entrepreneurs civils et des prestataires de services; leurs travailleurs font donc 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 des volontaires et/ou des individus mis à la disposition du projet par leurs organisations et travaillant 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, de manière continue, approvisionnent directement le Projet en fournitures ou en matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche exempt de discrimination et de marginalisation. 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 ou marginalisation (respect de l'approche handicap) 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, à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers, occasionnels et migrants. Les dispositions spécifiques qui s'appliquent à chaque catégorie de travailleur de Projet, en liaison avec la législation nationale, figurent au point 4.2.4 de la NES 2, relatif à 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). Dans ces paragraphes, la NES 2 interdit l'emploi d'enfants de moins de 18 ans et l'utilisation du 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

Cette catégorie de travailleurs relève des travailleurs directs, c'est-à-dire des employés directement employés par l'emprunteur. Elle couvre les personnes de l'Unité d'Implémentation du projet, dont font partie les spécialistes en environnement et en social. Sur la base des projections, l'effectif estimé du projet (UIP) à maturité est de 12 personnes.

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences à recruter

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	Coordonnateur Adjoint	1	Expérience en supervision opérationnelle des unités techniques	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Assistant(e) de direction	1	Expérience en gestion administrative, suivi documentaire et organisationnel	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Auditeur interne	1	Expérience au suivi des procédures financières, administratives et de passation des marchés	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Comptable	1	Expérience en comptabilité et en conformité des opérations financières et contribution à la gestion efficace des ressources matérielles et logistiques.	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Expert en communication	1	Expérience en stratégie de communication	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Logisticien	1	Expérience en gestion logistique des projets et suivi opérationnel des activités	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Assistant en Passation des Marchés (SPM)	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Expert en sauvegarde environnementale	1	Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	Yaoundé

Personnel (clé) du Projet	Expert en Sauvegarde Sociale	1	Expérience pertinente dans la gestion des questions sociales	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Responsable Suivi-évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation	Yaoundé
Personnel (clé) du Projet	Expert 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
Travailleurs contractuels				
Cabinets Entreprises / Sous-traitants	À définir dans les avis d'appel à manifestation	60 À titre indicatif	À définir en fonction des besoins	Zone d'intervention du Projet
Fournisseurs	D'intérêt/appel d'offres	A déterminer	À définir en fonction des besoins	Zone d'intervention du Projet
Employés des prestataires/fournisseurs et sous-traitants				
Employés	Personnes répondant aux besoins identifiés	300 À titre indicatif	À 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 À titre indicatif		Zone d'intervention du Projet

3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

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

3.1. Activités du Projet Nécessitant des Travailleurs

Dans le cadre de ce Projet de Sécurité Sanitaire au Cameroun, plusieurs activités nécessiteront l'emploi de 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	Principales activités de la sous-composante
1 : Prévention des urgences sanitaires	1.1: Gouvernance, planification et gestion de la sécurité sanitaire	- Cartographie des ressources sanitaires ; - Plans de gestion des zoonoses (peste porcine, brucellose, etc.) ; - Cadres réglementaires pour les instituts de santé humaine et animale ; - Appui à la résistance aux antimicrobiens, à l'hygiène (WASH), aux campagnes communautaires et à l'intégration du genre.
	1.2 : Mise en œuvre de l'agenda « One Health » et lutte contre la Résistance aux Antimicrobiens (RAM)	
2 : Détection des urgences sanitaires	2.1: Surveillance collaborative	- Acquisition des véhicules répondant aux normes de l'accessibilité universelle) pour la surveillance et autres équipements - Recrutement des cabinets et consultants ; - Surveillance multisectorielle aux points d'entrée, - Renforcement des laboratoires ; - Équipement, biosécurité, transport d'échantillons, séquençage génomique, - Déploiement de ressources humaines spécialisées (épidémiologistes, vétérinaires, ...) ; - Formation et harmonisation des curricula en santé humaine, animale et environnementale (en tenant compte des personnes handicapées visuelles).
	2.2 : Qualité et capacité des laboratoires	
	2.3 : Ressources humaines multidisciplinaires pour les urgences sanitaires	
3 : Réponse aux urgences sanitaires	3.1 : Gestion des urgences sanitaires	- Achat de vaccins (rougeole, fièvre jaune, diphtérie, méningite, rage, etc.) ; des réactifs, EPI, consommables de laboratoire et équipements en biosécurité des laboratoires et sites sentinelles (RAM) - Équipement et construction des infrastructures de santé et autres (ces équipements ou constructions doivent être inclusifs) - Recrutement d'un cabinet pour études techniques ; - Planification multisectorielle, exercices de simulation ; - Mise en place des réseaux d'alerte numérique en temps réel et call center d'urgence - Maintien des services de santé essentiels (EPI, WASH, télémédecine, systèmes numériques)
	3.2 : Prestation de services de santé dans les situations d'urgence sanitaire	

Composantes	Sous-composantes	Principales activités de la sous-composante
		- Appui aux réfugiés et communautés
4 : Gestion du programme et capacité institutionnelle		- Renforcement des capacités en suivi-évaluation ; - Passation des marchés, gestion financière et sauvegardes ; - Appui au personnel technique et consultants ; - Financement des outils de coordination numérique (ordinateurs, tablettes, salles multimédias dans les différentes régions); - Activités de communication, d'apprentissage interpayes et de plaidoyer.

3.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Cette section présente, selon les composantes du projet, les risques liés à la main-d'œuvre associés aux activités envisagées. Au stade actuel de la formulation du projet, il n'est pas possible d'identifier et d'évaluer avec précision tous les risques susceptibles d'affecter la main-d'œuvre. Ainsi, les évaluations environnementales et sociales à réaliser présenteront des exigences spécifiques en matière de santé et de sécurité au travail, qui permettront de mieux dégager l'ensemble des risques liés à la main-d'œuvre pour le projet et les sous-projets.

