

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail - Patrie

MINISTÈRE DES FORÊTS ET DE LA
FAUNE



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – Work - Fatherland

MINISTRY OF FOREST AND
WILDLIFE

**PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) :
CAMEROON COUNTRY PROJECT**

MULTIPHASE PROGRAM

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

RAPPORT FINAL

MAI 2025

TABLE DES MATIERES

SIGLE ET ACRONYMES	v
LISTE DES TABLEAUX	viii
RESUME EXECUTIF	9
EXECUTIVE SUMMARY	11
1. INTRODUCTION.....	12
1.1. Contexte.....	12
1.2. Objectifs	14
1.3. Méthodologie.....	14
1.4. Plan du document	15
2. GENERALITES SUR LE PROJET	16
2.1. Présentation du Projet.....	16
2.2. Objectif de développement du Projet	17
2.3. Composantes du Projet.....	17
2.4. Dispositions institutionnelles de mise en œuvre du projet.....	26
3. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET ..	29
3.1. Type et caractéristiques du personnel à employer dans le cadre du Projet	29
3.2. Délais de couverture des besoins de main d'œuvre	32
4. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE	36
4.1. Activités des travailleurs du projet.....	36
4.2. Principaux risques liés au travail	38
5. CADRE INSTITUTIONNEL ET LEGAL DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE AU CAMEROUN	51
5.1. Cadre institutionnel de gestion de la main d'œuvre	51
5.1.1. Institutions internationales.....	51
5.1.2. Institutions nationales.....	52
5.2. Cadre légal et réglementaire de gestion du travail	56

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

5.2.1.	Normes internationales du travail	56
5.2.2.	Directives de la Banque mondiale : NES N°2	57
5.2.3.	Législation nationale	58
5.2.4.	Délimitation du cadre légal et réglementaire de gestion du travail sur le projet	61
5.2.5.	Analyse comparée entre la NES 2 et la législation nationale	61
5.2.6.	Cadre réglementaire régissant la Santé et la Sécurité au Travail	64
5.2.7.	Réglementation applicable à la gestion de la main-d'œuvre	69
6.	PERSONNEL RESPONSABLE	71
6.1.	Responsable de la mobilisation de la ressource humaine	71
6.2.	Suivi et supervision	78
7.	CONDITIONS GENERALES ET PROCÉDURES DE GESTION DE MAIN D'OEUVRE	80
7.1.	Procédures opérationnelles	80
7.1.1.	Non-discrimination et égalité des chances en matière de recrutement	80
7.1.2.	Absences	81
7.1.3.	Congés	81
7.1.4.	Rupture de contrat/Licenciement	83
7.1.5.	Salaire	84
7.2.	Conditions générales de l'emploi	86
7.2.1.	Heures de travail	86
7.2.2.	Repos	86
7.2.3.	Suivi de la santé et sécurité au travail	87
7.2.4.	Santé et prestations sociales	88
7.2.5.	Cadre de travail et sécurité incendie	88
7.3.	Liberté d'association et d'opinion	89
7.4.	Travail forcé	89
7.5.	Personnel de sécurité	90
7.6.	Incidents graves	91

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

7.8.	Conflits de travail sur les conditions d'emploi.....	92
7.9.	Enlèvement et meurtres des travailleurs	92
8.	AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI.....	96
8.1.	Age minimum de travail.....	96
8.2.	Procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du Projet	96
8.3.	Procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet.....	96
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	97
9.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS	98
9.1.	Objectifs du MGPT.....	98
9.2.	Principes généraux	98
9.3.	Typologie des différends liés au travail et à l'emploi	99
9.4.	Critères d'éligibilité de la plainte.....	101
9.5.	Mode de traitement des plaintes	101
9.6.	Procédures de gestion des plaintes	102
9.6.1.	Principes de gestion des plaintes	102
9.6.2.	Portes d'entrée des plaintes.....	102
9.6.3.	Délais de traitement	103
9.6.4.	Étapes de la procédure de gestion des plaintes.....	103
9.7.	Traitement des cas de plaintes liées à la VBG, l'Exploitation et Abus sexuel/Harcèlement sexuel (EAS/HS) en milieu de travail	109
9.7.1.	Protocole d'intervention.....	109
9.7.2.	Entités en charge du traitement des cas de plaintes de VBG-EAS-HS/VCE.....	109
9.7.3.	Porte d'entrée des plaintes VBG/EAS/ HS/ VCE liées au travail	110
9.7.4.	Procédures relatives à la gestion des plaintes pour le cas de VBG/EAS/HS ET VCE .	111
9.8.	Rapports périodiques	113
9.9.	Dispositif institutionnel de traitement de différends	113

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

9.9.1. Comite de gestion des plaintes des travailleurs au niveau central.....	114
9.9.2. Comite de gestion des plaintes des travailleurs au niveau régional	114
10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	115
10.1. Procédures de sélection.....	115
10.2. Procédures régissant les travailleurs contractuels	115
10.3. Contrat des travailleurs contractuels	116
10.4. Santé et sécurité des travailleurs contractuels	116
10.5. Suivi de performance des tiers par rapport aux travailleurs contractuels	116
10.6. Protection des travailleurs	117
11. GESTION DES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	118
11.1. Recrutement des employés des fournisseurs principaux	118
11.2. Contrat des employés des fournisseurs principaux.....	119
11.3. Mesures de protection de santé et de sécurité.....	119
11.4. Mécanisme de suivi.....	119
12. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	121
12.1. Principes pour le recrutement des travailleurs communautaires	121
12.2. Types de contrat pour travailleurs communautaires.....	121
12.3. Rémunération des travailleurs communautaires	122
12.4. Mesures de protection, de sécurité, de santé et d'assistance des travailleurs communautaires	123
12.5. Formation des travailleurs communautaires.....	123
12.6. Mécanismes de gestion des plaintes pour les travailleurs communautaires	123
12.7. Rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires	124
13. ANNEXES.....	125
13.2. Annexe 2 : Codes de Conduite du gestionnaire	133
13.3. Annexe 3 : Codes de Conduite pour tout travailleur du projet et les travailleurs des entreprises	138

SIGLE ET ACRONYMES

AFD	: Agence Française de Développement
ANAFOR	: Agence Nationale d'Appui au Développement Forestier
AP	: Aires Protégées
BIT	: Bureau International du Travail
CDN	: Contribution Déterminée au Niveau National
CEMAC	: Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale
CER	: Communauté Economique Régionale
CES	: Cadre Environnemental et Social
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CGPT	: Comité de Gestion des Plaintes des Travailleurs
CNPS	: Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
ENEF	: École Nationale des Eaux et Forêts
EPIC	: Etablissement Public Industriel et Commercial
EAS	: Exploitation et Abus Sexuel
EPI	: Equipement de Protection Individuelle
ESS	: Environnementale, Sanitaire et Sécuritaire
FAO	: Food and Agriculture Organisation (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture)
FCV	: Fragilité, Conflit et Violence
FEM	: Fond pour l'Environnement Mondial
FNE	: Fond National de l'Emploi
FSC	: Forest Stewardship Council
GIZ	: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Société allemande pour la coopération internationale)

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

IFC	: International Finance Corporation
IRAD	: Institut de Recherche Agricole pour le Développement
KFW	: Kreditanstalt für Wiederaufbau
HIMO	: Haute Intensité de Main-d'œuvre
HS	: Harcèlement Sexuel
MGPT	: Mécanisme de Gestion des Plaintes pour les Travailleurs
MIGA	: Multilateral Investment Guarantee Agency
MINAS	: Ministère des Affaires Sociales
MINEFOP	: Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINEPAT	: Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire
MINEPDED	: Ministère de l'Environnement, de la Protection de la Nature et du Développement Durable
MINFI	: Ministère des Finances
MINFOF	: Ministère des Forêts et de la Faune
MINMIDT	: Ministère des Mines, des Industries et du Développement Technologique
MINPMEESA	: Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat
MINPROFF	: Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille
MINTSS	: Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
NES	: Norme Environnementale et Sociale
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PFNL	: Produits Forestiers Non Ligneux
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre
PME	: Petites et Moyennes Entreprises

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

PNDPF	: Programme National de Développement des Plantations Forestières
PPP	: Partenariat Public-Privé
S&E	: Suivi et Evaluation
SIGIF2	: Système de Gestion de l'Information Forestière de 2e génération
SST	: Santé et Sécurité au Travail
TNS	: Tri-national de la Sangha
TPME	: Très Petites et Moyennes Entreprises
TRIDOM	: Tri-national Dja-Odzala-Minkébé
UA	: Union Africaine
UE	: Union Européenne
UGP	: Unité de Gestion du Projet
VBG	: Violence Basée sur le Genre
VCE	: Violence Contre les Enfants
ZES	: Zone Economique Spéciale

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice du projet.....	32
Tableau 2: Activités du projet nécessitant l'utilisation de la main d'œuvre	36
Tableau 3: Principaux risques liés à la main d'œuvre et mesures d'atténuation à mettre en place.....	42
Tableau 4: Conventions ratifiées par le Cameroun	56
Tableau 5: Législation nationale encadrant la gestion de la main d'œuvre	58
Tableau 6: Analyse comparée entre la NES 2 et le Code du Travail	62
Tableau 7: Principaux aspects de la législation nationale sur la SST	66
Tableau 8: Méthodes d'Audit.....	74

LISTE DES PHOTOS

Photo 1: Présentation du programme et des instruments de sauvegardes environnementales et sociales à Ebolowa	127
Photo 2: Photo de famille atelier de Douala	128

RESUME EXECUTIF

Le Cameroun, la République du Congo et la République centrafricaine, avec l'appui financier de la Banque mondiale, préparent le « Multi phase Program » de Sustainable Congo Basin Forest Economies (P505923), programme régional, à phases multiples dont l'objectif est d'intensifier la gestion durable des paysages forestiers, les chaînes de valeur forestières et les opportunités de subsistance dans les pays forestiers du bassin du Congo.

Ledit programme sera exécuté au Cameroun sous la direction du Ministère des Forêts et de la Faune (MINFOF), à travers 3 piliers formant un cadre cohérent pour répondre aux principaux défis sectoriels avec un « menu d'options » pour chaque pilier. Le pilier 1 mettra l'accent sur des institutions solides, des réglementations et un financement durable, essentiels à une gestion efficace des paysages forestiers (pilier 2) et au développement de produits et de services à valeur ajoutée (pilier 3).

Au cours de sa réalisation, ce projet mobilisera une main d'œuvre pouvant être constituée des travailleurs directs, des travailleurs contractuels, des employés des fournisseurs principaux, des travailleurs communautaires et des travailleurs migrants. En vue de promouvoir la sécurité et la santé au travail, et encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet, les présentes procédures de gestion de la main d'œuvre ont été élaborées en conformité avec les exigences du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale, particulièrement la NES 2, et les textes nationaux.

Ministère des Forêts et de la Faune (MINFOF), en qualité d'emprunteur, est tenu d'élaborer les Procédures de la Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) du projet pour le rendre conforme à la Norme environnementale et sociale (NES) n° 2 de la Banque mondiale relative à « l'Emploi et Conditions de travail ».

La rédaction des procédures de gestion de la main-d'œuvre s'inspire des bonnes pratiques reconnues en la matière de gestion et s'appuie sur le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) du projet, de la NES 2 et des dispositions réglementaires nationales en matière d'emploi et de conditions de travail.

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

Concernant la gestion des contractants et des prestataires, la procédure de gestion de la main-d'œuvre détermine clairement les conditions de mobilisation des travailleurs communautaires. Les procédures de

gestion de la main d'œuvre décrivent également la façon dont ces travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet.

Elle recommande au projet de mobiliser autant que possible l'approche Haute Intensité de la Main d'œuvre (HIMO) en privilégiant l'usage de la main d'œuvre communautaire.

Concernant les risques d'accidents, des risques psycho-sociaux, des risques des maladies respiratoires, des risques de fatigue visuelle et ergonomiques, des risques sécuritaires et des risques de survenue de violences basées sur le genre, des mesures d'atténuations sont dans le présent document

EXECUTIVE SUMMARY

Cameroon, the Republic of Congo and the Central African Republic, with financial support from the World Bank, are preparing the Sustainable Congo Basin Forest Economies Multi-Phase Program (P505923), a regional, multi-phase program whose objective is to intensify sustainable management of forest landscapes, forest value chains and livelihood opportunities in the forested countries of the Congo Basin. The said program will be implemented in Cameroon under the leadership of the Ministry of Forestry and Wildlife (MINFOF), through 3 pillars forming a coherent framework to address the main sectoral challenges with a “menu of options” for each pillar. Pillar 1 will focus on strong institutions, regulations and sustainable financing, essential for effective management of forest landscapes (pillar 2) and the development of value-added products and services (pillar 3).

During its implementation, this project will mobilize a workforce that may consist of direct workers, contract workers, employees of major suppliers, community workers and migrant workers. In order to promote occupational safety and health, and encourage fair treatment, non-discrimination and equal opportunities for project workers, these labor management procedures have been developed in accordance with the requirements of the World Bank's Environmental and Social Framework, particularly ESS 2, and national laws.

The Ministry of Forests and Wildlife (MINFOF), as the borrower, is required to develop the project's Labor Management Procedures (LMP) to make it compliant with the World Bank's Environmental and Social Standard (ESS) No. 2 on "Employment and Working Conditions".

The drafting of workforce management procedures is inspired by recognized good management practices and is based on the Environmental and Social Management Framework (ESMF) of the project, NES 2 and national regulatory provisions on employment and working conditions.

The methodology consisted of a descriptive and exploratory study to understand the project implementation framework, identifying the main risks related to the implementation of activities, workforce management measures, partners and the complaints management mechanism.

Regarding the management of contractors and service providers, the workforce management procedure clearly defines the conditions for mobilizing community workers. The workforce management procedures also describe how these community workers can file complaints regarding the project.

It recommends that the project use the High Intensity Labour (HIL) approach as much as possible, prioritizing the use of community labour.

Regarding the risks of accidents, psychosocial risks, risks of respiratory diseases, risks of visual and ergonomic fatigue, security risks and risks of occurrence of gender-based violence, mitigation measures are in this document.

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte

Le Cameroun, la République du Congo et la République centrafricaine, avec l'appui financier de la Banque mondiale, préparent le « Multi phase Program » de Sustainable Congo Basin Forest Economies (P505923), programme régional, à phases multiples dont l'objectif est d'intensifier la gestion durable des paysages forestiers, les chaînes de valeur forestières et les opportunités de subsistance dans les pays forestiers du bassin du Congo.

Le programme proposé est aligné sur les objectifs des cadres de partenariat nationaux (CPP) et des contributions déterminées au niveau national (CDN) de tous les pays du programme et s'appuie sur l'expérience des opérations en cours et passées et fournit une voie concrète pour opérationnaliser les CCDR. Le programme bénéficiera des services de conseil et d'analyse régionaux (ASA) en cours sur l'exploitation de la comptabilité du capital naturel et du financement climatique pour les forêts du bassin du Congo et s'appuiera sur les leçons de plusieurs opérations en cours et récentes sur les paysages forestiers dans la région ainsi que sur les projets régionaux. Programme Amazon Sustainable Landscapes.

Ledit programme sera exécuté au Cameroun sous la direction du Ministère des Forêts et de la Faune (MINFOF), à travers 3 piliers formant un cadre cohérent pour répondre aux principaux défis sectoriels avec un « menu d'options » pour chaque pilier. Le pilier 1 mettra l'accent sur des institutions solides, des réglementations et un financement durable, essentiels à une gestion efficace des paysages forestiers (pilier 2) et au développement de produits et de services à valeur ajoutée (pilier 3).

Les activités prévues dans le cadre de ce Programme, au Cameroun, pourraient entraîner l'afflux de main d'œuvre et bien plus l'occurrence du risque d'existence de travail forcé, du travail des enfants et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux. Afin de fournir un cadre de travail sûr et sain aux travailleurs du Projet au Cameroun et de prévenir les impacts qui pourraient résulter de l'utilisation de cette main d'œuvre, il est nécessaire de mettre en place un cadre de gestion des travailleurs, conformément aux dispositions du Code du travail en vigueur au Cameroun et à la Norme

Environnementale et Sociale (NES) N°2, relative à l'Emploi et Conditions de travail, du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale. Ceci étant, la préparation du Projet au Cameroun nécessite entre autres, l'élaboration et la publication des Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO).

1.2. Objectifs

Le présent document décrit les procédures de gestion de la main d'œuvre et les risques liés aux interventions du Projet. Il a pour objectif de mettre à la disposition des responsables du Projet un outil de référence à la fois opérationnel et pédagogique pour la mise en œuvre des activités, à travers des procédures formalisées. Les Procédures de Gestion de la main d'œuvre (PGMO) vise à élaborer un plan de prévention des risques et de protection contre les effets néfastes du projet sur l'emploi et les conditions de travail afin d'assurer un cadre de travail sain et sécurisé aux travailleurs du projet sur leurs lieux de travail.

La mise en place des procédures formalisées dans ce cadre vise les objectifs spécifiques ci-après :

- 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 la NES 2 et à la Loi n°92/007 du 14 Août 1992 portant Code du Travail) ; 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 et au travail des enfants ;
- Défendre les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du Projet en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens de faire part de leurs préoccupations sur leur lieu de travail à travers des mécanismes mis en place au sein du projet tel que le Mécanisme de Gestion des Plaintes pour les Travailleurs (MGPT).

1.3. Méthodologie

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

Il s'est agi précisément de :

- (i) la collecte et l'analyse de la documentation relative au travail et à la sécurité sociale (politiques nationales, NES, etc.) ;

- (ii) des entretiens avec des personnes ressources (autorités du projet, autorités locales et les responsables des programmes analogues).
- (iii) les consultations publiques des parties prenantes à travers 03 ateliers (Ebolowa, Douala et Ngaoundéré).

1.4. Plan du document

Les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre s'organisent en six (06) titres de la manière ci-après :

Le premier titre (titre 1) présente le contexte et les objectifs du document. Le titre 2 fait la description du projet, notamment son objectif de développement et ses composantes. Le titre 3 présente les généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre. Le titre 4 évalue les principaux risques liés à la main d'œuvre. Le titre 5 présente le cadre institutionnel et légal de gestion de la main-d'œuvre au Cameroun. Le titre 6 informe sur le personnel responsable. Le titre 7 présente les conditions générales et les procédures de gestion de la main d'œuvre. Le titre 8 fournit des informations relatives à l'âge d'admission au travail. Le titre 9 définit le mécanisme de gestion des plaintes et des réclamations. Le titre 10 aborde les points relatifs à la gestion des fournisseurs et des partenaires tandis que le titre 11 aborde les travailleurs communautaires à mobiliser dans le cadre du projet.

2. GENERALITES SUR LE PROJET

2.1. Présentation du Projet

Les forêts du bassin du Congo sont indispensables aux économies et aux peuples d'Afrique centrale. Par ailleurs, elles sont au centre de l'intérêt de la communauté internationale pour les avantages climatiques qu'elles procurent. Avec une superficie plus grande que celle de l'Indonésie ou du Mexique (200 millions d'hectares), elles assurent la subsistance de près de 60 millions de personnes, dont des peuples autochtones et jouent un rôle social et culturel essentiel dans leur vie. Ce sont les seules forêts tropicales qui servent encore de puits de carbone mondial, absorbant environ 600 millions de tonnes de carbone par an (6 fois plus que l'Amazonie) et on estime qu'elles stockent environ 60 gigatonnes (Gt) de carbone, soit l'équivalent de 30 années d'émissions de carbone de l'économie américaine. Ces forêts sont également vitales pour le maintien de vastes écosystèmes d'eau douce et sont la source de « rivières atmosphériques », des nuages formés par l'évapotranspiration des forêts tropicales qui fournissent de l'eau de pluie au Sahel central et oriental.

Malgré cette richesse en ressources, les pays du bassin du Congo peinent à atteindre leur plein potentiel économique. Les pays de la Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC) n'ont pas réussi à transformer les ressources naturelles en sources de croissance économique. Le secteur forestier représente une source importante d'emplois et de revenus d'exportation pour les pays du bassin du Congo, mais il est encore bien en deçà de son potentiel. Le manque de valeur ajoutée équivaut à des opportunités perdues de croissance économique. La Banque Africaine de Développement (BAD) (2018) estime que la valeur ajoutée grâce à la transformation du bois dans ces pays pourrait générer des marges comprises entre 350 % et 1 000 % et un multiple de 4 à 12 fois plus d'emplois.

Trois pays : le Cameroun, la République du Congo et la République centrafricaine, avec l'appui financier de la Banque mondiale, préparent le « Multi phase Program » de Sustainable Congo Basin Forest Economies dont le montant s'élève à 1070,2 millions de dollars US. Le Programme d'économies forestières durables du bassin du Congo (P505923) est un programme à phases multiples qui couvre la République centrafricaine, la République du Congo et le Cameroun.

Au Cameroun, le Ministère des Forêts et de la Faune (MINFOF) dirigera l'opération. Cependant, le MINFOF n'a pas encore participé à la préparation ou à la mise en œuvre d'un projet régis par le Cadre Environnemental et Social (CES). Le projet le plus récent du MINFOF avec l'appui de la Banque mondiale est le projet Ngoyla Mintom (P118018), approuvé en 2012. Cela pose des défis importants en raison : i)

de la disparité entre la législation Environnementale et Sociale (E&S) nationale et le CES, et ii) des défis rencontrés dans le cadre de la mise en œuvre du CES dans le portefeuille du Cameroun. Ces facteurs peuvent retarder la préparation du projet et affecter la qualité des instruments du CES qui seront élaborés. Dans ce contexte, le programme recruterá des consultants pour aider l'emprunteur à préparer les instruments requis du CES.

2.2. Objectif de développement du Projet

L'Objectif de Développement du Projet (ODP) est d'intensifier la gestion durable des paysages forestiers, les chaînes de valeur forestières et les opportunités de subsistance dans les pays forestiers du bassin du Congo.

Le Projet aiderá également l'Etat du Cameroun à atteindre ses objectifs en investissant dans (i) le renforcement des politiques et des lois pour la gestion des forêts et des aires protégées ; ii) l'amélioration des capacités institutionnelles et des compétences de la main-d'œuvre ; (iii) restauration des terres dégradées en dehors des forêts avec des agro forêts et des plantations ; iv) valorisation des produits et services forestiers (carbone, services écosystémiques) ; et v) réduction des distorsions fiscales pour mobiliser les ressources nationales et le commerce légal.

2.3. Composantes du Projet

Le projet comporte quatre (04) composantes interdépendantes, conformément à la conception du programme. Le projet est conçu pour créer un cadre cohérent qui répond efficacement aux principaux défis du secteur forestier au Cameroun. Cette approche intégrée améliorera la gestion forestière en abordant simultanément la gouvernance, la durabilité, la diversification économique et la croissance économique. En travaillant de concert, ces composantes visent à lutter contre la déforestation, à améliorer les moyens de subsistance des communautés dépendantes de la forêt, à promouvoir l'utilisation durable des ressources forestières et à favoriser davantage la participation du secteur privé à la chaîne de valeur des produits forestiers.

❖ Composante 1 : Gouvernance de la chaîne de valeur forestière (4,7 millions de dollars IDA).

Cette composante se concentre sur l'amélioration de la transparence et de la responsabilité dans la gouvernance forestière et sur le soutien à l'élaboration de réglementations pour la loi forestière récemment révisée, ainsi que sur le Système de Gestion de l'Information Forestière de 2e génération (SIGIF2) conçu pour vérifier la légalité du bois en circulation au Cameroun. D'autres activités

comprennent la promotion d'un cadre stratégique pour soutenir l'industrie du bois et les Produits Forestiers Non Ligneux (PFLN).

- ***Composante 1.1 : Renforcement de la gestion durable et inclusive des ressources forestières.***

Cette composante se concentre sur l'amélioration de la gestion durable et inclusive des ressources forestières en soutenant le développement et l'opérationnalisation du SIGIF2 (la deuxième génération du système de gestion de l'information forestière) et en favorisant la diffusion de la nouvelle loi forestière promulguée le 24 juillet 2024. Le projet comprendra un examen complet et une amélioration du SIGIF2 pour garantir qu'il est pleinement fonctionnel et capable de surveiller et de gérer efficacement les ressources forestières. Pour soutenir sa mise en œuvre, le projet investira dans l'acquisition d'une infrastructure informatique avancée, notamment des serveurs, des systèmes de sécurité des données et un centre de données moderne, ainsi que des solutions de télécommunications fiables pour faciliter la connectivité et le partage d'informations.

Le projet se concentrera sur une meilleure mise en œuvre de la foresterie communautaire et des réglementations forestières communales et sur la clarification du régime foncier grâce à la nouvelle loi forestière. En outre, le projet se concentrera sur la sensibilisation et la diffusion de la nouvelle loi forestière à travers des campagnes de communication ciblées, des sessions de formation et des activités d'engagement des parties prenantes. Ces efforts visent à garantir que les parties prenantes, y compris les agences gouvernementales, les acteurs du secteur privé et les communautés locales, soient bien informées et équipées pour mettre en œuvre et respecter les nouvelles réglementations, promouvant ainsi la gestion durable des forêts et les pratiques inclusives.

- ***Composante 1.2 : Renforcement du cadre réglementaire pour un secteur privé dynamique dans la filière bois.***

Cette composante se concentre sur l'amélioration du cadre réglementaire pour favoriser un secteur privé dynamique dans l'industrie du bois au Cameroun. Cette composante vise à renforcer le cadre réglementaire des Partenariats Public-Privé (PPP) dans le secteur forestier. L'accent sera mis sur le renforcement des structures juridiques et institutionnelles pour permettre la mise en œuvre efficace des PPP, ce qui améliorera la collaboration entre les secteurs public et privé et soutiendra le développement durable au sein du secteur du bois.

▪ **Composante 1.3 : Renforcement du cadre institutionnel et organisationnel du secteur des produits forestiers non ligneux (PFLN).**

- Appui à la création d'une organisation interprofessionnelle des PFLN. Cette activité implique la réalisation d'une étude de marché complète pour analyser la demande, l'offre et les opportunités potentielles de PFLN. Sur la base des résultats, une structure organisationnelle appropriée sera créée pour le secteur des PFLN, comprenant une équipe dédiée pour gérer les activités, promouvoir la collaboration entre les secteurs public et privé et assurer une mise en œuvre efficace. Les ressources nécessaires seront également fournies pour soutenir l'organisation pendant ses deux premières années.
- Développer une base de données sur les PFLN et le bois-énergie. Cette activité se concentre sur la réalisation d'enquêtes de terrain pour collecter de nouvelles données statistiques sur les Produits Forestiers Non Ligneux (PFLN) et le bois énergie. Cela comprend également le maintien de l'infrastructure technologique nécessaire, comme les serveurs et le matériel informatique, pour assurer une gestion efficace des données. De plus, des experts en informatique, en statistiques et en économie seront embauchés pour concevoir et gérer efficacement la base de données.
- Renforcement des infrastructures de recherche forestière. Cette activité se concentre sur la modernisation de l'Herbier national afin de renforcer sa capacité à soutenir la recherche forestière et à préserver les spécimens de plantes. Les améliorations garantiront que l'herbier reste une ressource précieuse pour les études scientifiques et la conservation de la biodiversité.

▪ **Composante 1.4 : Nature/Financement Climat.**

Cette activité vise à positionner le Cameroun comme un acteur clé dans la mobilisation des financements climat et nature en mettant en avant le rôle de ses forêts dans la lutte contre le changement climatique et la préservation de la biodiversité. Il s'agira de développer des mécanismes techniques, économiques et juridiques pour mettre en valeur les avantages des forêts camerounaises en matière de séquestration du carbone et de résilience climatique et de préparer le pays à bénéficier des futurs instruments basés sur le marché.

❖ **Composante 2 : Investissements forestiers productifs (180 millions US dollars IDA)**

Cette composante se concentrera sur la conservation, la restauration et l'amélioration de la gestion des ressources forestières, tout en promouvant également la création de plantations pour réduire la pression sur les forêts naturelles pour le bois d'œuvre, le bois de chauffage et d'autres produits. Le

développement et l'approfondissement des mécanismes de foresterie communautaire constitueront un domaine clé de soutien, en plus de l'amélioration de la gestion des zones protégées, contribuant ainsi aux efforts de durabilité et de conservation à long terme.

- **Composante 2.1. Préparation du Troisième Inventaire Forestier National (IFN3). (10 millions de dollars).**

L'inventaire forestier le plus récent, réalisé en 2004 avec le soutien technique et financier de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (la FAO), a fourni des données de base sur les ressources forestières. S'appuyant sur ces efforts antérieurs, cette activité aidera le gouvernement à élaborer son troisième inventaire forestier national multi-ressources (NFI3). Cet inventaire jouera un rôle clé dans l'évaluation des ressources forestières du Cameroun, offrant un aperçu de leur état actuel, de leurs tendances au fil du temps, de leur potentiel et de leur biodiversité. Les résultats contribueront à orienter une gestion, une conservation et une protection plus efficaces de ces écosystèmes vitaux. Cette activité sera cofinancée par les autres partenaires au développement (GIZ, UE, etc.) et les discussions sur la méthodologie avec le MINFOF et les partenaires sont en cours.

- **Composante 2.2. Plantations forestières (80 millions de dollars).**

Cette activité soutiendra le MINFOF dans ses efforts visant à améliorer le potentiel de production forestière nationale et à développer une économie de plantation forestière durable d'ici 2045. Le MINFOF a créé en 2019 le Programme National de Développement des Plantations Forestières (PNDPF), qui cherche à fournir une alternative durable à la croissance de l'économie forestière et des chaînes de valeur du bois. L'Agence Nationale d'Appui au Développement Forestier (ANAFOR), qui fonctionne comme une agence sous l'autorité du MINFOF, coordonne la mise en œuvre du PNDPF dont la mise en œuvre a été contrainte par le manque de ressources financières et techniques.

- Créer des banques de semences pour soutenir les activités de plantation forestière. Cette activité soutiendra la construction/amélioration de 3 banques de semences. Il fournira des équipements essentiels, notamment des chambres froides et du matériel pour la collecte et le transport des semences, élargira le réseau de collecteurs de semences et soutiendra des centres de recherche tels que l'Institut de Recherche Agricole pour le Développement (IRAD) et l'École Nationale des Eaux et Forêts(ENEF).
- Le développement et l'entretien de plantations forestières à grande échelle. Cela comprendra un examen du cadre institutionnel du PNDPF afin de fournir des recommandations stratégiques pour améliorer la gouvernance et améliorer son efficacité.
- Création et gestion durable de 50 000 hectares de plantations sur des terres privées ou publiques avec des titres clairs, assurant leur entretien sur une période de cinq ans.

- Plantations en partenariat public-privé (PPP) : la majorité des investissements se concentreront sur le développement de plantations sur des terres présentant un intérêt pour les opérateurs privés, facilitées par un appel public à propositions. Les candidats éligibles doivent être activement impliqués tout au long du processus pour garantir la durabilité à long terme. Ils doivent détenir le titre légal du terrain désigné et garantir qu'il ne fera pas l'objet d'un changement d'usage. Le processus de sélection des projets sera conçu pour être simple, transparent et flexible, garantissant une large participation. En outre, des activités de formation et de renforcement des capacités seront proposées pour améliorer les capacités techniques et opérationnelles des parties prenantes.
 - Plantations gérées par le Gouvernement : dans les zones plus difficiles, le Gouvernement supervisera la création de plantations et la restauration des terres dégradées.
- **Composante 2.3. Économies forestières communautaires et développement local dans les forêts communales et communautaires (60 millions US dollars).**

En 2023, il existe au Cameroun 73 forêts communales couvrant une superficie de 2,3 millions d'hectares, et 701 forêts communautaires, couvrant un total de 2,5 millions d'hectares. Cette activité aidera les conseils ruraux et les communautés villageoises à s'engager dans de nouvelles activités ou à modifier les pratiques de gestion traditionnelles en fournissant des alternatives de subsistance viables, en particulier lorsque l'accès ou l'utilisation des ressources est limité. Par exemple, il comprendra des activités visant à diversifier les revenus des communautés en soutenant le développement d'activités agro-sylvo-pastorales, qui intègrent les activités forestières et agricoles au sein d'un même site, et leurs chaînes de valeur associées. Cela peut servir à réduire la dépendance des conseils et des communautés à l'égard des forêts et à accroître leur utilisation efficace.

- Subventions de soutien à l'investissement à environ 350 communautés gérant environ 1 million d'hectares de terres. Ces subventions soutiendront des activités de développement communautaire, des projets générateurs de revenus et la gestion des forêts communautaires. En outre, une assistance sera fournie pour la création de plans de gestion simples, ainsi que pour des activités de formation et de renforcement des capacités. Le MINFOF travaillera avec les Organisations Non Gouvernementales (ONG) pour mettre en œuvre cette initiative. Les subventions seront accordées par le biais d'un appel public à

propositions et les critères de sélection seront décrits dans le Manuel des opérations du projet.

- Des subventions de soutien à l'investissement seront accordées aux conseils ruraux gérant environ 500 000 hectares, soutenant les plantations et autres activités génératrices de revenus. Cette initiative contribuera à faire progresser les efforts du gouvernement pour mettre en œuvre le programme de décentralisation aux niveaux institutionnel et politique. Il renforcera également la capacité des autorités locales à gérer les ressources de manière efficace, participative et inclusive. Pour une durabilité et un impact à long terme, des options seront explorées pour canaliser les fonds directement vers les budgets des conseils, en fonction de la capacité et de l'état de préparation des conseils. La composante se concentrera également sur le renforcement des capacités des conseils et des communautés rurales. Les conditions détaillées d'attribution des subventions et les critères d'éligibilité pour les sous-projets seront décrits dans le Manuel des opérations du projet.
- **Composante 2.4. Amélioration de la gestion des zones protégées existantes (30 millions US dollars).**

Les activités proposées visent à combler les principales lacunes dans la mise en œuvre des plans de gestion des Aires Protégées (AP) prioritaires du Cameroun (y compris les AP transfrontalières). Dans les AP sélectionnées, le projet soutiendra les activités communautaires, la conservation et la restauration. Le projet favorisera les activités génératrices de revenus, la formation, le développement des compétences et les infrastructures nécessaires à la gestion du parc ; il soutiendra le rôle des communautés dans la prise de décision concernant la gestion des AP et renforcera les partenariats et la collaboration avec les organisations de conservation. Cette activité s'appuiera sur le travail déjà réalisé ou en cours par d'autres partenaires de développement et travaillera en étroite collaboration avec eux. Des ONG locales seront engagées par l'autorité de gestion de l'AP pour faciliter la mise en œuvre.

- Actualisation du Programme National d'Aménagement et de Développement des AP.
- Révision et mise en œuvre des plans de gestion des AP pour améliorer la conservation de la biodiversité, y compris les aires protégées transfrontalières (Tri-national Dja-Odzala-Minkébé/TRIDOM, Tri-national de la Sangha/TNS).
- Fourniture de technologies, d'équipements, d'infrastructures et de ressources pour la gestion des AP.
- Appui aux communautés (y compris les peuples autochtones) pour la mise en œuvre d'activités d'écotourisme.

- ❖ **Composante 3 : Infrastructure, financement et services de la chaîne de valeur (95 Millions US dollars IDA)**
- **Composante 3.1 : Amélioration de l'accès du secteur privé au financement et à l'amélioration des infrastructures** : Cette composante vise à renforcer la compétitivité des entreprises privées du secteur forestier en augmentant et en diversifiant l'accès au financement et en développant les infrastructures nécessaires à l'intensification de la transformation du bois au sein de potentielles Zones Economiques Spéciales (ZES). Il comprend :
 - Accès au financement pour les équipements de transformation industrielle :
 - Établir un mécanisme de financement pour l'emprunt du secteur privé (50 millions US dollars) : une allocation de 50 millions de dollars américains pour créer une ligne de crédit ou une inclusion dans un fonds de garantie viable existant pour faciliter l'accès du secteur privé aux équipements de production pour la transformation des produits forestiers. Cela pourrait être hébergé dans un fonds régional.
 - Accès aux infrastructures de transformation du bois :
 - Préparation et initialisation du développement de deux zones économiques spéciales (10 millions de dollars américains) : les activités comprennent la validation de l'étude de faisabilité existante au Cameroun pour les ZES, le travail sur le cadre réglementaire, puis les investissements initiaux dans les infrastructures (démarcation cadastrale des sites désignés par l'État, infrastructures initiales pour l'accès routier, l'eau, l'électricité et la communication ainsi que la planification du développement des parcelles), avec un soutien parallèle à la transaction de partenariats public-privé (PPP) pour la gestion de la ZES, qui permettra une approche axée sur la demande pour les gestionnaires et les investisseurs des ZES tout au long du pays. cycle de développement et d'investissement. Les ZES permettront aux nouveaux investisseurs ou aux acteurs industriels existants de bénéficier de conditions propices pour entrer sur le marché de la transformation du bois.
 - Modernisation de quatre centres de dépôt/vente de bois existants (8 millions US dollars) : Ces centres permettront aux Petites et Moyennes Entreprises (PME) locales d'accéder aux dépôts de bois industriels, y compris la modernisation des sites avec des équipements, des outils et des garanties. La traçabilité et la légalité des bois provenant de ces centrales de vente seront assurées, grâce aux mesures décrites dans le Manuel Opérationnel du Projet.

- **Composante 3.2 : Renforcer l'accès aux ressources et aux marchés pour améliorer la participation des TPME (Très Petites et Moyennes Entreprises) à la chaîne de valeur** : Cette composante se concentre sur l'amélioration de la compétitivité des TPME dans le secteur forestier en facilitant leur accès aux ressources forestières (en amont) et aux nouveaux marchés (en aval) en offrant une gamme de solutions adaptées aux TPME à chaque étape de la chaîne de valeur. Les actions clés comprennent :
 - Faciliter l'accès des TPME aux ressources ligneuses :
 - Appui à la création et au fonctionnement des marchés de PFNL (1 Million US Dollar) : Créer des marchés et des centres d'achat pour les produits forestiers non ligneux (PFNL)
 - Développer les services de compétitivité sectorielle :
 - Restructuration du Centre de Promotion du Bois (6 Millions US Dollar) : Rénover le centre et accompagner sa transformation en Etablissement Public Industriel et Commercial (EPIC) avec des activités axées sur le renforcement des capacités des PME et micro-entreprises dans la fabrication du bois, ainsi que la promotion de l'innovation. Ces activités, bien que subventionnées au départ par le projet, seraient ensuite proposées contre rémunération aux acteurs du secteur privé, avec une planification commerciale pour assurer la durabilité.
 - Soutien aux associations du secteur du bois et aux efforts gouvernementaux (5 Millions US dollar) : les activités comprennent le jumelage B2B pour l'accès au marché, la structuration des PME de transformation du bois et la promotion d'essences de bois moins connues.
 - Soutien aux associations et coopératives (10 Millions US dollars) : fournir une assistance technique et un programme de subventions pour les petits équipements de production afin d'aider les associations et les coopératives à acquérir des équipements de transformation et de durabilité. Exemples : Formation d'artisans au tissage et à la production de meubles en bambou ; Fournir aux coopératives des machines pour extraire des produits comme les noyaux de mangue de brousse (*Irvingia*) et les graines de djansang.
 - Création et maintien d'une plateforme de dialogue public-privé sectoriel (1 Million US dollar) : Faciliter les discussions stratégiques sur la transformation des

produits forestiers (bois d'œuvre et PFLN) pour assurer la cohésion, l'alignement stratégique et la collaboration institutionnelle.