3.2.1. Principaux Risques Liés au Lieu de Travail et Mesures d'atténuation

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

- ❖ Risques liés aux déplacements lors des missions sur terrain ;
- ❖ Fatigue visuelle due 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 ;
- ❖ Nuisances liées au local et à l'équipement, engendrant des problèmes d'ergonomie.

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 ;
- ❖ 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 sexuels, de harcèlement sexuel, de 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 comportements sexuels risqués ;
- ❖ Accidents du travail.

Les principaux risques évoqués ci-haut renvoient à des notions qu'il convient de clarifier par des définitions. 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 que ce soit, et 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 trajet 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 du travail peut survenir lors des travaux, des missions de supervision et d'audit, ainsi que pendant le trajet (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, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais pas limité à, le profit financier, social ou politique tiré de la sexualité de 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 fondé sur les différences socialement attribuées aux hommes et aux femmes (c'est-à-dire le genre). 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 pour caractériser la plupart des formes de violence 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 par 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 par une tierce personne, ce 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 pour 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 d'activités qui privent les enfants de leur dignité et nuisent à leur scolarité, à leur santé et à leur développement physique et mental.

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

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

- ❖ Élaborer un Plan Hygiène Santé et Sécurité au Travail de l'entreprise ;
- ❖ Élaborer 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 proscrie 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 lié aux activités du Projet doit donner lieu à l'établissement d'une feuille de mission précisant le motif du déplacement ainsi que 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 de sécurité, etc.).
- ❖ Encourager ses travailleurs à respecter les mesures barrières de 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 en vigueur (utilisation des équipements de sécurité : casque, gants de protection, lunettes, etc.).

Par ailleurs, des dispositions de prise en charge des maladies ou des accidents du travail doivent être appliquées conformément au plan d'engagement environnemental et social, ainsi qu'à 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.

3.2.2. Risques Liés à l'insécurité dans Certaines Zones Du Projet

La situation sécuritaire au Cameroun s'est dégradée depuis les événements liés à BOKO HARAM en 2013 dans le nord et les 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, d'envergure nationale, couvre l'ensemble du territoire et concerne 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, d'afflux de la population d'une localité à une autre, d'augmentation des probabilités d'arrêt du travail et d'occasions de violences fondées sur le genre.

De même, ces attaques peuvent entraîner des destructions de biens, des blessés et des pertes en vies humaines chez les travailleurs des structures concernées dans 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 sécurité 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 identifiés ci-dessus ;
- ❖ La réalisation des examens de santé préalables à l'embauche ;
- ❖ Des dispositifs de contrôle à l'entrée et à la sortie des sites de travaux ;
- ❖ 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, telles que des téléconférences et la diffusion en continu des instructions.
- ❖ 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 la sécurité du Projet.

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

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

Ce chapitre décrit les principaux aspects de la législation nationale du travail relatifs aux conditions et modalités de travail, ainsi que 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. De plus, plusieurs institutions interviennent dans les problématiques de gestion de la main-d'œuvre, notamment des institutions internationales (Organisation internationale du Travail, Banque mondiale) et 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 sur 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. À ce titre, il contrôle l'application du code du travail et des conventions internationales ratifiées par le Cameroun relatives au travail. Il assure la liaison avec les institutions spécialisées du système des Nations unies et de l'Union africaine dans le domaine du travail, en coordination 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 travailleurs, etc.). Il en va de même pour la contractualisation des travailleurs étrangers sur le Projet, qui doit être approuvée par le ministre chargé 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, ainsi que sur le fonctionnement des marchés du travail.

Par ailleurs, le Fonds 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, ainsi qu'à la protection de la famille. Dans le cadre du Projet HeSP, il sera chargé de suivre et d'évaluer les politiques nationales relatives aux droits des femmes, à l'autonomisation économique et à la protection de la famille. De plus, le MINPROFF et ses services déconcentrés constituent

les services de référence pour les survivants de VBG. Ils possèdent les capacités et les compétences requises pour encadrer les cas de VBG survenant 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 des Affaires Sociales (MINAS)**

Le MINAS est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de prévention, d'assistance et de protection des personnes socialement vulnérables. Dans le cadre du Projet HeSP, il jouera un rôle d'encadrement et de protection des enfants et des personnes socialement vulnérables (les femmes, les personnes handicapées, les populations autochtones vulnérables, les personnes âgées, les déplacés internes, etc.).

❖ **Caisse Nationale de Prévoyance Sociale**

Placée sous la tutelle du Ministère chargé 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 composé de manière tripartite par les représentants des travailleurs, des employeurs et de l'État, ainsi que par 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 de vieillesse, d'invalidité et de décès, ainsi que les risques professionnels.

S'agissant des prestations familiales, la CNPS offre cinq types de prestations : 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 de vieillesse, d'invalidité et de décès.

Le paiement des prestations par l'organisme est naturellement subordonné à des conditions propres au 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 Nouveaux Droits de l'Homme (NDH)-Cameroun, militent pour les droits des hommes et interviennent dans le cadre de projets pour dénoncer les mauvaises conditions de travail ou la maltraitance des ouvriers.

❖ **Unité d'Implémentation du Projet**

L'Unité d'Implémentation du Projet de Sécurité Sanitaire au Cameroun est responsable de la mise en œuvre de ses activités et, par conséquent, de sa politique de gestion du travail. En effet, le Coordonnateur est l'Ingénieur chargé de la qualité de la 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 de promouvoir la justice sociale par le travail décent pour tous/toutes dans ses États membres, notamment au 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 en matière d'emploi et de conditions de travail. Le caractère contraignant des exigences tient 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, à la législation nationale, à l'attention du grand public et aux plaintes éventuelles. Le Projet HeSP bénéficiera de l'appui technique et financier des bailleurs de fonds, notamment de 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

Il est fondé sur la Norme sociale et environnementale n° 2 relative à l'emploi et aux conditions de travail de la Banque mondiale, ainsi que sur la législation du Cameroun. Celui-ci fait l'adjonction entre les normes et conventions internationales ratifiées par le Cameroun, relatives 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 du travail et à régir d'autres domaines du monde du travail. Il s'agit soit de conventions (ou de protocoles), traités internationaux juridiquement contraignants pouvant être ratifiés par les États membres, soit de recommandations, principes directeurs non contraignants

Les conventions ratifiées par le Cameroun et en vigueur sont présentées dans le tableau ci-après.