- Renforcement des compétences, formation professionnelle par le Centre de promotion du bois (4 millions de dollars américains) : formation professionnelle sur la transformation du bois et des PFLN offerte directement par le Centre ou par l'intermédiaire d'institutions de formation partenaires.
- **Composante 4 : gestion du projet (11,00 millions US dollars IDA).**

2.4. Dispositions institutionnelles de mise en œuvre du projet

Le Ministère des Forêts et de la Faune (MINFOF) dirigera la mise en œuvre du projet. Crée par le décret n° 2004/320 du 8 décembre 2004 et organisé par le décret 2005/099 du 6 avril 2005, le MINFOF est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques forestières et fauniques du Cameroun. Parmi ses principales attributions figurent la gestion et la protection des forêts nationales, la supervision des programmes de reboisement et d'aménagement forestier, l'application de la réglementation forestière, l'application des sanctions administratives, la coordination avec les organisations du secteur forestier, la gestion des parcs nationaux et la mise en œuvre des conventions internationales sur la faune et la chasse ratifiées par le Cameroun.

Le MINFOF a une expérience limitée dans la mise en œuvre de projets financés par la Banque mondiale. Il a servi d'agence d'exécution pour le projet financé par le FEM (Fond pour l'Environnement Mondial) « Conservation et utilisation durable dans la forêt de Ngoyla Mintom », qui a été clôturé en 2019. Le MINFOF a l'habitude de travailler avec d'autres partenaires de développement, notamment l'AFD (Agence Française de Développement), l'UE, la KFW (Kreditanstalt für Wiederaufbau) et la GIZ.

Le MINFOF sera soutenu par le Comité ad hoc du projet, qui comprendra plusieurs ministères, entre autres, le MINEPAT (Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire), le MINFI (Ministère des Finances), le MINEPDED (Ministère de l'Environnement, de la Protection de la Nature et du Développement Durable), le MINPMEESA (Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat) et le MINMIDT(Ministère des Mines, des Industries et du Développement Technologique). Cette structure assurera des synergies entre le projet et les initiatives en cours planifiées et mises en œuvre par le gouvernement du Cameroun.

Les dispositions institutionnelles et de mise en œuvre seront développées aux niveaux national, régional et local selon les principes suivants : (a) renforcer les capacités institutionnelles en soutenant les

systèmes et mécanismes gouvernementaux existants qui se sont avérés efficaces pour des approches de projets similaires ; (b) assurer une présence au niveau du département et du district, conformément aux politiques de déconcentration et de décentralisation ; et (c) soutenir la coordination nationale pour l'approche multisectorielle du projet en engageant les agences gouvernementales concernées dans la mise en œuvre et la supervision du projet.

Au niveau national

- **Le Comité de pilotage.** Le Comité de Pilotage interministériel de haut niveau fournira des orientations stratégiques et assurera la cohérence et le soutien des activités multisectorielles du projet. Le comité sera présidé par le MINFOF et comprendra, entre autres, des représentants des ministères impliqués dans le projet. Les rôles et responsabilités du Comité de Pilotage seront précisés dans le Manuel Opérationnel du Projet (POM). Il se réunira au moins une fois par an et approuvera les plans de travail et les budgets annuels du projet.
- **L'Unité de Gestion du Projet (UGP).** Une UGP sera mise en place sous la supervision du MINFOF pour mettre en œuvre l'approche multisectorielle du projet. Le personnel technique comprendra, au minimum, un coordinateur de projet, un spécialiste de la conservation et un spécialiste des moyens de subsistance pour la composante 2, un spécialiste du développement du secteur privé pour la composante 3, et un spécialiste de la Violence Basée sur le Sexe (VBG) pour assurer l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre des composantes du projet. L'unité d'exécution du projet comprendra également un spécialiste des achats, un spécialiste de la gestion financière, un assistant de gestion financière, un spécialiste des sauvegardes sociales, un spécialiste des sauvegardes environnementales, un assistant en sauvegardes environnementales et sociales, un spécialiste de la communication, un comptable et un spécialiste du suivi et évaluation. Le personnel de l'UGP sera recruté à travers un processus concurrentiel ou les postes seront pourvus par des fonctionnaires qualifiés.
- **Comité technique.** Compte tenu de la nature multisectorielle du projet, un comité technique sera formé avec des points focaux techniques nommés par les principaux ministères participant à la mise en œuvre du projet (par exemple, MINEPAT, MINFI, MINEPDED, MINPMEESA et MINMIDT). L'objectif du comité technique n'est pas de superviser ou de diriger le travail de l'UGP, mais plutôt de fournir un forum pour discuter des questions de mise en œuvre et des solutions aux obstacles et aux défis d'une manière multisectorielle et d'informer le comité de pilotage des actions qui peuvent être recommandées. Les principaux ministères peuvent recruter des consultants techniques pour aider les directeurs à améliorer la coordination, le soutien technique

et le renforcement des capacités. Le comité technique tiendra les ministères concernés informés des activités du projet entre les réunions moins fréquentes du comité de pilotage. Le comité technique se réunira tous les deux mois au cours de la première année de mise en œuvre (la fréquence pourra être modifiée en fonction des besoins).

Au niveau local

- Les prestataires de services. Les prestataires de services seront engagés par l'UGP pour soutenir la mise en œuvre des différentes composantes. Les prestataires de services travailleront directement avec les bénéficiaires du projet et soutiendront le suivi et l'évaluation du projet.
- Structures décentralisées du MINFOF. Le MINFOF dispose de services décentralisés (Délégations Régionales et Départementales et Postes Forestiers et Fauniques) situés dans les différentes régions d'intervention. Ils faciliteront le travail des prestataires de services chargés de la mise en œuvre des activités du projet par un appui technique, logistique et administratif. Ils apporteront également un soutien direct aux bénéficiaires, par exemple en fournissant des conseils techniques et en facilitant la soumission de plaintes au Mécanisme de règlement des griefs. Le suivi et évaluation sur le terrain sera effectué régulièrement par l'unité d'exécution du projet afin de coordonner et d'orienter ces structures le plus efficacement possible.
- Les acteurs du secteur privé tout au long de la chaîne de valeur : Il s'agit d'une série de parties prenantes du secteur privé et de leurs associations ou coopératives représentatives. Il s'agit des TPME, des PME, des coopératives, des associations d'entreprises, des chambres de commerce, des sociétés de conseil spécialisées dans le bois, des grands producteurs industriels de bois et des acteurs de la chaîne de valeur mondiale. Il comprend également les opérateurs des PPP potentiels qui géreront les ZES ou les services d'entreposage de transformation du bois, ainsi que les intermédiaires financiers qui seront sélectionnés pour gérer les programmes de subvention ou d'accès au financement. Le MINFOF travaillera avec d'autres ministères compétents pour la mise en œuvre d'une partie du pilier 3, y compris le ministère des PME et de l'industrie.

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

La mise en œuvre du Projet va mobiliser une diversité de main-d'œuvre : le personnel public de l'Etat, des agents contractuels recrutés pour le Projet, des travailleurs communautaires, des prestataires, des consultants, etc. Cette section décrit le type et les caractéristiques des travailleurs qui vont être mobilisés pour le compte du Projet avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

3.1. Type et caractéristiques du personnel à employer dans le cadre du Projet

Le Projet va utiliser plusieurs catégories de travailleurs. Au sens de la NES 2, On entend par « travailleur du projet » :

- a) **Travailleurs directs** : toute personne employée l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. Il s'agit du personnel de l'UGP, des Responsables au niveau local, des Points Focaux, des Opérateurs de Terrain. 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) **Travailleurs contractuels** : les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du Projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Les « tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous- traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires. Les « fonctions essentielles » d'un Projet désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le Projet ne peut pas se poursuivre. Le Projet inclura des entrepreneurs civils et des prestataires de service, donc leurs travailleurs font partie de cette catégorie.
- c) **Travailleurs communautaires** : Ce sont les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le Projet. Y compris la main-d'œuvre mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus. Les travailleurs communautaires seront les volontaires et/ou des individus mis à la disposition du projet par leurs organisations et qui travaillent à l'échelle communautaire. Le Projet pourra recourir à des travailleurs communautaires selon l'approche Haute Intensité de Main d'Œuvre (HIMO) dans le cadre de la

mise en œuvre de certains sous projets ou en guise de mobilisation communautaire pour exécuter des travaux relatifs à la protection des bassins versants dont le reboisement en guise d'apports des bénéficiaires.

Le MINFOF déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (ainsi que les horaires de travail).

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives Environnementale, Sanitaire et Sécuritaire (ESS) générales et celles qui concernent les secteurs d'activité du projet.

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

Il importe de bien préciser que la main-d'œuvre locale employée par les différents prestataires ne fait pas partie de cette catégorisation, mais appartient au groupe des travailleurs contractuels.

- d) **Employés des fournisseurs principaux** : les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le Projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

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

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

La capacité du MINFOF à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le MINFOF remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

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

Il faut noter que :

- i. La NES 2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Les dispositions spécifiques de la NES qui s'appliquent à chaque catégorie de travailleur de projet en liaison avec la législation nationale se trouvent au paragraphe 5.2 qui traite de la réglementation applicable à la gestion de la main-d'œuvre.
- ii. 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).
- iii. La NES 2 ne s'appliquera pas à des agents de l'État travaillant sur le projet, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail). A travers ces paragraphes, la NES 2 interdit l'emploi d'enfant de moins de 18 ans et l'utilisation 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.
- iv. Les travailleurs migrants seront soumis aux exigences de la législation nationale en matière du travail des étrangers telles que prévues par les dispositions pertinentes du Code du Travail et des textes applicables.

3.2. Délais de couverture des besoins de main d'œuvre

Le principal acteur de mise en œuvre du projet (UGP) élaborera son plan de recrutement en fonction des besoins du projet. Le plan devra prendre en compte le recrutement des Experts en sauvegarde environnementale et sociale au plus tard 03 mois après le démarrage du projet. Il est à noter que tout le personnel interviendra durant toute la durée de vie du projet. À ce stade du projet, il est difficile d'estimer le nombre total de travailleurs requis pour la gestion du projet. Ce nombre sera défini au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet.

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice du projet

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises (ces compétences seront complétées dans le Manuel Opérationnel du projet)	Période de recrutement	Lieux d'affectation
I. Travailleurs directs				
Au niveau de l'UGP				
Coordonnateur	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Avant le démarrage du projet.	Siège du projet au niveau National
Assistant du coordonnateur	1	Connaissance en gestion administrative	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en Passation des Marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Avant le démarrage du projet.	Siège du projet au niveau National
Assistant en Passation des Marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau National
Responsable Administrative et financier (RAF)	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines et des Finances	Avant le démarrage du projet.	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en suivi-évaluation	1	Connaissances en suivi-évaluation, analyse des données, cycle de vie du projet	Avant le démarrage du projet.	Siège du projet au niveau National
spécialiste en sauvegardes environnementales	1	Environnementaliste, Connaissances du CES de la BM	Au plus tard trois mois après le démarrage du projet.	Siège du projet au niveau National

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises (ces compétences seront complétées dans le Manuel Opérationnel du projet)	Période de recrutement	Lieux d'affectation
Assistant en sauvegardes environnementales	1	Environnementaliste, Connaissances du CES de la BM	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en sauvegardes sociales	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances du CES de la BM	Au plus tard trois mois après le démarrage du projet.	Siège du projet au niveau National
Assistant en sauvegardes sociales	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances du CES de la BM	Au plus tard trois mois après le démarrage du projet.	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en VBG	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances en Genre et du CES de la BM Connaissances en VBG/EAS/ HS, compétences en matière de gestion des plaintes et projet	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en prévention des risques sécuritaires	1	Connaissance en gestion et audit sécurité et sûreté; Expérience dans la gestion des projets dans les zones de conflits sécuritaires internes ou externes faisant intervenir les forces de défense	Au plus tard cinq mois après le démarrage du projet	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en infrastructures	1	Ingénieur de Génie rural/civil, Connaissance en infrastructure et aménagement forestier	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du p	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en communication	1	Connaissances en communication	Au plus tard trois mois après le démarrage du projet.	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en conservation	1	Bac+5 en foresterie, gestion des ressources naturelles Expérience professionnelle dans le secteur	Au plus tard trois mois après le démarrage du projet.	Siège du projet au niveau National

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises (ces compétences seront complétées dans le Manuel Opérationnel du projet)	Période de recrutement	Lieux d'affectation
		forêt/environnement et dans la gestion des aires protégées		
Spécialiste en moyens de subsistance durables et en développement communautaire	1	Expérience professionnelle pertinente dans la promotion d'activités de développement socio-économique en milieu communautaire	Au plus tard trois mois après le démarrage du projet.	Siège du projet au niveau National
Comptable	1	Connaissances en gestion comptable, cycle de vie du projet	Au plus tard trois mois après Le démarrage du projet.	Siège du projet au niveau National
Assistant comptable	1	Connaissances en gestion comptable, cycle de vie du projet	Au plus tard trois mois après le démarrage du projet.	Siège du projet au niveau National
Consultants	50	personnel qualifié répondant aux besoins identifiés	Selon le besoin	
chauffeurs	2	Permis de conduire, Expériences en conduite de véhicule	Au plus tard trois mois après le démarrage du projet.	Siège du projet au niveau National
Couriers	2	Expérience dans la livraison de documents, colis, définition des itinéraires de livraison	Avant la deuxième année du projet	Siège du projet au niveau National
Agents d'entretien	2	Connaissances des règles d'hygiène et de sécurité	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau National
Coordonnateurs régionaux	3	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Au plus tard trois mois après le démarrage du projet.	Au niveau Régional/Lieux à déterminer
II. Travailleurs contractuels				
Cabinets	A définir selon le nombre de sites concernés	Prescriptions à définir dans les appels à manifestation d'intérêt ou avis d'appel d'offres	En fonction du besoin tout au long de la durée du projet	Zones d'intervention du projet
Entreprises				
Sous-traitants				
Fournisseurs				
III. Autres Travailleurs				

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises (ces compétences seront complétées dans le Manuel Opérationnel du projet)	Période de recrutement	Lieux d'affectation
Travailleurs communautaires	A définir selon le nombre de périmètres concernés	Capacité à réaliser les tâches	Selon les besoins identifiés tout au long de la durée du Projet	Zones d'intervention du projet
Employés des fournisseurs principaux	A définir selon le nombre de périmètres concernés	Personnes répondant aux besoins	Selon les besoins identifiés tout au long de la durée du Projet	Zones d'intervention du projet
Agents de l'Administration publique	A définir selon le nombre de périmètres concernés	Personnes répondant aux qualifications exigées	En fonction du besoin tout au long de la durée du projet	Zones d'intervention du projet
Personnel de sécurité public et privé	A définir selon le nombre de périmètres concernés	Aucuns antécédents en matière de violations des droits de l'homme, formations en droit de l'homme, droit international humanitaire et violences basées sur le genre	En fonction du besoin tout au long de la durée du projet	Zones d'intervention du projet

4. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS A LA MAIN D'OEUVRE

Cette section présente les principaux risques liés à la main-d'œuvre du projet. En effet, le travail de bureau qui était jadis considéré comme un travail sans risque professionnel se révèle aujourd'hui susceptible d'entrainer des risques de maladies. De même, la main-d'œuvre aura à faire des activités aussi bien à prédominance intellectuelle qu'à des efforts physiques importants et à la sédentarité. Toutes ces activités entraînent des risques dont la gestion est primordiale pour la réussite du projet.

4.1. Activités des travailleurs du projet

Le Projet mettra sur la base des composantes mettra en œuvre des activités selon des sous composantes, qui vont nécessiter l'utilisation des travailleurs. Ces activités, sources de risques et impacts sur la sécurité et la santé de la main d'œuvre, sont identifiées dans le tableau ci-après.

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

Composantes	Sous-composantes	Activités
Composante 1 : Gouvernance de la chaîne de valeur forestière	Composante 1.1 : Renforcement de la gestion durable et inclusive des ressources forestières.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Installation et maintenance des infrastructures technologique (des serveurs, des systèmes de sécurité des données etc.)
	Composante 1.2 : Renforcement du cadre réglementaire pour un secteur privé dynamique dans la filière bois	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Déplacement sur le terrain pour les campagnes de communication ciblées, des sessions de formation et des activités d'engagement des parties prenantes
	Composante 1.3 : Renforcement du cadre institutionnel et organisationnel du secteur des produits forestiers non ligneux (PFNL).	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Déplacement sur le terrain pour la collecte des données (études)
	Composante 1.4 : Nature/Financement Climat	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Renforcement des capacités des acteurs ❖ Travaux de bureaux
Composante 2 : Investissements forestiers productifs	Composante 2.1. Préparation du Troisième Inventaire Forestier National (IFN3). (10 millions de dollars).	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Déplacement sur le terrain pour la collecte des données (études) ❖ Travaux de bureaux
	Composante 2.2. Plantations forestières	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Appui technique pour la création des banques de semences

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Composantes	Sous-composantes	Activités
		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fourniture et installation des équipements ❖ Création et gestion des plantations ❖ Déplacement sur le terrain pour formation et renforcement des capacités
	Composante 2.3. Économies forestières communautaires et développement local dans les forêts communales et communautaires	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Déplacement sur le terrain pour formation et renforcement des capacités ❖ Sélection des sous projets à accompagner ❖ Appui technique aux activités de développement communautaire, à la mise en œuvre des projets générateurs de revenus et la gestion des forêts communautaires
	Composante 2.4. Amélioration de la gestion des zones protégées existantes	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Déplacement sur le terrain pour la collecte des données (études) ❖ Fourniture, installation et maintenance des équipements technologiques pour la gestion des AP prioritaires ❖ Recrutement et présence de la main d'œuvre sur les sites de constructions des infrastructures nécessaires à la gestion des AP prioritaires ❖ Travaux de construction des infrastructures de gestion des AP prioritaires ❖ Supervision des travaux de construction des infrastructures de gestion des AP prioritaires ❖ Maintenance des infrastructures de gestion des AP prioritaires ❖ Descente sur le terrain pour accompagnement des communautés
Composante 3 : Infrastructure, financement et services de la chaîne de valeur	Composante 3.1 : Amélioration de l'accès du secteur privé au financement et à l'amélioration des infrastructures	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Travaux de bureau ❖ Collecte des données sur le terrain (études) ❖ Travaux de construction des infrastructures (❖ Recrutement et présence de la main d'œuvre sur les sites de constructions des infrastructures ❖ Renforcement des capacités des entreprises privées du secteur forestier ❖ Appui technique pour la modernisation de quatre centres de dépôt/vente de bois existants
	Composante 3.2 : Renforcer l'accès aux ressources et aux	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Descente sur le terrain pour renforcement des capacités, formation professionnelle

Composantes	Sous-composantes	Activités
	Marchés pour améliorer la participation des TPME (Très Petites et Moyennes Entreprises) à la chaîne de valeur	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Appui technique aux TPME ❖ Travaux de Rénovation du centre de promotion du bois
Composante 4 : gestion du projet	Gestion financière Passation des marchés Sauvegardes environnementale et sociale Suivi-évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Equipement et fonctionnement de l'UGP ; ❖ Organisation pratique du travail, choix managériaux ❖ Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain ❖ Mise en place d'un mécanisme de suivi et d'évaluation (S&E) des résultats et de l'impact du projet ❖ Soutien à la conception et au déploiement d'un MGP à l'échelle du projet ❖ Elaboration du Plan de Passation des Marchés ❖ Renforcement de la coordination entre tous les partenaires institutionnels pour assurer la circulation efficace de l'information entre tous les acteurs et la coordination avec le secteur privé ❖ Renforcement de la gestion administrative, technique et financière du projet ❖ Formation du personnel de l'Etat et de l'UGP conformément aux plans de travail annuels du projet ❖ Activités de communication pour informer le public du projet et faire connaître et diffuser ses résultats, ses meilleures pratiques et ses réussites ❖ Elaboration et mise à jour des documents de sauvegardes (CGES, PMPP, PGMO, CPPA, etc.)