Tableau 3: 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
Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 (n° 169)	

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 4: 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. ❖ Loi n° 2010/002 du 13 avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées. ❖ Décret n° 2012/558 du 26 novembre 2012 portant organisation du Ministère du travail et de la sécurité sociale. ❖ Décret N°2014/0611/PM du 24 mars 2014 fixant les conditions de recours et d'application des approches à haute intensité de main-d'œuvre
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 n° 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 de 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.
		❖ 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 4 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 du 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 sur la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

4.2.3. Analyse Comparée Entre la NES 2 et la Législation Nationale

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

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

Éléments appréciation	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 concernant leurs conditions d'emploi, leurs congés et leur droit de repos. Ces informations leur seront communiquées au début de leur relation de travail		
Détermination des salariés	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	❖ La loi n° 92/007 du 14 En août 1992, le 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
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		
Santé et sécurité au travail	Des mesures de santé et de sécurité au travail seront mises en œuvre dans le cadre du Projet. Ces mesures prendront en compte les Directives ESS générales et, le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné, ainsi que les autres BPISA. Les mesures SST qui s'appliquent au Projet seront décrites dans le Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) et/ou le plan de contrôle des infections	❖ 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

	et de gestion des déchets médicaux.		
Emploi des enfants, des femmes et des personnes vulnérables	La NES 2 met l'accent sur la protection des enfants et des personnes vulnérables.	❖ Législation nationale, notamment la loi N° 92/007 du 14 août 1992, portant ❖ Le Code du travail s'arrime aux conventions de l'OIT relatives à la protection de ces catégories de travailleurs.	Les dispositions des conventions ratifiées s'alignent sur celles de la NES 2.

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 relatives au 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 chargé du travail. La saisine du ministre incombe à l'employeur.
Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP)	La NES voudrait qu'un MGP soit mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels ainsi que de leurs organisations, le cas échéant. Le MGP sera proportionné à la nature et à l'envergure du Projet, ainsi qu'aux risques et aux effets qu'il pourrait entraîner. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations. Le MGP pourra utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition qu'ils soient correctement conçus et appliqués, qu'ils traitent rapidement les 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, aux directives de la Banque mondiale et 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 de : (i) conditions de travail et de gestion de la relation employeur-travailleur ; (ii) protection de la main-d'œuvre ; (iii) gestion des plaintes, de la santé et de la sécurité au travail (SST).

De même, les dispositions des textes et règlements mentionnés dans le tableau sur la législation et relatifs aux conditions de travail, à la rémunération, à la santé et à la sécurité au travail, aux prestations familiales, aux accidents du travail et aux 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 :

- ❖ 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 ;
- ❖ Protection de la main-d'œuvre : travail des enfants et âge minimum, travail forcé ;
- ❖ Mécanisme de gestion des plaintes ;
- ❖ 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 qu'ils ont mis en place des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et leur permettant d'exercer leurs activités.

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

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

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 afin de 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 pouvoir 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 contrainte 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, ni en raison de mesures prises par les autorités, ni en 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 au regard du travail communautaire et 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 n°017/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants et n°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. 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 ratifiées par le Cameroun.

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

Le tableau ci-dessous synthétise les principaux aspects de la législation nationale du travail relatifs à la santé et à la sécurité au travail, ainsi que la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs identifiées dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet.

Tableau 5: synthèse des principaux aspects de la législation nationale du travail relative à la santé

Législation nationale en matière de santé et de sécurité au travail	Aspects de santé et de sécurité au travail pertinents pour le projet	Catégorie des travailleurs du projet concernés
La Loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun	Les articles 95 à 99 précisent entre autres que l'employeur est directement responsable de l'application des mesures de prévention pour la sécurité et la santé au travail destinées à assurer la protection des travailleurs qu'il utilise	Équipe du projet au niveau de l'UIP
L'arrêté n° 039/MTPS/IMP du 26 novembre 1984 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.	- Il fixe les mesures d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail - En matière d'hygiène et de sécurité, détermine que les établissements et locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs. - Identification des dangers sur le lieu de travail ; - La mise en place des mesures de la prévention et de protection des accidents du travail - Les formations en santé et sécurité au travail ;	Employés des prestataires et fournisseurs de services engagés par le projet Travailleurs communautaires
	- L'obligation de rapporter les accidents du travail par l'employeur ; - L'obligation d'élaborer des procédures de travail sécuritaire par l'employeur - Le droit pour un travailleur de signaler des conditions de travail dangereuses sans représailles - Le syndicat	
DÉCRET N° 94/199 DU 07 OCTOBRE 1994	- Cette loi prévoit, à l'article 25, que l'État est tenu d'assurer la protection du fonctionnaire contre toute menace ... - Ce décret précise qu'« en cas d'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, l'agent public a droit à l'application des dispositions relatives à la protection sociale et sanitaire ».	Employés de la CTN ministère de la santé
La loi n°77/11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles	Elle confie à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, la couverture et la gestion des risques professionnelles	Équipe du projet au niveau de l'UIP Employés des prestataires et fournisseurs de service

Loi n°010/2016 portant sur la lutte contre le harcèlement en milieu professionnel	Sur la notion de harcèlement, l'Article 2 pose des limites en définissant ce qu'est, aux yeux de la loi, un harcèlement. En effet, « tout comportement répétitif ayant pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant en milieu professionnel » constitue un harcèlement. Celui-ci peut revêtir deux formes : morale ou sexuelle. Le champ d'application de cette loi est très large puisqu'il vise aussi bien les actes et attitudes de harcèlement moral ou sexuel que l'on retrouve dans les relations entre les travailleurs ou agents publics et toute personne exerçant un pouvoir ou occupant une position hiérarchique, mais les relations entre travailleurs ou agents publics de même niveau hiérarchique.	Toutes les catégories des travailleurs
---	--	--