4.2. Principaux risques liés au travail

Le risque professionnel est la probabilité pour un travailleur ou un salarié exposé à une situation dangereuse lors de son activité professionnelle, de subir des effets nocifs pour son état de bien-être physique, mental et social. Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet, on distingue essentiellement les risques physiques, chimiques, biologiques et psychosociaux. Les risques professionnels peuvent être très nombreux et de toutes sortes.

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet sont assez diversifiés. Ces risques sont liés, entre autres:

- Aux conditions de travail et d'emploi ;
- À la discrimination et l'inégalité des chances ;
- A l'organisation des travailleurs
- Au travail des enfants ;
- Au travail forcé ;
- A la Santé et sécurité au travail (SST) ;
- A la nature des contrats ;
- Aux risques de Violences basées sur le genre (VBG) , exploitation et abus sexuel (EAS) , et harcèlement sexuel (HS) ;
- Aux risques liés à l'insécurité dans certaines zones d'intervention du projet ;
- A la santé communautaire ;

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

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

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

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

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

Harcèlement sexuel : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il

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

Violences basées sur le genre : on entend par là, tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et basé sur les différences attribuées socialement (c'est à-dire le genre) aux hommes et aux femmes. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violences perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques » ;

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

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

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

Les risques de travail qui se produisent réellement - se matérialisent, seront identifiés, signalés et corrigés conformément aux directives pour la réponse aux incidents environnementaux, sociaux et de santé et de

sécurité dans le cadre de projets financés par la Banque mondiale conformément aux directives du rapport circonstancié (ESIRT).

Face à ces risques, des mesures de mitigation proposées sont contenues dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3: Principaux risques liés à la main d'œuvre et mesures d'atténuation à mettre en place

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants 	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> Veiller au respect des dispositions du code de travail, de la norme NES°2 de la Banque mondiale relatives aux conditions de travail sur tous les chantiers ; Élaborer, appuyer et suivre la mise en place d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet ; Mettre à disposition des travailleurs des équipements adéquats pour réduire les risques d'exposition ; Mettre à disposition des travailleurs des installations sanitaires appropriées et des facilités appropriées pour se laver, ainsi que de l'eau potable, soient disponibles en des endroits adéquats, en quantités suffisantes et dans des conditions satisfaisantes ; Élaborer et suivre la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre ; Mettre à disposition des travailleurs des locaux convenables pour qu'ils y prennent leurs repas, ou prendre des mesures appropriées n'aient été prises pour qu'ils puissent les prendre ailleurs ; Veiller à ce que le travail se déroule à des heures normales 	UGP/Prestataires
Risques spécifiques liés à la main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Risques en lien avec les activités de suivi des travaux, Risques en lien avec l'emploi du personnel sans contrat de travail, Risques en lien avec la non-implication des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet, Risques en lien avec le non-respect des prescriptions du plan 	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> Évaluer tous les travailleurs du projet afin d'assurer de la qualité des activités pendant la mise en œuvre du projet, Tout le personnel de l'UGP doit avoir un contrat signé par toutes les parties, Assurer un traitement équitable de tous les travailleurs ; Prendre des dispositions pour impliquer toutes les parties prenantes dans les activités de planification et de mise en œuvre du projet ; Veiller au respect des termes contractuels ; 	UGP

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
	<p>d'engagement environnemental et social,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risques en lien avec la non-rémunération du personnel et des prestataires, • Risques en lien avec le manque de suivi régulier des entreprises et prestataires du projet, • Risques en lien avec la non mise en œuvre des mesures environnementales et sociales et autres activités importantes pour le projet 		<ul style="list-style-type: none"> • Veiller au respect des prescriptions de tous les documents juridiques du projet ; • Partager toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes du projet, • Signature de codes de conduite par tous les membres de l'UGP accompagnée de séances de formations sur la prévention et réponse à l'EAS/HS 	
Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures de disciplinaires et de l'accès à l'information • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler). 	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un chargé de suivi de la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière d'égalité des sexes ; • Mettre en place un programme de suivi des ouvriers au niveau des chantiers ; • Sensibiliser les travailleurs sur le contenu des codes de bonnes conduites ; • Faire la situation mensuelle des travailleurs sur le chantier par genre et par type d'emploi ; 	Prestataires
			<ul style="list-style-type: none"> • Demander au contractant d'employer des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées) dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiée ; • Veiller à ce que les contractants se conforment au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail ; • Suivre la mise en œuvre des dispositions contractuelles. 	UGP

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
Mauvais comportement des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Harcèlement moral, et abus de pouvoirs • Harcèlement sexuel et intimidation • Violence Basée sur le Genre (VBG) y compris l'exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel. • Risque de conflits en lien avec la Pertes de bien socioéconomiques • • Déplacement involontaire de populations ou d'activités économiques 	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer et mettre en œuvre un plan d'action de réinstallation au niveau des différentes zones du projet afin d'éviter des conflits en lien avec les pertes de biens ; • Prendre des dispositions pour interdire des travaux nocturnes sur les chantiers ; • Sensibiliser les travailleurs non locaux au respect des us et traditions des populations locales ; • Toute personne qui travaille avec le projet (Toutes catégories des travailleurs) devra signer une Code de Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté tout forme de EAS/HS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec les sanctions explicites au cas de non-respect ; • Mettre en place les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect des codes des conduits (en assurant l'accessibilité et l'adaptation aux plaintes EAS/HS) ; • La sensibilisation et formation régulière des populations riveraines et des travailleurs du projet sur ces risques, ainsi que la signature de code de conduite du projet, les MGP etc. les services de prise en charge disponible ; 	UGP/Prestataires
Travail des enfants (moins de 18 ans)	<ul style="list-style-type: none"> • Embauche d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale ; • Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants minimum : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social 	Substantiel	<ul style="list-style-type: none"> • Veuillez à mentionner dans tous les contrats, des clauses sur la protection des enfants mineurs (moins de 18 ans) y compris des pénalités pour non-conformité • Exiger aux entrepreneurs d'enregistrement de tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge et identités • Mettre en place des équipes chargés de suivre les situations de non conformités avec les dispositions contractuelles en matière de travail de mineurs sur les chantiers 	UGP/Prestataires

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
			<ul style="list-style-type: none"> • Suivre la mise en œuvre des dispositions en matière de travail des enfants sur les chantiers 	
Travail forcé	Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré	Substantiel	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer des dispositions interdisant sur les chantiers tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré dans les contrats des entreprises et autres prestataires du projet ; • Mettre en place un dispositif de suivi des dispositions des contrats ; • Procéder à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre. 	UGP
Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Risque d'attaque terroriste notamment dans la région de l'Extrême-Nord ; • Agression des travailleurs sur le chemin de leur domicile, en raison des heures trop prolongées de travail • Risque d'enlèvement • Risque de destruction du matérielle de chantier (véhicules, engins lourd...) • Risque en lien avec les regroupements sur les chantiers • Risque en lien avec la présence des entreprises en charge des travaux au niveau des zones • Risques liés à l'embauche du personnel de sécurité • Risque liés à la non implication des populations et autorités locales à la préparation du projet 	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un plan d'intervention au niveau des zones d'insécurités ; • Définir des indicateurs de suivi de l'insécurité au niveau des zones de travaux ; • Impliquer les Forces de Défense et de Sécurité dans la planification des interventions de terrain ; • Élaborer un plan de gestion de sécurité au niveau des zones du projet ; • Sensibiliser les travailleurs sur les conduites à tenir au niveau des zones d'insécurités ; • Limiter au strict nécessaire les regroupements pendant les travaux ; • Contractualiser prioritairement avec les entreprises locales qui ont une bonne connaissance de la zone (régions septentrionales) ; • Utiliser les plans ORSEC existant au niveau des différentes zones d'intervention du projet ; 	UGP/Prestataires

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
			<ul style="list-style-type: none"> Recruter prioritairement la main d'œuvre au niveau des zones d'intervention ; Tous les déplacements dans la zone d'influence du projet (Composante MINEE) se feront sur autorisation du Coordonnateur du projet. Les déplacements du personnel doivent ainsi faire l'objet d'un processus d'autorisation rédigé dans une procédure standard dédiée, qui demande (i) au personnel concerné d'adresser une demande de mission à la coordination en précisant les dates et heures de voyage, les moyens de transport et les lieux d'hébergement ; (ii) au Spécialiste sécurité de fournir un avis de sécurité ; (iii) à la coordination d'approuver ou de refuser officiellement la demande. 	
Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> Risques physiques : Chute dans des tranchées ou des excavations, le risque d'effondrement de l'équipement ou du sol sur les travailleurs, manutention à risque de matériaux lourds pouvant entraîner des blessures, Risque de chute et autres accidents dû au travail sur des terrains escarpés et dangereux ; Espaces confinés ; Risques électriques : Les travailleurs peuvent être exposés à des équipements électriques souterrains pendant les travaux d'excavation et de construction de pipelines ; Risques liés à la circulation : les réseaux de distribution d'eau à 	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer et suivre des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ; Élaboration des fiches de sécurité par rapport substances dangereuses ; employer des systèmes de protection contre les chutes pour les travaux effectués en hauteur ; maintenir les aires de travail de manière à réduire le plus possible les risques de glissade et de trébuchement ; utiliser des techniques appropriées pour creuser les tranchées et les étayer ; appliquer des mesures de prévention des incendies et des explosions conformes aux normes acceptées au plan international ; délimiter les zones de travail de manière à mettre les travailleurs à l'abri de la circulation et des machines dans la mesure du possible ; réduire la vitesse dans les zones de travaux ; 	UGP/Prestataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
	<p>réhabiliter se trouvent dans le couloir de routes existantes. Le fait de travailler à proximité de routes où circule du trafic augmente le risque d'accidents impliquant des véhicules et des travailleurs du projet ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposition des travailleurs à des substances dangereuses • Risque de Contamination dû au non-respect du port d'EPI ; • Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail • Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail • Utilisation de la machinerie en mauvais état • Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables • Propagation des IST, et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène 		<ul style="list-style-type: none"> • exiger le port de vêtements de sécurité très visibles par les travailleurs opérant à proximité des véhicules ; • assurer un éclairage adéquat du chantier pour le travail de nuit en prenant garde, toutefois, à n'éblouir ni les ouvriers ni les conducteurs ; • La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ; • Veuillez à ce que tous les chantiers soient gérés de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST ; • Veuillez à inclure les éléments relatifs au SST à tous les contrats des prestataires et sous-traitants ; • Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ; • Identification des risques potentiels pour les travailleurs ; • Installer des postes de sécurité équipés de douches et de matériels de bain d'yeux près des matériels où se trouvent du chlore et de l'ammoniac et d'autres zones de stockage et d'utilisation de produits chimiques dangereux ; • Interdire de manger, de fumer et de boire en dehors des zones prévues à cet effet ; • Mettre en place sur les chantiers des mesures de prévention et de protection ; • Former les travailleurs risques et gestion des risques sur les chantiers ; • Mettre à la disposition des travailleurs des Équipement de Protection Individuel et prévoir une formation portant sur leur utilisation et leur entretien; • exiger le port de Vêtements de Flottaison Individuelle (VFI) lorsque des travaux sont effectués à proximité de voies d'eau ; 	

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
			<ul style="list-style-type: none"> • Veuillez au respect des consignes de sécurité sur les chantiers ; • Intégrer au PGES chantier des mesures SST ; • Inclure dans le programme de formation pour la sécurité des travailleurs les pratiques de manutention sûres et les mesures d'hygiène personnelle qui permettent de réduire l'exposition aux pathogènes et aux vecteurs ; • Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veuillez à leur application ; • Préparer un plan de gestion des déchets et veuillez à sa mise en œuvre ; • Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ; 	
Afflux de la main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Pression sur les ressources naturelle; • Violences Basées sur le Genge y compris l'EAS/HS ; • L'inflation des produits de première nécessité ; • Diminution du nombre d'emploi pour les locaux ; • Risque de conflits avec les populations hôtes ; • Risque de non-respect des us et coutumes 	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> • Obliger contractuellement les contractants du projet à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches ; • Faire signer les codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux ; • Animer des séances de sensibilisations jusqu'à la fin des travaux à l'endroit des travailleurs ; • Expliquer le contenu des codes de conduites aux travailleurs sur les chantiers ; • Veuillez au respect des dispositions des codes de conduites. 	UGP/Prestataires
Violences Basées sur le Genre	<ul style="list-style-type: none"> • Afflux de la main d'œuvre • Risques de viol ; • Risque d'exploitation et d'abus sexuel ; • Risque de harcèlement sexuel • Non existence de code de bonne conduite ; 	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les codes de conduite VBG/EAS/HS définissant des sanctions sont signés et bien Compris : <ul style="list-style-type: none"> ○ S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions. 	UGP/Prestataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de sensibilisation des travailleurs sur les thématiques d'EAS/HS ; • Non séparation des latrines sur les chantiers pendant les travaux ; • Manque d'existence de panneaux d'alerte sur les actes de VBG y compris l'EAS/HS ; • Manque d'éclairage des espaces publics autour du chantier ; • Non existence des codes de conduite relatives aux VBG y compris EAS/HS dans les contrats 		<ul style="list-style-type: none"> ○ S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet. ○ Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite ○ Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines. • Se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent sur le chantier. • Les vestiaires et/ou latrines doivent être situés dans des zones séparées et bien éclairées, et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur • Installer de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui sensibilisent les travailleurs et la population locale sur actes de VBG y compris l'EAS/HS ; • S'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés • Veiller à ce que des activités de diffusion d'informations sur <ul style="list-style-type: none"> ○ le droit d'accéder aux services en toute sécurité et sans exploitation ○ les politiques et mécanismes de gestion sensibles à l'EAS/HS et ○ les services de référencement disponibles pour les survivant(e)s des VBG soient réalisés • Incorporer les commentaires des femmes et des filles dans les consultations lors de la conception / exploitation de ces espaces • Intégrer les dispositions EAS/HS à tous les contrats • Recruter un spécialiste EAS/HS au niveau de l'UGP du projet 	

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
			<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes spécifique à l'EAS/HS. • Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits par les travailleurs, comment accéder le MGP au cas de non-respect des codes des conduit, et la prévention de l'EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; • Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ; organiser aussi des séances ciblant particulièrement les superviseurs de travailleurs pour les sensibiliser sur leurs responsabilités dans la création d'un environnement attentif et non tolérant les EAS/HS • Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE à travers le recrutement d'une spécialiste en sauvegarde sociale avec une expertise en genre et VBG 	

5. CADRE INSTITUTIONNEL ET LEGAL DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE AU CAMEROUN

Cette section décrit les principaux aspects de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs recensées à la section 3.

5.1. Cadre institutionnel de gestion de la main d'œuvre

La gestion de la main-d'œuvre connaît présentement des mutations profondes sous l'effet conjugué de la révolution technologique, des changements climatiques, des évolutions démographiques et de l'harmonisation des réglementations du travail. Aussi, plusieurs institutions interviennent dans les problématiques de gestion de la main-d'œuvre, il s'agit notamment des institutions internationales et des institutions nationales.

5.1.1. Institutions internationales

❖ L'Organisation Internationale du Travail

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

❖ La Commission de l'Union Africaine

À la lumière des enjeux relatifs à la migration de main d'œuvre, La Commission de l'Union Africaine (CUA) a adopté un cadre politique clé à cet égard : le Programme Conjoint de Migration de Main-d'œuvre (Joint Labour Migration Policy en Anglais, en abrégé JLMP). Ce Programme est censé mettre en œuvre des stratégies dans le cadre du domaine prioritaire clé 5 – «la migration de la main-d'œuvre et l'intégration économique régionale » – du Plan d'action de l'Union Africaine (UA) pour la promotion de l'emploi,

l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique, qui a été adopté à Addis-Abeba en janvier 2015. Le Projet « Actions catalytiques du programme conjoint AU-OIT-OIM-CEA sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre pour le développement et l'intégration en Afrique (JLMP-ACTION) », a été lancé en juin 2021 avec pour but de renforcer la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre, pour une croissance économique inclusive et l'intégration régionale du continent africain.

Dans le cadre du Pilier 1 du Projet JLMP ACTION « *Amélioration de la gouvernance et de la réglementation des migrations de main-d'œuvre dans certains Etats membres et Communautés Economiques Régionales (CER)* », il est envisagé d'accompagner le gouvernement du Cameroun, les partenaires sociaux et la société civile dans le processus d'élaboration et de coordination efficace de la mise en œuvre d'une politique de migration de main-d'œuvre.

❖ Banque mondiale

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

5.1.2. Institutions nationales

❖ Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale

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

travailleur, etc.). Il en est de même pour la contractualisation des travailleurs étrangers sur le projet qui doit être approuvée par le ministre en charge du travail.

❖ **Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle** **Le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle**

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

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

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

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

❖ **Ministère des Affaires Sociales**

Le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique du gouvernement en matière de prévention et d'assistance sociale ainsi que de la protection sociale des individus. A ce titre, il est chargé : (i) de la protection sociale de l'enfance, des personnes âgées et des handicapés, ii) de la prévention et du traitement de la délinquance juvénile et de l'inadaptation sociale, (iii) de la facilitation de la réinsertion sociale et de la lutte contre les exclusions, (iv) de la solidarité nationale, (v) du contrôle des écoles de formation et des personnels sociaux, (vi) de l'animation, de la supervision et du contrôle des établissements et des institutions concourants à la mise en œuvre de la politique sociale.

❖ **Ministère des Forêts et de la Faune**

En qualité de principal acteur institutionnel, responsable de la supervision globale du Projet, le MINFOF supervise les activités liées au recrutement et à la gestion des travailleurs du Projet.

❖ **Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille**

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

❖ **La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale**

Placée sous la tutelle du MINTSS, la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) est un établissement public, doté de la personnalité juridique et jouissant de l'autonomie financière. La gestion de la CNPS est assurée par un conseil d'administration composée de façon tripartite par les représentants des travailleurs, des employeurs, de l'Etat, et une Direction Générale.

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

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

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

❖ **Les Organisations Non Gouvernementales**

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

❖ **Unité de Gestion du Projet**

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

5.2. Cadre légal et réglementaire de gestion du travail

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

5.2.1. Normes internationales du travail

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

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

Tableau 4: Conventions ratifiées par le Cameroun

Convention	Date de ratification
1. Conventions fondamentales	
Convention n°29 sur le travail forcé, 1930	07/06/1960
Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	07/06/1960
Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	03/09/1962
Convention n°100 sur l'égalité de rémunération, 1951	25/05/1970
Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, 1957	03/09/1962
Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	13/05/1988
Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973	13/08/2001
Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999	05/06/2002
2. Conventions sur la 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, 1976	01/06/2018
3. Conventions techniques	
Convention n°3 sur la protection de la maternité, 1919	25/05/1970
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	Date de ratification
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, 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

5.2.2. Directives de la Banque mondiale : NES N°2

Pour le présent document des PGMO, la norme la plus pertinente est la NES 2. Cette norme reconnaît en effet, l'importance de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus en vue de réduire la pauvreté et promouvoir une croissance économique solidaire. Les Emprunteurs peuvent promouvoir de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et améliorer les retombées d'un projet sur le développement en traitant les travailleurs du projet de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres.

Champ d'application de la NES 2

Elle permet de planifier, de gérer les besoins en main-d'œuvre et de déterminer les risques potentiels associés au projet. Dans cette optique le document des 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 de manière continue au fur et à mesure de la réalisation de celui-ci. Il vise en outre l'amélioration du traitement des travailleurs de façon équitable en leur offrant des conditions de travail saines et sécurisées.

Objectifs de la norme NES 2

Plus spécifiquement, les objectifs de la NES 2 (Emploi et Conditions de travail) 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 NES2 et 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.

5.2.3. Législation nationale

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

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

Eléments	Textes réglementaires	
Dispositions générales	Constitution du 18 janvier 1996.	
	Loi n° 92/007 du 14 aout 1992 portant code du travail du Cameroun	
	Décret n°2012/558 du 26 novembre 2012 portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale	
	Convention collective nationale des entreprises du Bâtiment, des travaux publics et des activités annexes du 25 aout 2004	
Relations professionnelles et dialogue social	Syndicats professionnels	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> 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.

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Eléments	Textes réglementaires
Conditions de travail	Décret n°93/570 du 15 juillet 1993 fixant les modalités de placement des travailleurs
	Décret n°93/571 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification
	Décret n°75/29 du 10 janvier 1975 fixant les modalités d'application du régime des permissions exceptionnelles d'absences payées
	Décret n°93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers
	Arrêté 017/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants
	Arrêté 018/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des femmes
	Lettre-circulaire n°05/MTPS du 1er août 1995 ayant pour objet les départs volontaires
	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
	Décret n°75/DF/29 du 10 janvier 1975 fixant le régime des permissions exceptionnelles d'absence pour évènements familiaux
Rémunération	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
	Décret n°78/545-546-547 du 28 décembre 1978 fixant les modalités et la base de calcul de l'indemnité journalière et des rentes
	Décret n°93/573/PM du 15 juillet 1993 fixant les modalités de prise en charge des frais de voyage et transport du travailleur déplacé
	Arrêté n°016/MTPS/DEGRE/SEJS du 15 juillet 1968 relatif aux pièces justificatives du paiement du salaire

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Eléments		Textes réglementaires
		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
Santé et la Sécurité 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 04 Juillet 1984 modifiant l'ordonnance n°73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la Sécurité Sociale
		Décret n°74/26 du 11 janvier 1974 fixant les modalités d'application de certaines dispositions de l'ordonnance n°73 /17 du 22 mai 1973 portant organisation de la prévoyance sociale
		Arrêté conjoint METPS/MINEFI N° 035 du 12 Juillet 2002 fixant les modalités d'application de la loi n°2001/017 du 18 décembre 2001 portant réaménagement des procédures de recouvrement des cotisations sociales
	Prestations familiales	Loi n°67/LF/7 du 12 juin 1967 instituant un code des prestations familiales
		Décret n°85/1096 du 02 août 1985 fixant le montant des allocations familiales
		Arrêté n°007/MTLS/DPS du 14 avril 1970 fixant les conditions et les modalités de paiement des prestations familiales prévues par la loi n°67/LF/7 du 12 juin 1967
	Accidents de travail et maladies professionnelles	Loi n°68/LF/18 du 18 novembre 1968 portant organisation de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Loi n°77/11 du 13 juillet 1977 portant réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles
		Loi n° 77/11 du 13 Juillet 1977 Portant réparation et prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles

5.2.4.Délimitation du cadre légal et réglementaire de gestion du travail sur le projet

Le cadre juridique de la gestion du travail dans le projet, tel que décrit dans ce cadre, comprend la NES 2 de la Banque mondiale et la législation correspondante du Cameroun. En cas de divergence, la NES 2 de la Banque mondiale prévaudra.

5.2.5.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 devra satisfaire.

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Tableau 6: Analyse comparée entre la NES 2 et le Code du Travail

Eléments de comparaison	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Mesures pour combler les lacunes si nécessaire
Non-discrimination et égalité des chances	Non-discrimination et égalité des chances (NES 2, paragraphes 13 à 15)	Les articles 4 et 168 de loi N° 92/007 du 14 août 1992 traite de la non-discrimination ainsi que des sanctions	Les dispositions de la Norme 2 de la Banque mondiale sont captées par les textes réglementaires nationaux
Organisations de travailleurs	Organisations de travailleurs (NES2, paragraphe 16).	La liberté syndicale est un droit au Cameroun (Titre II.- des syndicats professionnels, article 3 de La loi N° 92/007 du 14 août 1992) Par ailleurs, Le Cameroun a ratifié la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical	Les dispositions de la Norme 2 de la Banque mondiale sont captées par les textes réglementaires nationaux
Informations sur les conditions d'emploi	Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du Projet sur leurs conditions d'emploi; les congés et le droit de repos. Ces informations leur seront communiquées au début de leur relation de travail.	La loi N° 92/007 du 14 août 1992, portant Code du Travail prend en compte ces exigences dans ses titres 3, 4 et 5.	
Fixation des salaires	Les travailleurs du Projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre ; Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites		

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Eléments de comparaison	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Mesures pour combler les lacunes si nécessaire
Licenciement et indemnités de départ	Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du Projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.		
Santé et sécurité au travail	Des mesures de la santé et la sécurité au travail seront appliquées au Projet. Ces mesures prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA. Les mesures SST qui s'appliquent au Projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES	Les articles 95-103 du titre VI sur la santé et la sécurité prennent en compte ces exigences	Les dispositions sont conformes à celles contenues dans la NES 2
Emploi des enfants, des femmes et des personnes vulnérables	La NES 2 met un accent sur la protection des enfants, et des personnes vulnérables.	Législation nationale (la loi N° 92/007 du 14 août 1992), portant Code du Travail, est arrimée aux conventions OIT relatives à la protection de ces catégories de travailleurs.	Les dispositions des conventions ratifiées rejoignent celles de la NES 2.
Recrutement de la main d'œuvre étrangère	Le champ d'application de la NES 2 inclut les travailleurs migrants même si elle ne donne pas de détails. "15 : L'Emprunteur prendra 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	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 (pour les travailleurs directs) doit être soumis à l'autorisation du ministre en charge du travail et celui en charge de la formation professionnelle. Cette procédure n'est pas nécessaire pour les travailleurs contractuels et travailleurs communautaires

Eléments de comparaison	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Mesures pour combler les lacunes si nécessaire
	comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants".		
Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP)	<p>La NES voudrait qu'un MGPT soit mis à la disposition de tous les travailleurs directs, contractuels, et communautaires ainsi que de leurs organisations, le cas échéant.</p> <p>Le MGPT sera proportionné à la nature et l'envergure du Projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations.</p> <p>Le MGPT Pourra utiliser les systèmes d'examen des plaintes existant à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du Projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants pourront être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au Projet.</p>	<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point</p>	<p>Ce PGMO prévoit un mécanisme de gestion des plaintes pour ces travailleurs.</p>

5.2.6.Cadre réglementaire régissant la Santé et la Sécurité au Travail

Les dispositions qui vont régir les travailleurs dans le cadre de ce Projet, en matière de Santé et Sécurité au Travail, seront : le Cadre juridique de la République du Cameroun ainsi que les dispositions de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail (SST), y compris les directives ESS générales et, le cas échéant, spécifiques au secteur concerné d'activités du Groupe de la Banque mondiale.

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Le tableau ci-dessous fait une synthèse des principaux aspects de la législation nationale du travail relative à la santé et à la sécurité au travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs identifiés dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet.

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Tableau 7: Principaux aspects de la législation nationale sur la SST

Législation nationale en matière de santé et de sécurité au travail	Aspects de santé et de sécurité au travail pertinents pour le projet	Catégories des travailleurs du projet concernés
La Loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun	<ul style="list-style-type: none"> 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 	Personnel des UGP
L'arrêté n°039/MTPS/ IMP du 26 novembre 1984 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.	<ul style="list-style-type: none"> 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 de travail Les formations en santé et sécurité au travail ; L'obligation de rapporter les accidents de 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 droit syndical 	Employés des prestataires et fournisseurs engagés par le projet Travailleurs communautaires
Décret N°94/199 du 7 Octobre 1994	<ul style="list-style-type: none"> Cette décret prévoit en son article 25 que l'Etat est tenu d'assurer la protection des fonctionnaires contre toute menace; Ce décret renseigne qu'«en cas d'accident intervenu 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 » 	Personnel de l'administration (MINEE etc.)
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 professionnels sous réserve de l'immatriculation dudit personnel à la CNPS et le versement régulier des cotisations sociales mensuelles	Personnel des UGP, Employés des prestataires et fournisseurs de service, sous-traitants
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 : il peut être soit moral, soit sexuel. Le champ d'application de cette loi est très large puisqu'il vise aussi bien les actes et attitudes présentant un harcèlement moral	Toutes les catégories de travailleurs

Législation nationale en matière de santé et de sécurité au travail	Aspects de santé et de sécurité au travail pertinents pour le projet	Catégories des travailleurs du projet concernés
	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 aussi aux relations entre travailleurs ou agents publics de même niveau hiérarchique.	

Il convient néanmoins de souligner l'importance de la prise en compte des bonnes pratiques internationales dans ce secteur, des directives de l'OMS et à d'autres directives parmi lesquelles :

- 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) ;
- WHO Emergency Response Framework, 2017.

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 exerçant entre autres dans les bâtiments et travaux. Elles s'appliquent à tous les salariés, aux apprentis, aux stagiaires et aux membres de la famille. L'application des présentes dispositions ne dispense pas les entreprises et établissements cités ci-dessus de l'observation d'autres dispositions concernant la sécurité et 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 pour la sécurité et la santé au travail, destinées à assurer la protection des travailleurs qu'il utilise. 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 application et réexaminer périodiquement un programme de prévention des risques présents sur les lieux de travail. Lorsque plusieurs employeurs utilisent simultanément des travailleurs sur un 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 le fait de ses activités.

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au Projet. Ces mesures seront conformes aux exigences et mesures prévues par la NES 2 et à la législation nationale. Celles-ci disposent en substance que des mesures de SST doivent être conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- i. Identification des dangers potentiels pour les travailleurs du Projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- ii. Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination des conditions ou des substances dangereuses ;
- iii. Formation des travailleurs du Projet et conservation des registres correspondants ;
- iv. Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- v. Dispositifs de prévention des urgences, solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

De même, tous les contrats contiendront les clauses liées aux conditions de travail et aux SST. Ces clauses fourniront des mécanismes de communication et de formation pour l'ensemble des travailleurs du projet et des responsables.

Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du Projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du Projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle. Lorsque les travailleurs du Projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs¹.

¹ cf. paragraphes 24 à 30 de la NES 2.

5.2.7. Réglementation applicable à la gestion de la main-d'œuvre

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

On citera à titre d'information :

Pour les **travailleurs directs du projet**, les dispositions des paragraphes 9 à 30 de la NES 2 s'appliqueront. [A. Conditions de travail et gestion de la relation employeur travailleur : Conditions de travail et d'emploi, Non-discrimination et égalité des chances, Organisations de travailleurs ; B. Protection de la main-d'œuvre : Travail des enfants et âge minimum ; Travail forcé ; C. Mécanisme de gestion des plaintes ; D. Santé et sécurité au travail (SST)].

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

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

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le Projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes. De même, les dispositions de la loi 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun seront applicables à cette catégorie de travailleurs.

Pour les **travailleurs contractuels**, les dispositions des paragraphes 9 à 33 de la NES 2 s'appliqueront [A. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur : Conditions de travail et d'emploi, Non-discrimination et égalité des chances, Organisations de travailleurs ; B. Protection de la main-d'œuvre, Travail des enfants et âge minimum, Travail forcé ; C. Mécanisme de gestion des plaintes ; D. Santé et sécurité au travail (SST)].

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

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

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

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

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

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

6. PERSONNEL RESPONSABLE

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

6.1. Responsable de la mobilisation de la ressource humaine

Cette section précise à quelles fonctions et/ou personnes correspondent les responsabilités suivantes dans le cadre du projet (le cas échéant) :

- **Recrutement et gestion des travailleurs du projet**

L'UGP à travers le Coordonnateur va diligenter le processus de recrutement du personnel de l'UGP. A cet effet, à travers la personne en charge des ressources humaines, il suivra un processus qui comprend la préparation et/ou validation des termes de référence avec la Banque le cas échéant, la prise de toutes les précautions pour se conformer aux prévisions d'acquisition du projet et le lancement du processus de sélection pour la nomination ou l'embauche du personnel de l'UGP. Il mettra en place pour cela une équipe Ad-hoc de personnes ressources chargées d'analyser les dossiers de recrutement chaque fois que de besoin. Il requiert la non-objection de la Banque mondiale sur le dossier de recrutement avant la signature du contrat.

La gestion des contrats de personnels sera également de la responsabilité du Coordonnateur, mais l'opérationnalisation et le reporting seront faites par la personne chargée des ressources humaines et le spécialiste social du projet.

D'autres détails seront dans le Manuel Opérationnel du projet

- **Engagement et gestion des fournisseurs/prestataires et sous-traitants**

La gestion de l'engagement et supervision des fournisseurs de l'UGP sera sous la responsabilité de la personne des ressources humaines, du spécialiste social et du personnel chargé des acquisitions.

Il sera de la responsabilité du spécialiste des sauvegardes sociales du projet de veiller à ce que les textes relatifs à ce que le document de PGMO soient appliqués dans les contrats de travail des fournisseurs/prestataires et sous-traitants.

Les contrats avec les tiers y compris les fournisseurs/prestataires et sous-traitants qui engagent des contractuels seront des entités légalement constituées et faibles et mettront 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, à l'exception des paragraphes 34 à 42.

Les travailleurs contractuels auront accès au Mécanisme de Gestion des Plaintes pour les Travailleurs (MGPT). 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, l'UGP donnera, à ces travailleurs contractuels, l'accès au MGPT.

Les entreprises mobilisées auront dans leur équipe des responsables en ressources humaines. Ils seront chargés du recrutement et de la gestion des travailleurs.

Le recrutement des fournisseurs/prestataires et sous-traitants (tiers) sera organisé et géré par l (es) entreprise (s) adjudicatrices des sous projets. 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 seront dans le champ d'application de la NES n°2 et du Code du Travail applicables au Cameroun.

D'autres détails seront dans le Manuel Opérationnel du Projet

- **Santé et sécurité au travail**

La mise en œuvre de ces dispositions est du ressort du Responsable des sauvegardes Environnementales et du responsable des sauvegardes sociales.

- **Formation des travailleurs**

Cette fonction est partagée entre le responsable des mesures d'accompagnement et chaque responsable technique du domaine concerné par la formation.

- **Gestion des plaintes des travailleurs**

Conformément à la NES 2, le Projet doit mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes, accessible à toutes les catégories de travailleurs, pour répondre aux préoccupations d'ordre professionnel des travailleurs directs et des travailleurs contractuels recrutés dans le cadre du Projet. Ainsi, sur la base du Mécanisme de gestion des plaintes, **chaque contractant élaborera un Manuel de Gestion des Plaintes pour ses propres travailleurs qui leur sera communiqué**. Le Manuel précisera la composition de l'instance chargée de la résolution des plaintes des travailleurs engagés dans le projet, les modalités de saisine et les canaux de dépôt des plaintes. Le Manuel devra garantir la transparence dans le processus de traitement des plaintes et la possibilité de déposer des plaintes anonymes sans crainte de représailles. L'instance de gestion des plaintes des travailleurs du projet devra être indépendante et impartiale. Le

processus de gestion des plaintes des travailleurs du projet doit être distinct de celui des bénéficiaires du projet.

Le spécialiste en sauvegardes sociales au sein de l'UGP assurera la responsabilité de la mise en œuvre du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs au niveau central (voir le chapitre 10 relatif au MGP).

Le spécialiste VBG au sein de l'UGP sera chargé du traitement des plaintes en matière de VBG/EAS/HS.

D'autres détails seront dans le Manuel de procédures opérationnelles du projet.

▪ **Gestion du Personnel de sécurité privée**

La gestion de l'engagement et la supervision du personnel de sécurité sera sous la responsabilité de la personne chargée des ressources humaines, le spécialiste en sécurité du projet et du SPM. Cette gestion sera décrite dans le Plan de Management de Risques Sécuritaires du Projet.

Le rôle des entreprises de sécurité privée est de fournir des services préventifs et défensifs, et de protéger les travailleurs du projet, les installations, les équipements et les opérations, quel que soit leur emplacement. Le personnel de sécurité privé n'a pas le pouvoir de faire respecter les lois et ne peut empiéter sur les attributions, responsabilités et prérogatives propres aux forces de sécurité publique.

■ *Emploi et composition du personnel de sécurité privée*

La gestion des ressources humaines étant un aspect délicat, il convient dans le cadre de la réalisation du Projet que la sécurité privée soit gérée par un prestataire de sécurité privée.

■ *Dispositions contractuelles*

Il convient dans le cadre de la réalisation des missions de sécurité privée d'appliquer les dispositions contractuelles suivantes :

- L'UGP devra élaborer les termes de références de la prestation que le prestataire de sécurité privée devra réaliser ;
- L'UGP devra élaborer un contrat de gardiennage et de surveillance des personnes, des locaux et des biens du projet ;
- Le prestataire devra disposer d'un dossier administratif complet conforme à la réglementation en vigueur ;
- Le prestataire devra fournir les preuves de la réalisation des travaux similaires ;

- Le prestataire devra fournir un rapport d'enquête d'antécédents du personnel de sécurité qu'il mettra à la disposition de l'UGP ;
- Le prestataire devra fournir une liste de ces 05 dernières prestations ;
- Le prestataire devra fournir un code de bonne conduite durant la réalisation des travaux.