Il convient néanmoins de souligner l'importance de la prise en compte des bonnes pratiques internationales dans ce secteur, ainsi que des directives de l'OMS et d'autres directives potentiellement utiles. On pourrait citer entre autres:

- ❖ La Convention (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- ❖ La Convention (n° 161) de l'OIT sur les services de santé au travail, 1985
- ❖ La Convention (n° 167) de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- ❖ La Convention (n° 187) de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (2006).
- ❖ La Recommandation (n° 171) de l'OIT sur les services de santé au travail (1985).
- ❖ Le Règlement sanitaire international de l'OMS, 2005
- ❖ WHO Emergency Response Framework, 2017
- ❖ La Directive-cadre de l'UE concernant la santé et la sécurité au travail (Directive 89/391)
- ❖ La Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun fixe les règles générales de base en matière de sécurité et de santé au travail sur les lieux de travail, en vue de la protection la plus efficace possible de la santé des travailleurs.

Selon le Code du Travail, sont soumis aux dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail les établissements appartenant à des entreprises agricoles, forestières, industrielles, commerciales ou de manutention, et plus particulièrement les manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers, laboratoires, cuisines, caves et chais, magasins, boutiques, bureaux, les établissements de spectacle, les ateliers de famille ainsi que leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, laïcs ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance. Sont également soumis aux mêmes dispositions les établissements similaires ressortissant aux administrations civiles et militaires (terrestres, maritimes et aériennes), aux offices publics et ministériels, aux professions libérales, aux syndicats, aux sociétés civiles ou associations, de quelque nature que ce soit. Elles s'appliquent à tous les salariés, aux apprentis, aux stagiaires et aux membres de leur famille. L'application des présentes dispositions ne dispense pas les entreprises et établissements cités ci-dessus de l'observation d'autres dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail, édictées par les textes réglementaires particuliers pris par le ministre chargé du travail, après avis du Comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail.

Le Code du travail stipule que l'employeur est directement responsable de l'application des mesures de prévention en matière de sécurité et de santé au travail, destinées à assurer la protection des travailleurs qu'il emploie. En vue de fournir et de maintenir un milieu de travail sûr et salubre, et dans le cadre tracé par la politique nationale de santé au travail, l'employeur devra, en consultation avec les représentants des travailleurs dans l'entreprise, définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement un programme de prévention des risques présents sur les lieux de travail. Lorsque plusieurs employeurs utilisent simultanément des travailleurs au même lieu de travail, ils doivent collaborer pour assurer à l'ensemble de ceux-ci la protection la plus efficace possible. Chaque employeur est responsable des dommages causés par ses activités.

6. 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.

6.1. Responsable de la Mobilisation des Ressources Humaines

L'équipe de préparation du Projet de Sécurité Sanitaire, logée au Ministère de la Santé Publique (MINSANTE), conduit le processus de recrutement du personnel clé de l'Unité d'Implémentation du Projet jusqu'à la date de mise en vigueur du projet. Après cette date, l'Unité d'Implémentation du projet poursuivra le recrutement du personnel clé de l'UIP.

De plus, l'UIP sera chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs et des sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects en collaboration avec les institutions nationales, dont la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).

Pour les aspects de santé, le cas échéant, il sera prescrit dans le contrat des entreprises la mobilisation d'un médecin du travail ou un infirmier, qui sera 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 afin d'assurer le suivi des activités sur les différents chantiers. Les Unités de Coordination Régionales et les Maîtres d'œuvre veilleront à ce que les responsables HSE bénéficient de formations en premiers 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 leur arrivée, etc. Ouverte à tous les travailleurs du projet, la formation ne nécessite aucune formation préalable ; c'est dire qu'elle sera accessible à tout responsable du chantier et aux relais HSE des différents chantiers.

L'UIP 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 afin de leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et de santé au travail et de promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du Projet et de les former aux questions de sécurité et de 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 du harcèlement sexuel, de l'exploitation et de l'abus sexuels, qui devraient être traités comme les cas sérieux liés 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 ni 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 afin de leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et l'employé devront être réglés à l'amiable (sauf pour les incidents de VBG/EAS/HS, où 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'UIP élaborera et intégrera des codes de conduite intégrant les VBG/EAS/HS dans les contrats des entreprises, des gestionnaires et des 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 été signés par toutes les personnes physiquement présentes sur le chantier du

Projet. La signature sera accompagnée de la formation régulière du personnel lié au Projet aux obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite, de la diffusion des codes de conduite (y compris des illustrations visuelles), et de la discussion avec les employés et les populations riveraines.

6.2. Suivi et supervision

Les activités de suivi et d'évaluation (S&E) seront de la responsabilité de l'UIP, sur la base des informations fournies par le Comité de Pilotage. Le Projet de Sécurité Sanitaire produira un rapport trimestriel de suivi des activités, aux fins du suivi du Projet, sur la 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 ;
- ❖ Nombre d'incidents liés au travail considérés comme dangereux ;
- ❖ Nombre d'heures d'arrêt de travail liées aux incidents ou accidents du travail

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 relatives à leur utilisation en situation 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 aux dynamiques spécifiques dans les situations de fragilité, de conflit et de violence (FCV) 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.

7. POLITIQUE ET PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

7.1. Procédures Opérationnelles

Les politiques et procédures opérationnelles ici sont celles qui ont trait à la non-discrimination et à l'égalité des chances en matière de recrutement, de conditions de travail et de gestion de la relation employeur-travailleur, de rémunération, de retenues sur salaire (y compris les missions), d'avantages sociaux, d'absences, de congés, de santé et de sécurité au travail. Et rupture de contrat. Le projet doit promouvoir l'approche HIMO et mettre l'accent sur le recrutement des populations riveraines. Bien plus, il doit également recruter des personnes socialement vulnérables afin d'améliorer l'inclusion.

7.1.1. Non-Discrimination et Égalité des Chances en Matière de Recrutement

Objet de la procédure :

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

Règle de gestion :

- ❖ 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. De plus, les besoins en personnel doivent être préalablement identifiés en fonction des besoins du service.
- ❖ Le personnel direct est recruté sur la base d'un contrat de travail signé par les deux parties.
- ❖ Les autres catégories de personnel sont recrutées sur la base de contrats et de conventions spécifiques.
- ❖ Pour certains recrutements, notamment ceux à très haut niveau de responsabilité, les responsables du Projet veilleront à recueillir l'avis préalable de l'IDA.
- ❖ Le personnel bénéficie d'un contrat d'assurance contre les risques de maladie et d'accident, conformément à la réglementation en matière de droit du travail en vigueur au Cameroun.
- ❖ Les contrats sont gérés par le responsable administratif et financier sous la responsabilité du coordonnateur.
- ❖ 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
- ❖ 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.

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 ni marginalisation dans le cadre d'un aspect

Quelque aspect 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.

7.1.2. Absences

Objet de la procédure :

Réglementer les autorisations d'absences

Règle de gestion :

- ❖ Pour les autorisations d'absence, 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 jours 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).

- ❖ Ces autorisations d'absence sont automatiques et prescrites dans un délai de 30 jours. Elles sont accordées au travailleur sans retenue sur salaire ni déduction du congé annuel, dans la limite de 10 jours.
- ❖ En dehors des cas énumérés ci-dessus, des autorisations d'absence peuvent être accordées au travailleur pour des raisons personnelles, dans la limite de 10 jours par an, et déductibles des congés annuels de l'agent.
- ❖ En cas d'absence non autorisée au préalable, il sera procédé à une réduction proportionnelle de son salaire et de son congé annuel.
- ❖ Toute absence non autorisée entraîne systématiquement des sanctions disciplinaires.
- ❖ Les autorisations d'absence sont accordées par le supérieur hiérarchique. Les absences de plus de trois jours non prévues par le présent manuel doivent être approuvées par le coordonnateur du Projet. Toutes les demandes d'absence doivent être visées par le responsable administratif et financier, qui en conserve l'original dans le dossier de l'intéressé pour d'éventuels traitements.

7.1.3. Congés

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

Règle de gestion :

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

7.1.4. 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 en renouveler un, 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 convenances personnelles sont accordés à titre exceptionnel, en cas de nécessité ou de force majeure, sans solde.

7.1.5. 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 lors de leur 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 perçus, 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 leur compte.

Résiliation

La résiliation d'un contrat peut intervenir pour diverses raisons, par exemple au cours de la période d'essai, en cas de faute lourde, d'incompétence avérée ou 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 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 restituer 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 lui seront remis son certificat de travail et un reçu pour le solde de tout compte.

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

Toute absence non justifiée d'au moins dix (10) jours est assimilée à un abandon de poste.

L'agent peut donner sa démission, sous réserve du respect de l'obligation de 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 des contractuels seront calculés conformément aux dispositions du code du travail lorsque le licenciement est imputable au 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.

7.1.6. Salaire

Objet de la procédure :

Réglementer le paiement des salaires.

Règle de gestion :

Le terme « salaire » au sens du présent manuel correspond à 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, fixé pour chaque type d'emploi ou catégorie professionnelle du Projet. Les catégories professionnelles et les salaires y afférents sont fixés par voie de négociation. Des avantages en nature peuvent être ajoutés.

À conditions égales de travail et 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 salaire sont effectuées

uniquement en vertu de la réglementation en vigueur au Cameroun, et les travailleurs du Projet doivent être informés des conditions dans lesquelles elles sont effectuées.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail donnant droit au salaire. Le paiement du salaire sera 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 de travail contre émargement sur un état dûment approuvé 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 un 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 effectuées au-delà de la durée légale de travail ou de la durée 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 chargé du Travail et, dans le cas d'espèce, du délégué régional du Travail et de la Sécurité sociale du ressort du lieu de travail. Le montant global de la dépense ainsi que la clause d'apurement doivent être accompagnés d'un état d'émargement indiquant les noms et les qualités des bénéficiaires.

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

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) au Cameroun est fixé à 60 000 FCFA pour les travailleurs non qualifiés. Le projet aura recours à des consultants. Les salaires de ces derniers seront fixés conformément aux conventions internationales applicables aux consultants internationaux et aux conventions nationales applicables aux consultants locaux, en fonction des négociations contractuelles et de la charge de travail.

Plusieurs types de retenues, comme les retenues individualisées, les arrêts, les cessions souscrites dans les formes légales, les remboursements d'acomptes, les impôts et taxes, ainsi que les cotisations de retraite, sont prévus par la loi en vigueur.

7.1.7. De la Non-Discrimination et Égalité des Chances

L'État assure l'égalité des chances et du traitement en matière d'accès à la formation professionnelle, sans distinction d'origine, de race, de sexe ou de religion. La Loi no 3/91) du 26 mars 1991 relative au droit constitutionnel, Loi n° 047/2010 du 12 janvier 2011 et la Loi n° 001/2018 du 12 janvier 2018 portant révision de la Constitution en Cameroun et la Loi n° 10-216 du 5 septembre 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel donnent des précisions sur les différents types de discrimination à éviter avec inclusion des critères d'invalidité, de handicaps et de personnes vivant avec le VIH/SIDA.

Toutefois, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications requises pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations. Les dispositions ci-dessus ne font pas non plus obstacle aux mesures temporaires prises aux fins d'établir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et au perfectionnement.

En plus des dispositions ci-dessus, la NES 2 prévoit des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu du présent manuel).