 *Surveillance active des performances du prestataire*

La présente partie définit le système d'audit qui sera appliqué dans le cadre du Projet. Elle donne la procédure qui sera appliquée pour assurer la performance des prestations des activités de sécurité privée. Ainsi, pour ce faire, il sera question de :

- Constituer une équipe ad hoc pour assurer l'audit ;
- Établir les objectifs du programme d'audit et les points sur lesquels porte l'audit ;
- Préparer les activités à réaliser pendant l'audit. Il s'agira de : o Réaliser une revue des informations documentées ; o Définir les rôles et responsabilités en rapport avec l'audit à réaliser ; o Préparer les informations documentées en vue de l'audit ; o Planifier l'audit.
- Réaliser l'audit proprement dit. Le tableau suivant donne les éléments à prendre en compte :

Tableau 8: Méthodes d'Audit

Mesure de l'implication entre l'auditeur et l'audité	Lieu de présence de l'auditeur	
	Sur site	A distance
Interaction humaine	Conduite des entretiens ; Renseignement des listes types et des questionnaires avec la participation de l'audité ; Revue des documents avec la participation de l'audité ; Échantillonnage	Au moyen de circuits de communication interactive Conduite des entretiens ; Observation de tâches réalisées avec un guide à distance ; Renseignement des listes types et des questionnaires ; Revue des documents avec la participation de l'audité.
Pas d'interaction humaine	Revue des documents (par exemple enregistrements, analyse; des données); Observation des tâches réalisées; Visite du site; Renseignement des listes types; Échantillonnage	Revue des documents (par exemple enregistrements, analyse des données); Observation des tâches réalisées par des moyens de contrôle, tenant compte des exigences d'ordre social, légal et réglementaire ; Analyse des données

Les activités d'audit sur site sont réalisées sur le lieu de présence de l'audité. Les activités d'audit à distance sont réalisées en tout lieu autre que le lieu de présence de l'audité, quelle que soit la distance.

Les activités d'audit interactives impliquent l'interaction entre le personnel de l'audité et l'équipe d'audit. Les activités d'audit non interactives n'impliquent aucune interaction humaine avec les personnes qui représentent l'audité, mais impliquent cependant l'interaction avec les équipements, les installations et la documentation.

- Préparer et diffuser les rapports d'audits ;
- Clôturer l'audit ;
- Réaliser les activités d'audits

 *Vérification des antécédents du personnel de sécurité*

La vérification des antécédents est un processus qui permet le filtrage des personnes ayant accès aux sites du projet. Pour cela, il est nécessaire pour le responsable du projet de créer une équipe qui aura pour mission la vérification des informations sur le rapport d'enquête fourni par le prestataire de sécurité.

Cette mission consistera à :

- Identifier les institutions ou/et les anciens clients du prestataire qui devraient être consultés. Afin de procéder à ces vérifications, l'équipe pourra arrêter quatre (04) à cinq (05) sources pour obtenir des informations pertinentes ;
- Préparer les informations documentées en vue des rencontres avec les différentes sources ;
- Rencontrer les différentes sources et ;
- Établir un rapport d'activité.

En cas d'informations crédibles et avérées faisant état d'allégations d'abus, d'usage inapproprié de la force ou d'autres activités criminelles et actes répréhensibles dans le passé, exiger que le ou les individus concernés soient exclus du site jusqu'à ce qu'une enquête officielle préalablement initiée par le responsable du projet ne soit conclue.

 *Équipement du personnel de sécurité*

Pour la bonne exécution des prestations de sécurité privée, le prestataire de sécurité devra mettre à la disposition du personnel les équipements suivants :

- Une tenue réglementaire de couleur remarquable obligatoire pour tous les agents de sécurité affectés au projet. Le prestataire est libre de choisir le design et la couleur de l'uniforme de ce dernier. La seule exigence est de mettre en évidence le nom ou le logo de l'entreprise en plaçant sur l'uniforme au moins 2 insignes ;

- La lampe torche s'impose pour les agents de prévention et de sécurité réalisant des missions de surveillance la nuit ou des missions d'inspection. Plus qu'un simple outil d'éclairage, la lampe torche est aussi un moyen de dissuasion relativement efficace ;
- Le sifflet est un équipement à utiliser en cas de problème (intrusion, attaque...), l'agent de sécurité doit pouvoir sonner l'alerte le plus rapidement possible. Le moyen le plus efficace de le donner est d'utiliser le sifflet ;
- Le talkie-walkie est un équipement qui permet à plusieurs agents de sécurité de communiquer facilement entre eux lorsqu'ils sont amenés à travailler sur un site d'une superficie importante. Il est plus économique que le téléphone portable puisqu'il permet de communiquer gratuitement.
- Le Tonfa, plus communément appelé bâton de sécurité, est l'instrument de prédilection utilisé par les agents de sécurité pour lutter contre l'assaut d'un assaillant. Il lui permet de provoquer une douleur non létale ;
- Le détecteur de métaux est indispensable dans les sites et bases à sécurité sensible.

 *Procédure de veille*

La veille est l'ensemble des mesures mise en œuvre par le projet visant à organiser de façon systématique la collecte des informations en vue d'assurer la garde, les ordres, et les procédures concernant les postes de garde, la conduite éthique/droits de l'homme, les règles d'engagement, les règles applicables au recours à la force, la formation adéquate au maniement des armes (le cas échéant), la formation obligatoire aux directives environnementales, sanitaires et sécuritaires, et la formation au PMPP, communication sur le PGMO et le projet mécanismes de gestion des plaintes du public et des travailleurs du projet. Ainsi, c'est un processus qui doit se mettre en place en quatre (04) étapes à savoir:

- **L'établissement de la stratégie** représente la première étape que le projet doit mettre en œuvre car elle est très importante puisqu'elle va impacter toute la suite des actions qui vont être menées. Avant toute chose, il est important de savoir ce dont vous avez besoin pour mettre en place votre stratégie. Vous devez cibler sur quoi vous voulez être informé par rapport à votre public (cible) et vos centres d'intérêts. Il sera question de se poser les questions suivantes :
 - Quelles informations recherchez-vous ?
 - Quels canaux d'informations sont utiles pour vos besoins (sites officiels, listes de diffusions etc.)
 - Quels sont les mots-clés utilisés ?

- La **Création des alertes** est la deuxième étape qui consiste à mettre en place des alertes lorsque du contenu susceptible de vous intéresser est survenu au sein du site du projet
- Le **Tri, traitement et analyse de l'information**
 - Trier : Maintenant que l'information vient à vous, il vous faut encore la trier pour ne garder que ce qui vous intéresse vraiment (en rapport avec votre stratégie) ;
 - Analyser et traiter : Pour être totalement efficace, il est important de pouvoir synthétiser toutes les informations récupérées pour les rendre exploitables.
- La **diffusion des contenus** : La diffusion des contenus est la dernière étape. Après avoir consulté et trié les différents contenus récoltés, il vous faut organiser une formation spécifique en fonction des résultats obtenus.

 *Formation du personnel de sécurité*

Le personnel de sécurité recevra des formations en Droit International Humanitaire, Droit de l'homme ainsi que sur les Violences Basées sur le Genre et violences contre les enfants.

Ces formations, qui seront sanctionnées par des attestations de formation, seront menées pour ce qui est des DIH et DH par les organismes, institutions et organisations ayant les autorisations et la capacité de mener ce type de formations à l'instar du comité international de la croix rouge. Pour ce qui concerne les formations en violences basées sur le genre, elles pourront être dispensées par l'ONG recrutée pour opérationnaliser le mécanisme de gestion des plaintes du projet.

Avant la mobilisation du personnel de sécurité ou de la force dédiée à la sécurisation des travaux, celui-ci devra signer des codes de conduite intégrant les directives environnementale et sociale et VBG/EAS/HS.

Les copies des attestations de formations et signatures de codes de conduite seront transmises à la Banque mondiale pour information.

Pour assurer la traçabilité des formations, les rapports de formations doivent être répertoriés et conservés dans la base des données du projet.

- Un formulaire d'évaluation sera toujours fourni ;
- Des tests seront réalisés ; et
- Un suivi des performances devra être fait.

6.2. Suivi et supervision

La gestion de suivi, de supervision et formation sera sous la responsabilité de la personne des ressources humaines, le spécialiste social et du personnel chargé des acquisitions. La Banque mondiale sera informée de tout évènement significatif dans un délai de 48h qui suivent la diffusion de l'information relatif au(x) évènement(s).

Les évènements significatifs concernent de manière non exhaustives les questions relatives à la santé ; sécurité ; VBG/EAS/HS ; VCE ; accidents entraînant des décès, des blessures graves ou multiples ; incidents de sécurité. Un rapport sur l'évènement assorti des mesures correctives doit être préparé et soumis pour information à la Banque dans les cinq jours ouvrables suivant la prise de connaissance de l'incident/accident, à moins qu'un délai différent ne soit convenu d'une manière acceptable pour la Banque.

L'UGP produira un rapport de suivi des activités trimestrielles aux fins du suivi du Projet sur base des objectifs convenus et des progrès réalisés dans la mise en œuvre des activités critiques du Projet.

Ce rapport contiendra des tableaux de performance par rapport aux indicateurs du Projet proposé tels que :

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

Des volumes considérables de données personnelles, d'informations permettant d'identifier une personne et de données sensibles sont susceptibles d'être recueillis et utilisés. Afin de se prémunir contre l'utilisation abusive de ces données, le Projet intégrera les meilleures pratiques internationales pour le traitement de ces données dans des circonstances d'urgence. Ces mesures peuvent inclure la minimisation des données (ne collecter que les données nécessaires à la finalité), la vérification de l'exactitude des données (corriger ou effacer les données non nécessaires ou inexactes), les limitations d'utilisation (les données ne sont utilisées qu'à des fins légitimes et connexes), la conservation des données dans une base de données confidentielle (ne conserver les données que pendant la durée nécessaire), l'information des personnes concernées sur l'utilisation et le traitement des données, et la possibilité pour les personnes concernées de corriger les informations les concernant.

Un manque d'accès physique sur le terrain et de sensibilisation aux besoins et dynamiques spécifiques dans les situations de fragilité, de conflit et de violence (FCV), 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.

D'autres détails seront précisés dans le Manuel Opérationnel du projet.

7. CONDITIONS GENERALES ET PROCÉDURES DE GESTION DE MAIN D'OEUVRE

7.1. Procédures opérationnelles

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

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

- *Objet de la procédure* : La présente procédure s'applique pour le recrutement d'un travailleur direct au sein du Projet.
- *Règle de gestion* :

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

- etc.

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

7.1.2. Absences

- *Objet de la procédure* : Réglementer les autorisations d'absences
- *Règle de gestion* :

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

- le décès du conjoint, du père, de la mère, ou d'un enfant du travailleur (3 jours) ;
- mariage du travailleur (3 jours) ;
- mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur (2 jours) ;
- naissance au foyer (3 jours).

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

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

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

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

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

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 dans les contrats du personnel.

- *Autres congés*
 - *Congés de maternité*

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

- *Congés maladie*

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

- *Congés pour convenance personnelle*

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

7.1.4. Rupture de contrat/Licenciement

- *Objet de la procédure* : Réglementer les ruptures de contrat du personnel
- *Règle de gestion*

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

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

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

- *Rupture du contrat*

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

- *La résiliation du contrat*

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

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

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

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

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

Toute absence non justifiée d'une durée supérieure ou égale à dix (10) jours est assimilée à un abandon de poste. L'agent a la possibilité de donner sa démission sous réserve du respect de l'obligation du préavis.

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

- *Le licenciement*

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

- *Le 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.

7.1.5. Salaire

- *Objet de la procédure* : Réglementer le paiement des salaires.
- *Règle de gestion* :

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

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

A conditions égales de travail, d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs du Projet, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse. Les retenues sur salaires sont effectuées uniquement en vertu de la réglementation en vigueur au Cameroun, et les travailleurs du Projet doivent être informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

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

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

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

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

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

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

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

7.2. Conditions générales de l'emploi

- a) La loi 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie, etc.), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.
- b) Les salariés du Projet seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur.
- c) Le Projet met à la disposition de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informe le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat.
- d) Le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignés au niveau du contrat du travail. Le contrat du travail prévoit :
 - ❖ La rémunération,
 - ❖ La révision de la rémunération,
 - ❖ Les conditions des congés,
 - ❖ Les conditions de résiliation.
- e) Le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel sont interdit formellement sur le Projet.

Mis à part le présent PGMO, l'unité de gestion du projet (UGP), ainsi que toute autre partie prenante intervenant dans le projet développera un règlement intérieur propre et en conformité avec ce PGMO. Le règlement intérieur régit l'organisation du travail du projet dans tous les compartiments du projet.

Le règlement intérieur comprendra au minimum les détails suivants : Horaires de travail, Gestion de l'absence, Utilisation des matériels, Volet social et les sanctions

7.2.1. Heures de travail

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

7.2.2. Repos

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

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

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

7.2.3. Suivi de la santé et sécurité au travail

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

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

Aussi, dans le cas précis du présent Projet, la mise en œuvre des mesures SST incombe au Spécialiste en Sauvegardes Sociales et au Responsable en Suivi évaluation sous la supervision du Coordonnateur.

7.2.4. Santé et prestations sociales

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

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

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

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

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), des installations sanitaires séparées par sexe et bien éclairées. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès qui tiennent compte de leurs besoins physiques, psychosociaux, de genre et culturels et des mesures de prévention des risques VBG/VCE/EAS/HS, tels que les espaces séparés pour les hommes et les femmes, l'emplacement des

vestiaires et/ou latrines dans des zones séparées et bien éclairées, qui puissent être verrouillés de l'intérieur, etc.

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

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

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

En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales. Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UGP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.

7.3. Liberté d'association et d'opinion

L'UGP reconnaît la liberté d'association et d'opinion des travailleurs. Il reconnaît également le droit du personnel d'adhérer à tout syndicat professionnel.

7.4. Travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue (article 2 alinéa 3 à 5 du code de travail camerounais de 1992 et le paragraphe 20 de la NES2). L'expression travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service, exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Un travail est effectué de plein gré lorsque le travailleur y consent librement et en connaissance de cause. Ce consentement doit exister tout au long de la relation de travail et le travailleur doit avoir la possibilité de le révoquer à tout moment. Plus précisément, il ne peut y avoir aucune « offre volontaire » faite sous la menace ou dans d'autres circonstances de restriction ou de tromperie.

Selon la NES 2 Les situations susceptibles de constituer du travail forcé comprennent par exemple la servitude (travail effectué à titre de remboursement d'une dette dont le montant est tel qu'elle serait difficile ou impossible à effacer), des restrictions excessives à la liberté de circulation, des délais de préavis excessifs, la rétention des pièces d'identité du travailleur et d'autres documents émis par l'autorité de

l'État (comme des passeports) ou des effets personnels, l'imposition de frais de recrutement ou d'embauche à payer par le travailleur au moment de sa prise de fonction, la perte ou les retards de salaire qui restreignent le droit des travailleurs à mettre fin à leur emploi dans les limites de leurs droits légaux, des amendes substantielles ou inappropriées, des châtiments corporels, le recours à des agents de sécurité ou à d'autres membres du personnel pour contraindre les travailleurs du projet à effectuer un travail, ou d'autres restrictions qui obligent un travailleur du projet à faire un travail contre son gré.

7.5. Personnel de sécurité

Le projet s'alignera sur la Note de Bonnes Pratiques de la BM portant sur Évaluation et gestion des risques et effets du recours à du personnel de sécurité, et sur les *Guidelines for Implementation of the UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials*. Le projet sera également aligné sur les mesures recommandées dans le Plan de Gestion de la Sécurité (PGS).

La responsabilité du déploiement d'un détachement des forces de sécurité publique dans les installations d'une entreprise incombe à cette dernière. Le projet par l'entremise des UGP notifiera les entreprises de leurs pleines responsabilités de la conduite du personnel de sécurité sur les sites des travaux.

Afin d'assurer la sécurisation du projet (personnel et matériel), le projet pourra mobiliser le personnel de sécurité publique (forces de défense et de sécurité) et le personnel de sécurité privée selon les dispositions prévues dans le PGS. Cette mobilisation respectera les principes ci-dessous :

- a) Réduire au minimum la présence des forces de sécurité publique sur les sites de l'entreprise :
 - Les UGP demanderont aux entreprises de faire appel aux forces de sécurité publique uniquement lorsqu'un besoin urgent se fait sentir à un endroit spécifique. Pour se faire elles devront définir ensuite clairement le mandat de ces forces, ainsi que les délais prévus pour leur retrait.
 - Les UGP demanderont aux entreprises autant que possible, d'éviter que le personnel des forces de sécurité publique soient impliquées dans les opérations menées sur les sites de l'entreprise ; d'utiliser des prestataires privés de services de sécurité s'ils peuvent répondre aux besoins.
- b) Exiger le respect des normes internationales et des bonnes pratiques par les forces de sécurité publique déployées sur le site de l'entreprise ;
- c) Vérifier les antécédents du personnel de sécurité à déployer par la sécurité militaire avant leur déploiement effectif ;

- d) Former le personnel de sécurité sur le Droit International Humanitaire ; Droits de l'Homme et Violences Basées sur le Genre ;
- e) Faire signer des codes de bonne conduite et de comportement et les procédures disciplinaires.
- f) Octroyer des congés à ces derniers afin de retrouver leur famille ;
- g) Publier la politique adoptée en matière de droits de l'homme.
- h) Veiller au respect des termes du protocole d'accord définit entre l'entreprise et les forces de sécurité publiques ;
- i) Elaborer un protocole d'accord relatif aux services de sécurité et identifier un point focal de de haut niveau pour la sécurité ;
- j) Veiller à la mise à jour de la fiche d'identification du personnel de sécurité publique.

Ces principes sont amplement développés dans le PGS du projet.

7.6. Incidents graves

En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UGP concerné doit rendre compte à la Banque mondiale sous 24h à partir du moment où elle a connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales. Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UGP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.

7.7. Procédures de minimisation des impacts négatifs liés à l'afflux de main d'œuvre

Afin de minimiser l'afflux de la main-d'œuvre, le projet s'alignera sur la Note de bonnes pratiques de la Banque Mondiale : « *Assessing and Managing the Risks of Adverse Impacts on Communities from Temporary Project Induced Labor Influx* ». A cet effet, le projet insérera dans les marchés des travaux et autres infrastructures socioéconomiques, des dispositions portant sur le recrutement préférentiel de la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. Tous les travailleurs devront signer le code de conduite avant le démarrage des travaux, lequel devra comprendre les dispositions visant à réduire les risques de violences basées sur le genre. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d'initiation et des discussions quotidiennes sur la boîte à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.

7.8. Conflits de travail sur les conditions d'emploi

En vue de mitiger les conflits socioprofessionnels, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs du projet. Le projet implémentera également un MGPT en annexe du présent PGMO pour les travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les réclamations et/ou revendications. En outre, le projet respectera le droit syndical et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le Code du Travail.

7.9. Enlèvement et meurtres des travailleurs

Certaines localités cibles du projet se trouvent dans des zones marquées par les attaques terroristes et les enlèvements. Ainsi, le personnel devra être sensibilisé sur les attitudes et comportements à observer pendant les heures de travail et au-delà. Le code de conduite devra intégrer le respect des consignes de sécurité. Les travailleurs communautaires seront prioritaires dans les recrutements et la force dédiée assurera la sécurité des travaux et du personnel mobilisé.