7.2. Conditions Générales d'Emploi

- ❖ 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, ...), ainsi que sur la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.
- ❖ Les salariés du Projet seront informés de toutes les retenues et déductions à la source effectuées sur leurs rémunérations, conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur.
- ❖ Le Projet met à la disposition de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informe le personnel de toute modification survenant au cours du contrat.
- ❖ Le salaire, les heures de travail et d'autres dispositions spécifiques applicables sont consignés dans le contrat de travail. Le contrat du travail prévoit :
 - ❖ La rémunération,
 - ❖ La révision de la rémunération,
 - ❖ Les conditions des congés,
 - ❖ Les conditions de résiliation.
- ❖ Le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel sont formellement interdits sur le Projet.

7.2.1. 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 7 h 30.

7.2.2. Repos

Les travailleurs du Projet ont droit à des périodes de repos hebdomadaires suffisantes, de congé annuel, 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 d'au moins 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'absence payées, non déductibles du congé annuel, sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer.

7.2.3. Suivi de Santé et Sécurité au Travail

Des mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail seront mises en œuvre dans le cadre du Projet et décrites dans le Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) et/ou le plan de contrôle des infections et de gestion des déchets médicaux. 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, etc.) solutions pour atténuer les 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 afin de leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et de promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront également pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du Projet, de les former à la sécurité et à la santé au travail, et de 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 quant à 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 Environnementaux et Sociaux et au Responsable en Suivi-évaluation.

7.2.4. Santé et Prestations Sociales

Les salariés du Projet étant pour la plupart des agents contractuels, ils doivent être affiliés à la Caisse nationale de Prévoyance sociale (CNPS), qui effectue, au bénéfice des salariés, les mesures et prestations de sécurité sociale prévues par la réglementation en vigueur au Cameroun. La CNPS couvre les prestations familiales, les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que 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 de sécurité au travail, notamment aux réunions et aux enquêtes à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
-

7.2.5. 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), ainsi que 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 dégagement seront respectées dans le cadre du Projet. Des équipements de protection collective ou de lutte contre les incendies seront mis en place.

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

- ❖ Postes de robinet d'incendie armé (RIA),
- ❖ Extincteur à poudre ;
- ❖ Extincteur CO2.

8. 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 liés aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans.

8.1. Âge 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 chargé du travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées. De plus, l'âge minimum pour travailler sur le Projet est de 18 ans. Cela est vérifiable par la carte d'identité nationale.

Par ailleurs, l'UIP sera chargée de mettre en place un mécanisme de vérification afin d'éviter la présence de travailleurs en deçà de l'âge fixé 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, parties prenantes du Projet, sera mis en place pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du Projet, ainsi que la mise en place d'une procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

8.2. Procédure à Suivre pour Vérifier l'âge des Travailleurs du Projet

Le recrutement des travailleurs du Projet sera soumis au protocole de vérification des pièces d'état civil suivantes, par les prestataires et les 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 conditionnées par la présentation des pièces citées plus haut.

8.3. 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, les responsables des ressources humaines ainsi que les responsables du Projet, devra procéder à l'arrêt immédiat du contrat de travail, tout en garantissant les droits du mineur et sa protection morale. Une enquête sera menée, en collaboration avec les autorités compétentes, afin d'établir les responsabilités et de déterminer les 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'UIP. L'information sera ensuite partagée avec la Banque dans ce rapport trimestriel.

8.4. 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 avec l'ensemble du personnel responsable du Projet, notamment les experts en sauvegarde environnementale et sociale.

9. MÉCANISE DE GESTION DES PLAINTES

9.1. Principes Généraux

Les situations contentieuses peuvent naître des interactions entre les travailleurs et les employeurs. Un mécanisme de gestion des plaintes 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 traiter les préoccupations soulevées 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. De plus, le mécanisme de gestion des plaintes leur permettra de faire valoir leurs diverses préoccupations d'ordre professionnel, de déposer leurs plaintes et de faciliter la résolution de tout problème ou risque auquel les employés sont exposés dans l'exécution au quotidien de leurs tâches.

Les travailleurs seront informés de leurs droits et obligations, ainsi que du mécanisme de dépôt de plaintes et des mesures prises pour les protéger contre toute représaille en cas d'en avoir déposé, lors des séances de négociation des contrats. Les détails du mécanisme de gestion des plaintes et des litiges seront ensuite consignés dans les contrats de travail, et le Projet veillera à ce 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, ainsi que d'autres moyens au besoin.

Il sera de la responsabilité de l'entreprise et de l'UIP 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 du travail, etc.). Quelle que soit la modalité de traitement (verbale et informelle, voies officielles, etc.), un rapport de traitement ou de résolution sera rédigé et publié.

Les entreprises devront jouer un rôle prépondérant dans la gestion des plaintes relatives à la main-d'œuvre. Et elles sont tenues de communiquer à l'UIP toutes les plaintes reçues, y compris celles ayant donné lieu à une entente à l'amiable à la satisfaction du (de la) plaignant(e). Le mécanisme de gestion des plaintes et des litiges sera présenté lors des formations d'initiation destinées à tous les travailleurs du Projet.

Ces formations permettront de présenter :

- ❖ L'entité responsable de 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.

9.2. Catégories de Plaintes

Les plaintes se classent en cinq (5) catégories :

Tableau 6: 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 PGMO - Entrave à l'application du règlement intérieur de l'UGP ou de l'entreprise où travaille le travailleur ; - etc.
Catégorie 3	Contrat des travailleurs	- Non-respect des dispositifs des contrats des travailleurs - Travail forcé 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'origine ethnique, aux opinions politiques, 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.

9.3. Comités Centraux de Gestion des Plaintes des Travailleurs

Un Comité Central de Gestion des Plaintes (CCGP) sera mis en place pour traiter l'ensemble des plaintes concernant les travailleurs. Il sera l'entité chargée de recevoir, de consigner et de suivre le traitement des plaintes d'ordre professionnel.

Le CCGP sera rattaché à l'Unité d'Implémentation du Projet (UIP) et chargé de la mise en œuvre locale du MGP.

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

9.4. Mode de Traitement

De 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 un travailleur subit un tort de la part de son supérieur hiérarchique immédiat) 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 intervient généralement en cas d'échec du règlement amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge afin d'obtenir une décision sur un litige. Pour les cas liés aux VBG/VCE/EAS/HS, aucun règlement à l'amiable n'est acceptable; seul le (la) plaignant(e), sur la base de son consentement éclairé, décide de porter plainte ou non.

9.5. Procédures de Gestion des Plaintes

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

9.5.1. 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 ou marginalisation 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, personne handicapée, etc.) ;
- ❖ Les plaintes anonymes seront traitées de la même manière que les autres plaintes dont l'origine est connue. Une voie spécifique pour remettre des
- ❖ Des plaintes anonymes seront mises en place par le Projet, ainsi qu'une voie pour obtenir des réponses.
- ❖ Toutes les plaintes doivent être enregistrées conformément à la procédure de résolution des plaintes, et les investigations correspondantes doivent être documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'Entrepreneur aura à soumettre à l'UIP ;
- ❖ Toutes les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le (la) plaignant(e) afin de mieux cerner la nature du problème.

9.5.2. Portes d'entrée des plaintes

Toute plainte peut être déposée via les registres et/ou les boîtes à plaintes mises à disposition. Toute plainte peut également être déposée physiquement ou électroniquement auprès du Projet, ou transmise au responsable hiérarchique du travailleur, au responsable de 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 manière confidentielle et sans représailles par le comité des plaintes, afin de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection et de confidentialité.

9.5.3. Délais de traitement

Le délai de traitement des plaintes dépendra de leur nature et de la complexité des enquêtes.

Pour les plaintes non sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures, discrimination) qui ne demandent ni enquête ni enquête sommaire, 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 effectuée par un spécialiste avisé au plus tard dans les sept (7) jours suivant la réception de la plainte. Les plaintes doivent être clôturées dans les trente (30) jours suivant leur enregistrement. Les plaintes nécessitant davantage de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure, dans les meilleurs délais.

Par contre, pour les plaintes sensibles et relativement graves (corruption, fraude, violences sexuelles, etc.), le délai pourrait aller jusqu'à trente (30) jours, voire davantage, selon la complexité des enquêtes. Le délai de traitement pour une prise en charge médicale doit être fait dans les 72 h à compter du moment du viol. La prise en charge psychologique et juridique doit être faite dès le signalement d'un cas, par l'intermédiaire des services disponibles.

9.5.4. 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 et enregistrement de la plainte. (01 jour)

La plainte sera déposée, comme mentionné plus haut, via une boîte à plaintes, par téléphone, par lettre ou par l'intermédiaire d'une personne de confiance, lors d'assemblées communautaires, etc.

La plainte sera ensuite consignée par écrit dans un registre de plaintes. Puis, toutes les plaintes seront transférées après leur enregistrement dans le registre central. L'enregistrement des plaintes tiendra compte du niveau d'études 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, à accès restreint. Un accusé de réception de la plainte sera délivré au plaignant ou à la plaignante dès son enregistrement. 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 de l'examen de la plainte, de déterminer sa validité et de la classer dans la catégorie qui convient, afin de constituer le dossier de plainte conformément aux dispositions prévues à cet effet. L'examen préliminaire permet d'établir clairement quel engagement ou quelle promesse n'a pas été respecté et de 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 les impacts du Projet. L'évaluation de l'éligibilité permettra également de déterminer 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 : les choix, les méthodes, les résultats obtenus, etc.
- ❖ Les plaintes sensibles portent habituellement sur des fautes personnelles telles que la corruption, les abus sexuels et la discrimination.
- ❖ On garantira aux usagers que les plaintes sensibles seront traitées en toute confidentialité, afin d'éviter toute représaille 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 aura accepté la clôture et 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 la plainte dans un délai maximal d'un (01) jour, afin de lui notifier la prise en charge de sa plainte et de lui énoncer les étapes à suivre conformément à la procédure.

Pour les plaignants qui ne savent pas lire, une notification sera également faite oralement. De même, les résolutions devront leur être communiquées à la fois verbalement et par écrit. Le courrier de suivi de la plainte informera le destinataire des prochaines étapes. Il donnera éventuellement l'occasion de demander des éclaircissements ou des informations complémentaires afin d'améliorer la 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 en fonction du « type » de plainte, c'est-à-dire s'il s'agit d'une 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'UIP en cas de légitimité ;
- ❖ Clôture de 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 fondées sont celles qui ne satisfont pas aux critères en raison d'un manque d'informations nécessaires. D'autres pourront être le fruit de rumeurs ou de 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 similaires, 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 pourquoi ils ne l'expriment pas.

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 ; établir 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 maximum 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 du comité.

Les réponses et les mesures visent à corriger, modifier ou améliorer une situation et à résoudre le problème. Elles devront être transmises dans un délai maximal de (dix) 10 jours. Une plainte formelle exige une réponse rapide 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, susceptible de requérir l'élargissement de l'équipe ainsi que l'allongement du délai de traitement. Cela peut aboutir à une enquête conjointe, des dialogues, des négociations, etc., pour une résolution conséquente ;
- ❖ Dans les cas sensibles, le MGP peut recourir à une enquête indépendante afin d'aboutir à une résolution appropriée, fondée sur les avis d'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 tirés 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 parviennent pas à une solution, il faudra informer le (la) plaignant(e) des autres voies de recours en dehors du MGP et s'arrêter là.

Il convient de souligner que la résolution du litige par le comité doit se faire à l'amiable. Le plaignant peut, selon 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 vérifiera si elles répondent aux préoccupations du plaignant. En cas de persistance de non-conciliation, elle indiquera d'autres voies de recours disponibles, y compris les mécanismes administratifs et judiciaires.