Le plan de gestion des risques sécuritaires (PGS) devra être méticuleusement respecté par les différentes parties prenantes impliquées.

7.10. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés

L'accès à l'emploi des travailleurs du projet sera fondé sur les principes d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation, ne sera tolérée.

Sachant que la vulnérabilité d'un groupe ou d'une personne est l'incapacité (individuelle ou collective) liée à un ensemble de facteurs internes et externes, à résister et à se remettre des risques qui les menacent, le projet sollicitera des entreprises et BET, l'emploi ou le recrutement de ces groupes dans le cadre de leur main-d'œuvre non qualifiée. Les entreprises et BET seront également tenus de se conformer au Code du Travail notamment en ce qui concerne l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Les personnes vulnérables dans le cadre de ce projet sont : Les femmes, les personnes déplacées internes, les personnes handicapées et âgées, les minorités, les populations autochtones, les réfugiés, les personnes victimes de VBG), etc.

7.11. Violence Basées sur le Genre - Exploitations, Abus et Harcèlement sexuels

Un plan d'action des risques de violence basée sur le genre et notamment les exploitation et abus sexuel et harcèlement sexuel a été préparé pour le projet et en conformité avec la Note de bonnes pratiques de la Banque Mondiale : « Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil ». Il prévoit la mise en œuvre d'une stratégie adaptée et axé sur la prévention/atténuation et la réponse. Les activités qui seront mis en œuvre seront ancrées sur une approche participative. Elle consistera à susciter, renforcer la compréhension de la problématique des Violences Basées sur le Genre au sein des travailleurs et accompagner ces derniers dans le développement des actions visant à réduire les risques.

Le plan d'actions de prévention et de réponse sur les aspects de VBG : EAS/HS sera mis à jour avant la mobilisation des travailleurs du projet sur les chantiers de travaux afin de refléter le chronogramme des activités du projet.

Sous la coordination de l'expert Genre/ VBG, la procédure de préventions et de réponses aux risques VBG : EAS/HS consistera à :

- Prendre en compte les aspects VBG dans les documents du projet (Contrats, règlements intérieur, Codes de conduites etc.) ;
- Développer une culture de prévention des VBG par les UGP et auprès des travailleurs du projet (Signature des codes de conduites VBG : EAS/HS, formations des travailleurs etc.) ;
- Mettre en place un cadre d'implémentation du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) avec la gestion des VBG, fonctionnel pour les travailleurs ;
- Documenter les activités de prévention des VBG/AES/HS en lien avec les activités du projet et de ses travailleurs.

7.12. Procédures de gestion des situations d'urgence

Selon les Guides sur la santé et la sécurité au travail de la Société Financière Internationale, applicables dans les projets de la Banque mondiale et qui seront suivies dans ce projet, l'employeur doit établir des procédures et des systèmes de déclaration et d'enregistrement :

- les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- les événements et incidents dangereux.

Relativement à la réglementation nationale, les travailleurs bénéficient, de la part de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS), des réparations suivantes en cas d'accident de travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale :

- Soins : La victime a droit à la prise en charge ou au remboursement des frais nécessités par le traitement, la rééducation fonctionnelle, la réadaptation et la reconversion professionnelle. Les prestations en nature (soins) accordées aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont prises en charge par la CNPS (système du tiers payant).
- Incapacité temporaire : Le montant de l'indemnité journalière est égal aux deux tiers de la rémunération journalière de la victime.
- Incapacité permanente : En cas d'incapacité permanente totale, la victime a droit à une rente d'un montant mensuel égal à 85 % de sa rémunération mensuelle moyenne. Si la victime est obligée de recourir à l'assistance d'une tierce personne, il lui est attribué une majoration de rente d'un montant égal au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) du secteur d'activité dont elle relève.

En cas d'incapacité partielle, la victime a droit :

- soit à une allocation d'incapacité versée en une seule fois (capital) lorsque son incapacité est inférieure à 20 % ;
- soit à une rente d'incapacité partielle lorsque le degré de son incapacité est égal ou supérieur à 20 %.

Le montant de la rente d'incapacité partielle est, selon le degré d'incapacité, proportionnel à la rente à laquelle la victime aurait eu droit en cas d'incapacité permanente totale.

- Frais funéraires : Cette prestation est accordée aux ayants-droit ayant supporté les frais funéraires d'un assuré décédé des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Elle comprend le remboursement du cercueil, du transport de la dépouille et de la famille entre le lieu du décès et la résidence habituelle.
- Décès : En cas de décès de l'assuré suite à un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les ayants droit obtiennent une rente de survivants.

Quant aux soins de première urgence (transport de la victime vers une formation médicale et soins médicaux de première urgence) ainsi que le salaire de la journée au cours de laquelle le travail a été interrompu), elles sont à la charge de l'employeur.

Ces systèmes doivent permettre aux travailleurs de signaler immédiatement à leurs supérieures toutes situations qui, selon eux, présente un danger grave pour la vie ou la santé.

Les systèmes et l'employeur devraient en outre permettre et encourager les travailleurs à signaler à la direction :

- les accidents du travail et les accidents évités de justesse ;

- les cas présumés de maladie professionnelle ;
- les événements et incidents dangereux.

Tous les accidents du travail, maladies professionnelles, incidents, ainsi que les accidents évités de justesse, doivent faire l'objet d'une enquête avec l'aide d'une personne compétente en matière de sécurité au travail.

L'enquête doit :

- établir ce qui s'est passé ;
- déterminer la cause de ce qui s'est passé ;
- identifier les mesures nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise.

Les incidents graves doivent être rapportés à la Banque mondiale.

Une distinction est faite entre les blessures mortelles et non mortelles. Les deux catégories principales sont divisées en sous-catégories selon le moment du décès ou la durée de l'incapacité de travail. Le nombre total d'heures de travail pendant la période de déclaration spécifiée doit être rapporté à l'organisme de réglementation approprié.

7.13. Surveillance et reporting

Les entreprises et missions de contrôle soumettront mensuellement un rapport à l'UGP, sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des politiques et procédures mentionnées. Ce rapport inclura les indicateurs spécifiques, la fréquence du suivi et le responsable du suivi. L'UGP suivra de près le contractant sur les performances en matière de travail et de santé et de sécurité au travail et fera un rapport à la Banque mondiale tous les trimestres.

8. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

Ce chapitre fournit des informations détaillées sur :

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

8.1. Age minimum de travail

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

Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé dans le projet.

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

Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit qui est de 14 ans ne sera pas employé ou engagé sur le projet. La vérification de l'âge des travailleurs du Projet se fera par une commission mise en place par l'UGP et la vérification sera faite à partir de la pièce d'identité de l'intéressé dûment signée par l'autorité compétente.

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

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

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

Tout enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants.

Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

L'UGP sera chargée de mettre en place un mécanisme de vérification afin de s'assurer de l'application de cette disposition. Ainsi, un mécanisme de surveillance mettant à contribution les structures déconcentrées, les collectivités territoriales, les ONG, les Organisations de la Société Civile (OSC) et les syndicats, les parties prenantes du projet sera mis en place pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet, ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans pour s'assurer que les travailleurs de moins de 18 ans ne sont pas impliqués dans les tâches trop lourdes ou à risques.

9. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS

Le droit de recours est un principe universel d'égalité de traitement des employés. Pour créer les conditions d'exercice de ce droit, le projet se propose de mettre à la disposition de ses employés un Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGPT) dont la portée couvre les contrats établis avec les fournisseurs du projet, les contrats de travail des employés du projet.

Au sens de la NES n°2, le Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGPT) est un processus ou une procédure accessible et ouverte à tous les travailleurs du projet, qui sert à prendre acte en temps utile des plaintes et des suggestions d'améliorations d'ordre professionnel à apporter au projet.

Une plainte dans le présent contexte, est une expression d'insatisfaction d'ordre professionnel, qui se rapporte aux activités du projet. Une plainte officielle exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Le projet mettra en place un cadre pour préserver les plaignants de toutes formes de représailles. Le règlement intérieur et le code de conduite disposeront d'articles qui définiront les sanctions applicables à tout employé reconnu coupable de violation de ces principes.

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

9.1. Objectifs du MGPT

L'objectif général du présent MGPT est de traiter de manière équitable, efficace, transparente et participative les plaintes, les doléances ou les préoccupations d'ordre professionnel.

9.2. Principes généraux

Pour un traitement efficace des plaintes le MGPT s'appuie sur un ensemble de principes fondamentaux conçus pour assurer l'équité du processus et de ses résultats. Ces principes serviront également comme base conceptuelle pour la définition des indicateurs de performance du système de suivi-évaluation du mécanisme. Ces principes sont les suivants :

- ❖ **Légitimité** : le mécanisme de traitement des plaintes dans sa conception, suscite la confiance, l'acceptation, la reconnaissance et l'adhésion des groupes d'acteurs et d'actrices auxquelles il s'adresse.
- ❖ **Accessibilité** : il est communicable et communiqué à tous les groupes d'acteurs et d'actrices auxquelles il est destiné, et fournit une assistance suffisante à ceux ou celles qui pourraient se voir opposer des obstacles particuliers pour y accéder. Il est compréhensible par tous et toutes, même par des personnes lisant peu ou pas, parlant peu ou pas les langues officielles (français et anglais). Il n'impose aucun coût et est sans risque de représailles pour le/la plaignant(e).
- ❖ **Prévisibilité** : le mécanisme prévoit une procédure clairement établie assortie d'un calendrier indicatif pour chaque étape, un descriptif précis des procédures et des moyens de suivi de sa mise en œuvre.
- ❖ **Equité** : ce dispositif s'assure que les parties requérantes ont un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une procédure de réclamation dans des conditions impartiales, avisées et conformes.
- ❖ **Transparence** : le MGPT fournit aux personnels du projet des informations sur son fonctionnement, l'issue des plaintes traitées et des résultats réalisés.
- ❖ **Compatibilité avec les droits** : le mécanisme veille à ce que l'issue des recours et les mesures de réparation soient compatibles avec les droits de l'homme.
- ❖ **Amélioration continue** : le projet s'appuie sur les mesures pertinentes pour tirer des leçons propres à améliorer le mécanisme.
- ❖ **Engagement et la contribution des parties prenantes**. L'entrepreneur s'engage avec les travailleurs sur la conception et la performance d'un mécanisme de réclamation, pour confirmer qu'il répond à leurs besoins. Si les travailleurs sont membres de syndicats, ceux-ci sont consultés sur la conception et la performance du MGPT.

9.3. Typologie des différends liés au travail et à l'emploi

Sans être exhaustif, les types de différends liés au travail et à l'emploi peuvent être les suivants :

1) Différends liés au contrat de travail :

- a. Non-respect des clauses contractuelles
- b. Licenciement et congédiement abusif

2) Différends liés au respect de droit de l'Homme :

- a. Relation entre employé/Travailleur ou travailleur / travailleur

- b. Conditions de travail dangereuses ou malsaines
- c. Travail d'enfants et de mineurs

3) Différends liés à la VBG :

- a. Abus et exploitation sexuelle
- b. Harcèlement psychologique et/ou sexuel

4) Différends liés à l'application du PGMO :

- a. Non application de principe d'égalité des chances
- b. Absence de confidentialité des informations sur les travailleurs

9.4. Critères d'éligibilité de la plainte

Sera considérée comme admissible dans ce MGPT, toute plainte/doléance qui se rapporte directement aux travailleurs du projet ainsi qu'à la responsabilité et au mandat du projet. Les plaintes/doléances « non admissibles » sont celles dont l'objet n'a aucun lien avec les travailleurs du projet ou le projet. Un filtre rapide permettra de déterminer si celles-ci sont fondées ou non.

- Plainte/doléance de gravité majeur : Une plainte est de gravité majeure lorsqu'elle concerne spécifiquement des infractions au règlement intérieur et aux codes de conduite donnant lieu à des sanctions ultimes VBG/EAS/HS/VCE, atteinte à l'intégrité physique et psychologique du personnel etc.).
- Plainte/doléance de gravité moyenne : Une plainte sera de gravité moyenne lorsqu'elle porte sur des infractions au règlement intérieur et aux codes de conduite.
- Plainte/doléance de gravité mineure : lorsqu'elle ne rentre pas dans une des catégories suscitées et que la gravité est considérée comme mineure.

9.5. Mode de traitement des plaintes

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

- Le règlement à l'amiable (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de plainte, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage excepté les cas liés aux VBG/VCE/EAS/HS ;
- Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux. Pour les cas liés aux VBG/VCE/EAS/HS, aucun règlement à l'amiable

n'est acceptable, seul le (la) plaignant(e), sur base de son consentement éclairé, décide de porter plainte ou pas.

9.6. Procédures de gestion des plaintes

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

9.6.1. Principes de gestion des plaintes

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

- ❖ Le processus sera transparent, compréhensible et en harmonie avec la culture locale, afin de permettre aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et de déposer des doléances ;
- ❖ Il n'y aura aucune discrimination à l'égard de ceux qui expriment des plaintes et toutes les plaintes seront traitées de façon confidentielle, promptement et gratuitement, et sans représailles ;
- ❖ Tous les travailleurs doivent avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non) ;
- ❖ Les plaintes anonymes seront traitées de la même façon que les autres plaintes dont l'origine est connue. Une voie spécifique pour remettre des plaintes anonymes sera installée par le Projet ainsi qu'une voie pour obtenir les réponses.
- ❖ Toutes les plaintes doivent être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes et les investigations relatives documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'Entrepreneur aura à soumettre à l'UGP ;
- ❖ Toutes les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le (la) plaignant(e) afin de mieux saisir la nature du problème.

9.6.2. Portes d'entrée des plaintes

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

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

9.6.3. Délais de traitement

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

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

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

9.6.4. Étapes de la procédure de gestion des plaintes

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

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

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

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

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

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

Il s'agira à partir d'un examen de plainte de déterminer la validité de la plainte, de la classer dans la catégorie qui convient, pour constituer le dossier de plainte selon les dispositions prévues à cet effet.

L'examen préliminaire permet d'établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ❖ Classifier la plainte en fonction de son ampleur : mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique et proposer une solution ; Etablir une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives etc.). La fiche sera transmise au plaignant (e) et un exemplaire sera porté au dossier constitué ;
- ❖ Clôturer la plainte si le/la(les) plaignant/e(s) est (sont) d'accord avec la solution proposée. S'ils ne sont pas d'accord avec la solution proposée, le/la(les) plaignant/e(s) peuvent recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements.

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

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

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

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

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

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

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

Le Comité de gestion des plaintes des travailleurs (CGPT) devra procéder comme suit :

- ❖ Enregistrer les raisons de son refus,
- ❖ Fournir les informations complémentaires,
- ❖ Si possible, revoir l'approche proposée.

Si le désaccord persiste et que les Parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, il faudra renseigner le (la) plaignant(e) à propos des autres voies de recours en dehors du MGPT et s'arrêter là. Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'aimable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire.

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

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

vi. **Étape 6 : Mise en œuvre des mesures**

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

- ❖ Le problème ou évènement 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 Comité de gestion des plaintes tentera des mesures alternatives.

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

Quelle que soit l'issue, le Comité de Gestion des Plaintes des Travailleurs (CGPT) doit documenter toutes les discussions et les choix offerts.

vii. **Étape 7 : Résolution et clôture**

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

Un suivi des réponses permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Cette phase aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des griefs.

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

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

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

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

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

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

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

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

viii. Étape 8 : Suivi et archivage

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

- ❖ Représailles suite aux dénonciations ;
- ❖ Délai moyen de traitement ;
- ❖ Variété des sources des plaintes ;

- ❖ Taux des plaintes éligibles ;
- ❖ Taux de réponses ;
- ❖ Récusation des membres de l'équipe de gestion des plaintes.

Il sera également nécessaire de faire le suivi du nombre des plaintes par identité des plaignants, milieu de provenance, période, thématique et dénouement final. L'archivage se fera au moyen d'un registre des plaintes et des litiges qui centralisera et consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du Projet.

Il donnera accès aux informations sur les plaintes reçues, les solutions trouvées les plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions. Il présentera d'une part les plaintes reçues et le traitement des plaintes. L'UGP assurera la capitalisation générale et la gestion de ce registre central ainsi que le suivi global du traitement des plaintes.

La Spécialiste en Sauvegarde Sociale est responsable de l'archivage des dossiers des plaintes (formulaire d'enregistrement et de traitement des plaintes, Procès Verbal de conciliation, décision de justice etc.).

9.7. Traitement des cas de plaintes liées à la VBG, l'Exploitation et Abus sexuel/Harcèlement sexuel (EAS/HS) en milieu de travail

9.7.1. Protocole d'intervention

L'expert VBG sera chargée d'élaborer un Protocole d'intervention écrit² pour satisfaire aux exigences du Projet, conformément aux lois et protocoles nationaux. Le Protocole d'intervention doit comprendre des mécanismes pour dénoncer les auteurs de violence sur le lieu de travail et intervenir auprès d'eux. Le Protocole d'intervention comprendra le processus du MGPT, afin de garantir une intervention efficace et confidentielle en ce qui concerne les divulgations de cas de VBG-EAS-HS et VCE. L'employé qui divulgue un cas de VBG-EAS-HS et de VCE sur le lieu de travail doit être référé au MGPT aux fins de dénonciation.

9.7.2. Entités en charge du traitement des cas de plaintes de VBG-EAS-HS/VCE

Le MGPT spécifique pour le VBG-EAS-HS/VCE est géré par une équipe dédiée au VBG-EAS-HS/VCE du Projet et qui est dirigé par l'Expert VBG au sein de l'UGP. En effet, l'UGP recruterá un expert VBG en charge de traitement de tous les cas de plaintes en matière de VBG/EAS-HS dans le cadre du Projet.

² Élaborer un protocole approprié pour l'enregistrement écrit des questions de VBG-EAS-HS et VCE soulevées au cas où les notes seraient citées. Élaborer des processus pour la tenue des dossiers,

Conformément au Plan d'action sur les VBG-EAS-HSVBG et les VCE, l'équipe en charge du traitement de VBG-EAS-HS/VCE, par le biais de Prestataire de services (contractualisé par le projet) et de l'expert VBG e, mènera des enquêtes sur la plainte et, enfin, proposera au gestionnaire du MGPT (expert en sauvegarde sociale) une résolution de la plainte, ou se référera à la police, le cas échéant.

En effet, l'UGP va travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de violence basée sur le genre ou d'abus et d'exploitation sexuelle, enregistrées dans le cadre du Projet seront directement transférées pour traitement et prise en charge aux entités spécialisées.

Le Prestataire de services est une organisation locale/nationale qui a l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s de VBG-EAS-HS ou de VCE. L'UGP, le(s) entrepreneur(s) et les travailleurs directs doivent établir une relation de travail avec le Prestataire de services, afin que les cas de VBG-EAS-HS et de VCE puissent leur être transmis en toute sécurité. Le Prestataire de services fournira également un soutien et des conseils aux responsables chargés des VBG-EAS-HS et des VCE, le cas échéant. Le Prestataire de services aura un représentant au sein de l'équipe de conformité et participera à la résolution des plaintes liées aux VBG-EAS-HS et aux VCE.

Il peut s'agir de la délégation du MINPROFF, des Associations ou ONG.