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

Étape 7 : Résolution et clôture

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

Un suivi des réponses permettra de surveiller et de gérer les plaintes reçues. Cette phase contribue à alimenter le processus d'évaluation, à favoriser des apprentissages et, au besoin, à apporter des ajustements au mécanisme de gestion des griefs.

La résolution et la clôture d'un dossier devront intervenir dans un délai maximal de 30 jours à compter de la réception de la plainte initiale par un membre du personnel, ainsi que de 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 sur le traitement des cas constituera la réponse officielle.
- ❖ Le plaignant a signé le registre des plaintes ou un document attestant de la clôture de la plainte. Pour les personnes analphabètes, une personne de confiance assurera la lecture et la traduction.

Le CGP proposera, dans tous les cas, la possibilité de recourir à une médiation indépendante ou de trouver un autre moyen de résoudre la plainte. Le mécanisme des plaintes n'empêchera pas l'accès à d'autres moyens de recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage et de conciliation prévues par le Code du travail, ni ne se substituera aux mécanismes des plaintes établis par voie de conventions collectives.

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

Le Projet doit assister matériellement et financièrement le travailleur dans l'exercice de ses droits devant toute juridiction saisie de sa plainte.

Quelle que soit l'issue de la procédure, toutes les pièces justificatives des rencontres nécessaires 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 relative au litige soulevé par le travailleur était de nature à modifier ou influencer la manière dont l'activité du Projet est mise en œuvre, ou à modifier ses résultats, l'UIP 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, à l'UIP 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 trimestriels 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 de 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 relatives aux plaintes reçues, aux solutions trouvées et aux plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions.

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

9.5.5. Rapports Périodiques

Le Projet établira des rapports trimestriels sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information aux plaignants, etc.).

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

Le Projet doit intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour d'information aux plaignants dans les délais.

10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

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

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

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

Toutefois, le Projet devra procéder à une sélection des partenaires sur la base d'un diagnostic du partenariat au sein de l'organisation ou des procédures d'appel d'offres (ouvertes ou restreintes), conformément à la réglementation en vigueur.

De même, pour tout partenaire — entrepreneur, fournisseur 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, 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 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 :

- ❖ 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 ;
- ❖ 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 au travail ;
- ❖ Donner au personnel le droit de signaler les situations de travail qu'il juge dangereuses ou insalubres. 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 ;
- ❖ 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 à d'autres sous-traitants dès leur mobilisation dans le cadre du Projet.

Il n'y aura aucune discrimination fondée sur des 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. Les pratiques disciplinaires sont interdites.

Les procédures de recrutement des fournisseurs, prestataires et sous-traitants seront transparentes, publiques et non discriminatoires en matière d'origine ethnique, de religion, d'orientation sexuelle, de handicap et de 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 durabilité et de gestion des risques, les fournisseurs rempliront un questionnaire couvrant plusieurs aspects, dont les droits humains, les normes de travail, la gestion de la qualité et de l'environnement, ainsi que le code de bonne conduite contre les VBG/VCE/EAS/HS.

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectuée par le responsable du Projet, avec l'appui du responsable des achats (en consultation avec l'utilisateur final, le cas échéant). Cette évaluation doit tenir compte de l'expérience acquise auprès du fournisseur pendant toute la durée de chacun des contrats. Une documentation soignée est réalisée pendant l'exécution des termes du contrat afin de fournir des preuves de la performance du fournisseur, en cas de litige, de former une mémoire institutionnelle et à des fins d'audit.

Les conditions générales du contrat des prestataires devront comporter 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 en prévoyant des sanctions claires en cas de non-respect.

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

11. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales, fournie sur une base volontaire ou au titre d'un « contrat ou 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 de quartiers concernés par les activités du Projet, soit sur proposition des associations communautaires de base, soit sur proposition personnelle (volontariat).

Les travailleurs communautaires seront employés directement par les entreprises en charge des travaux ; ils seront soumis aux mêmes conditions légales de travail et aux mêmes procédures de gestion de la main-d'œuvre que celles énoncées précédemment.

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 au Comité Central de Gestion des Plaintes (CCGP)). Le système de gestion des plaintes respectera les principes, les modes et les étapes de traitement des plaintes développés dans le cadre du MGP des travailleurs directs et contractuels.

L'UIP procédera alors à l'analyse de la documentation fournie justifiant ce choix afin de vérifier sa conformité au PGMO du Projet.

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 défini conformément au code du travail en vigueur au Cameroun.
- ❖ Le salaire figurera 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.

11.1. 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 ni à travailler.

11.2. 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 à exercer, d'insuffisance de rendement, de faute grave (non-respect du cahier des charges), de démission ou de décès, le renouvellement s'effectue dans un délai maximal de sept (07) jours, en se référant à la liste de réserve.

L'UIP déterminera clairement, de manière participative avec les parties prenantes, les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération, les modalités de paiement et les horaires de travail.

Le responsable des sauvegardes sociales de l'UIP, à travers un diagnostic social, évaluera 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 le degré auquel ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers ainsi qu'aux risques et aux 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.

12. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires principaux du Projet, « travailleurs indirects », sont soumis 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, adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et organiser le travail afin de garantir le bien-être physique, mental et social des travailleurs et de les prémunir au mieux contre les accidents et les maladies.

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

Dans le cadre des évaluations environnementales et sociales du programme, des audits permettront à l'UIP de déterminer les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé ou de graves problèmes de sécurité que les fournisseurs principaux peuvent présenter. Cette vérification sera également effectuée par les acteurs de surveillance et de suivi qui seront mis en place.

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

De plus, lorsqu'il y a un risque sérieux lié à des questions de sécurité concernant les employés des fournisseurs principaux, l'UIP exigera du fournisseur principal en cause de mettre au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier.

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

L'audit réalisé par le spécialiste des sauvegardes sociales et environnementales 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'UIP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du Projet par des fournisseurs capables de démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES 2 de la Banque mondiale.