9.7.3. Porte d'entrée des plaintes VBG/EAS/ HS/ VCE liées au travail

Les dénonciations de VBG/EAS/HS et VCE, les autres plaintes ou autres préoccupations peuvent être soumises en ligne, par téléphone, par courrier ou en personne.

Un numéro sera mis en place au niveau national, et à communiquer aux acteurs de mise en œuvre et travailleurs du Projet, en cas de VBG/EAS-HS/VCE.

Une fois la plainte traitée et résolue, le CGP en informera le plaignant, à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme. Les plaintes adressées aux gestionnaires ou au Prestataire de services seront transmises par ces derniers au MGPT aux fins de leur traitement.

Si la plainte est déposée auprès du MGPT par un/e survivant(e) ou au nom d'un/e survivante, le plaignant sera directement référé au Prestataire de services pour recevoir des services de soutien pendant que l'équipe en charge du traitement de VBG-EAS-HS/VCE mène parallèlement une enquête sur la plainte.

Toutes les plaintes concernant les VBG-EAS-HSVBG et les VCE doivent être immédiatement signalées à l'équipe spéciale de la Banque mondiale par l'expert VBG du Projet/Coordonnateur du Projet.

9.7.4. Procédures relatives à la gestion des plaintes pour le cas de VBG/EAS/HS ET VCE

Par l'application du présent PGMO, il est encouragé la dénonciation par le biais du MGPT faite par les employés et les membres des communautés au sujet des auteurs de violence sur le lieu de travail. Par l'entremise du Prestataire de services, il sera supervisé l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales.

Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à:

- a. Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière de VBG-EAS-HS et de VCE ;
- b. Dénoncer l'auteur de la violence à la police ou à la gendarmerie conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou
- c. Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.

- **Dépôt de plaintes :**

L'ensemble du personnel, des consultants et des sous-traitants sont encouragés à signaler les cas présumés ou avérés de VBG-EAS-HS et VCE. Les gestionnaires sont tenus de signaler les cas présumés ou avérés de VBG-EAS-HS et VCE, car ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables du respect du Code individuel de conduite. Le Projet fournira des informations aux employés et à la communauté sur la façon de signaler les cas de violation du Code de conduite en matière de VBG-EAS-HS et VCE par le biais du MGPT. L'expert VBG assurera le suivi des cas de violation du Code de conduite en matière de VBG-EAS-HS et VCE signalés par l'intermédiaire du mécanisme des plaintes.

- **Mesures de responsabilisation et confidentialité :**

- Toutes les dénonciations de VBG-EAS-HS et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police.
- L'entreprise et le prestataire externe doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi bien que la confidentialité de tout employé accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).

- Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience de VBG-EAS-HS et de VCE, elles peuvent dénoncer les cas de VBG-EAS-HS et de VCE par divers moyens, à savoir : i) en ligne ; ii) par téléphone ; iii) en personne ; iv) auprès du Prestataire de services local ; v) auprès du/des gestionnaire(s) ; vi) auprès des conseils villageois ; ou vii) à la police. Afin de préserver la confidentialité, seul le Prestataire de services aura accès aux informations concernant le/a survivant(e).
- **Mesures de soutien aux survivant(e)s :**
 - Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leurs choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s.
 - Les survivant(e)s doivent être orienté(e)s vers le prestataire de services pour obtenir des services de soutien appropriés dans la communauté – y compris un soutien médical et psychosocial, un hébergement d'urgence, la sécurité, notamment la protection policière et le soutien aux moyens de subsistance – en facilitant le contact et la coordination avec ces services.
 - L'Entreprise, ou le prestataire externe pourrait, dans la mesure du possible, fournir un soutien financier ou autre aux survivant(e)s de VBG-EAS-HS et VCE pour ces services.
- **Suivi et évaluation**
 - L'équipe en charge du traitement de VBG-EAS-HS/VCE doit assurer le suivi des cas qui ont été signalés et conserver tous les cas signalés dans un endroit préservé et sécurisé. Le suivi doit permettre de recenser le nombre de cas qui ont été signalés et la proportion de cas qui sont gérés par la police, les ONG, etc.
 - Ces statistiques doivent être communiquées au MGPT pour être incluses dans leurs rapports.
 - Pour tous les cas de VBG et de VCE justifiant une action de la force de l'ordre, l'Unité de gestion du Projet et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informées.
 - Pour le cas de VBG/EAS-HS, le mécanisme de traitement s'arrête à l'enregistrement de cas et le suivi de son traitement par les entités idoines. L'UGP n'entamera aucune investigation et le cas doit demeurer confidentiel.
- **Sanctions**
 - En cas de VBG/EAS-HS prouvés auprès des travailleurs du Projet, de l'UGP s'engagent à appliquer les sanctions telles que c'est prévu dans le Code de conduite.
 - Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur de VBG-EAS-HS ou de VCE confirmé sera susceptible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques

convenues dans le Code de conduite individuel. Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.

- Ce processus devrait être totalement indépendant de toute enquête officielle que les autorités compétentes (par exemple la police) pourraient décider de mener dans le cadre de la même affaire, et conformément à la législation nationale en vigueur. En outre, les mesures disciplinaires internes que les gestionnaires de l'employeur pourraient décider d'adopter sont censées être distinctes de toute accusation ou sanction que l'enquête officielle pourrait occasionner (par exemple, les amendes monétaires, la détention, etc.). Les sanctions disciplinaires potentielles à l'encontre des employés auteurs de VBG/EAS-HS sont la perte d'une partie du salaire, la suspension au travail sans solde, le licenciement, le renvoi aux autorités judiciaires au besoin.
- De plus, l'UGP doit prévoir des actions de communication générale à l'ensemble des travailleurs et des employeurs, pour éviter la survenance de nouveaux cas.

9.8. Rapports périodiques

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

Une copie de cette situation fera partie du rapport périodique trimestriel d'activités du Projet à la Banque, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du Projet. Le Projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

9.9. Dispositif institutionnel de traitement de différends

Un Comité de Gestion des plaintes des Travailleurs (CGPT) doit être mise en place au sein du projet pour régler tous les différends et conflits liés à l'emploi et le travail. Ce comité sera mis en place au niveau central et au niveau régional.

Le CGPT est un organe de consultation et à la fois de résolution à l'amiable de tout type de différends en milieu de travail. En ce sens, les missions de ces Comités sont les suivantes, outre le contrôle de l'application du PGMO :

- Consultation ;

- Réception des plaintes, objet de différend.
- Enregistrement des plaintes ;
- Catégorisation des plaintes ;
- Examen des plaintes et les enquêtes de vérification ;
- Communication des réponses et les prises de mesures ;
- Etablissement de Procès-verbal ;
- Suivi et archivage des plaintes.

9.9.1. Comité de gestion des plaintes des travailleurs au niveau central

Le CGPT est constitué de :

- Coordonnateur du Projet ou de son représentant (désigné parmi l'équipe centrale)
- Responsable Administratif et Financier ;
- Spécialiste en sauvegarde sociale
- Spécialiste en sauvegarde environnementale
- Deux représentants des travailleurs directs du Projet.

Dans la mesure du possible, la question de genre sera souhaitable dans la composition du comité.

En cas de rupture de contrat du membre travailleur avec le Projet ou d'absence prolongée motivée, ou tout autre empêchement justifié du membre du Comité, ce membre désigne un suppléant pour le remplacer pendant les réunions ordinaires du Comité. Le Coordonnateur national en assure la présidence.

9.9.2. Comité de gestion des plaintes des travailleurs au niveau régional

Au niveau régional, le Comité sera composé des délégués régionaux des ministères suivants :

- MINFOF ;
- MINTSS ;
- MINEFOP ;
- MINPROFF ainsi que ;
- Un représentant d'un syndicat de travailleurs

10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

10.1. Procédures de sélection

Le recrutement des travailleurs contractuels se conformera aux procédures de passation de marchés (travaux, fournitures de services et équipements, et prestations intellectuelles), selon le Manuel de procédures opérationnelles du Projet et seront régies par le Code de travail et le Code des impôts. La gestion de leurs travailleurs est régie par le présent PGMO.

En outre, le Coordonnateur de l'UGP fera un suivi particulier du respect de la mise en application de ce PGMO, notamment pour s'assurer que les travailleurs contractuels des Fournisseurs et Prestataires dans le cadre du Projet, respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, de gestion de la main d'œuvre, et les droits et avantages sociaux des travailleurs. Ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles des fournisseurs et des prestataires. Les travailleurs contractuels devront justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises, copies des contrats signés auparavant).

10.2. Procédures régissant les travailleurs contractuels

D'une part, les fournisseurs et les prestataires de services contractés par l'UGP, ont pour obligation de se conformer aux dispositions stipulées dans le Code de travail du Cameroun et par tout autre texte réglementaire régissant les emplois en vigueur, en matière de gestion de son propre personnel. Le fournisseur principal engagera et recruterá son personnel sur la base de ses propres procédures internes. Par contre, il devra se conformer aux dispositions de ce PGMO. D'autre part, le contrat entre l'UGP et les prestataires doit stipuler des clauses spécifiques sur les conditions générales de travail des employés, ainsi que des obligations du fournisseur de services. On cite à ce titre les obligations suivantes :

- a. Obligation de se conformer aux dispositions du Code de travail ;
- b. Interdiction pour le fournisseur de faire employer les travailleurs directs dans le cadre de l'exécution de ses services ;
- c. Interdiction d'employer des enfants de moins de 15 ans dans le cadre de l'exécution de ses services. Les travailleurs âgés entre 15 et 18 ans sont régis par les dispositions spécifiques ;
- d. Interdiction du travail forcé.

Ainsi, toute demande de propositions relative aux services et aux travaux doit faire mention dans la section concernant le « modèle de contrat », les obligations et les dispositions générales du prestataire de services, qui touchent les obligations citées ci-haut. En conséquence, le contrat de services ou de marchés doit énoncer par les droits applicables, le Code de travail et ses décrets d'application subséquents.

Enfin, le contrat de services doit faire mention de l'obligation pour le prestataire de respecter et de signer le Code de conduite dans l'exercice de leur fonction.

10.3. Contrat des travailleurs contractuels

Certes, le contrat professionnel a un caractère confidentiel. Toutefois, l'UGP se réservent le droit de vérifier auprès du tiers que les contrats avec les travailleurs contractuels sont établis en bonne et due forme selon le cadre légal en vigueur. Le respect de la rémunération minimale du personnel doit particulièrement faire l'objet de ce contrôle.

10.4. Santé et sécurité des travailleurs contractuels

Les tiers vis-à-vis de l'UGP ont pour obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs contractuels employés sur le terrain dans le cadre du Projet. Cette responsabilité doit être stipulée dans les clauses contractuelles du prestataire/fournisseur avec l'UGP. En conséquence, les experts en sauvegardes environnementales et sociales, au sein de l'UGP se donnent le droit de vérifier l'application effective de ces clauses. Pour ce faire, l'UGP peut demander au tiers de consulter les documents relatifs à un système de gestion de la main-d'œuvre, y compris en matière de SST, soit des procédures qui s'appliquent en cas d'accidents, de s'informer sur les travailleurs contractuels en charge de la gestion, la sécurité et la santé de la main-d'œuvre, ainsi que leurs qualifications et certifications.

10.5. Suivi de performance des tiers par rapport aux travailleurs contractuels

L'UGP mettra en place des procédures pour vérifier la prise en compte des dispositions légales en matière de travail applicables aux travailleurs contractuels avec des tiers tels que les fournisseurs, les prestataires et les sous-traitants. Cette mesure se traduira par l'intégration des clauses spécifiques avec les tiers dans leurs contrats respectifs. Ces clauses peuvent concerner des obligations de contrôle, des audits systématiques, des inspections, et des rapports sur la gestion de la main d'œuvre. Cette gestion de la main d'œuvre se rapporte aux contrats d'embauche, les formations, les conditions de travail, le contrôle de l'emploi des enfants, ainsi que les mesures SST appliquées.

L'UGP a pour obligation de faire le suivi de proximité de la gestion de la main d'œuvre, pour éviter toute forme d'abus et d'exploitation envers les employés, s'ils sont utilisés dans le cadre du Projet. A ce propos, les tiers (prestataires et fournisseurs et sous-traitants) sont tenus de communiquer les informations requises pour un suivi effectif. Le suivi de performance effectué par l'UGP peut se faire de manière inopinée sur le terrain.

10.6. Protection des travailleurs

Le Projet mettra en place des procédures pour vérifier et s'assurer la disposition d'un mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs contractuels des fournisseurs en cas de non-respect des droits des travailleurs. Le cas échéant, le MGPT dans le cadre du Projet sera applicable aux fournisseurs et mis à la disposition des travailleurs contractuels.

11. GESTION DES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

La gestion des employés des fournisseurs principaux incombe principalement à ces derniers. Toutefois, pour se conformer à la NES 2, cette gestion doit respecter les principes et les directives décrits dans ce chapitre.

Seuls les fournisseurs principaux basés et travaillant sur le territoire national sont régis par le présent document cadre PGMO. Ainsi, le PGMO ne s'appliquera pas aux fournisseurs de l'UGP basés à l'étranger.

11.1. Recrutement des employés des fournisseurs principaux

Les travailleurs, employés par les prestataires ou tiers, seront recrutés par ces derniers eux-mêmes

Le fournisseur ou le prestataire de services de l'UGP engagera et recruterà son personnel, sur la base de ses propres procédures internes. Par contre, le fournisseur doit se conformer aux dispositions générales établies dans ce document, concernant le recrutement du personnel, notamment pour ce qui concerne l'âge des individus pouvant être admis à l'emploi et le travail forcé.

Les fournisseurs devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs).

L'UGP doit insister également sur le fait que, à compétences égales, le prestataire privilégiera la main d'œuvre locale lorsque le service est exécuté au niveau des localités.

Les résultats issus de recrutement local peuvent être une source de conflit et un objet de plainte dans la communauté. Aussi, on prévoit d'appliquer le principe de transparence dans le processus de recrutement. Pour ce faire, les stratégies de communication en vue de recrutement des travailleurs locaux seront élaborées par le responsable de recrutement en collaboration avec les autorités locales en utilisant des canaux de communication les plus adaptés dans les contextes locaux (radio locale, affichage dans les lieux publics, réunion d'information dans le cadre du Projet, etc.).

Enfin, la solution pour mieux gérer les plaintes et les conflits est de donner des réponses ouvertes et équitables et transparentes sur les plaintes reçues relatives aux résultats de recrutement.

11.2. Contrat des employés des fournisseurs principaux

Tout prestataire de service dans le cadre de la mise en œuvre de ce Projet se doit d'établir un contrat de travail écrit et formel entre lui et son employé (tout individu travailleur), même si le travail peut être de courte durée. La pratique de contrat verbal n'est pas permise. Le contrat doit faire mention de système de rémunération convenu entre les deux parties.

11.3. Mesures de protection de santé et de sécurité

Les fournisseurs principaux ont pour obligation d'assurer la sécurité et la santé de leurs travailleurs employés dans le cadre du Projet. A ce titre, les conditions générales décrites de la section 9.2 s'appliqueront également pour la sécurité et la santé de cette catégorie de travailleurs.

D'autre part, le prestataire est tenu d'établir un contrat d'assurance contre les risques d'accident de travail couvrant tous ses employés dans le cadre de son contrat, à savoir les consultants ou 59 les travailleurs locaux, et le personnel d'appui. L'UGP est en droit d'exiger du prestataire de fournir une copie des polices d'assurance contractées. Par ailleurs, les polices d'assurance doivent couvrir au moins la période d'exécution du contrat, et peuvent être renouvelées, en cas d'extension de la durée du contrat du service de prestation.

De plus, le prestataire doit mettre en place et en œuvre des mesures de prévention, afin de garantir la sécurité des travailleurs

Enfin, le travailleur recruté par le prestataire dans le cadre de contrat de service doit signer le code de conduite individuel pour la mise en œuvre de normes HSSE (Annexes). La signature de ce code de conduite vaut engagement pour le travailleur de se conformer aux mesures pratiques de sécurité et de santé du personnel.

11.4. Mécanisme de suivi

Il sera mentionné dans la clause de contrat signé avec les tiers (fournisseurs de services et prestataires) ayant recours aux fournisseurs principaux que lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant à leurs fournisseurs, la procédure de suivi et de rapports concernant les employés de leurs fournisseurs principaux seront effectués.

Les fournisseurs de services et prestataires devront justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des

prestataires et fournisseurs), et qu'il n'y a pas eu travail des enfants, travail forcé non seulement de leur côté mais aussi du côté de leurs fournisseurs principaux. De ce fait, ils devront s'engager par écrit qu'il n'y a pas eu travail des enfants ou travail forcé liés aux activités de fabrication ou transport des fournitures ou matériaux produits et livrés chez eux.

12. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

12.1. Principes pour le recrutement des travailleurs communautaires

Le recrutement des travailleurs communautaires sera assuré par les prestataires sous la supervision de l'UGP. Il importe de préciser que tout recruteur de travailleurs communautaires a l'obligation d'appliquer le principe de l'égalité des chances, notamment entre les hommes et les femmes.

Le travailleur communautaire doit participer de plein gré à l'activité qui aura recours à la mobilisation de la communauté.

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- Se faire sans discrimination de genre et ne pas exclure les candidatures des personnes vulnérables ;
- Être démocratique, c'est-à-dire avec l'adhésion et la participation de toutes les couches sociales ;
- Se dérouler sous la responsabilité de l'autorité communale, ou préfectorale en présence des chefs de localités ou quartiers, des leaders d'opinion, des organisations communautaires de base (OCB) dans les zones couvertes par les activités du Projet
- Respecter la parité homme – femme ☺ Ne forcer personne à participer ou travailler.
- être exécuté aussi bien par la femme que par l'homme ;
- Habitant de la localité concernée et parlant sans difficulté les dialectes locaux et la langue officielle (si nécessaire, on peut demander une attestation auprès des autorités locales).

On favorisera l'emploi des jeunes de moins de 30 ans pour la main d'œuvre locale étant donné que les activités prévues nécessitent des efforts physiques continus allant jusqu'à plusieurs semaines. De plus, les chefs de ménages sans emploi dans la communauté sont sollicités.

On ne fixera pas un pourcentage précis de femmes travailleuses communautaires. Par contre, si les indicateurs du projet seront désagrégés selon le genre, la valeur de ce pourcentage selon le cadre logique du Projet doit être respectée.

12.2. Types de contrat pour travailleurs communautaires

Le contrat permet de clarifier les droits respectifs, la répartition des rôles et les responsabilités et les tâches de la communauté et des individus travailleurs issus de la communauté, ainsi que leur engagement respectif.

Quelle que soit la nature des travaux exécutés employant les travailleurs communautaires, il doit être établi un document écrit qui formalise les accords entre les deux parties. Les formes de contrat peuvent être différentes en fonction du cadre global, des caractéristiques de la communauté concernée, le type de travaux envisagés et de l'approche communautaire adoptée. Les types et les formes de contrat sont les suivants :

- Contrat d'apport de main d'œuvre ;
- Contrat d'apport de matériaux locaux ;
- Contrat d'apport de main d'œuvre et de matériaux locaux ;
- Contrat d'exécution des travaux.

Le contrat peut avoir un caractère communautaire ou à titre individuel pour un seul travailleur communautaire.

Concernant le contrat communautaire, l'UGP négocie auprès d'un groupement des travailleurs issus de la communauté, et s'engage à travers un contrat y relatif de mettre en œuvre une activité liée à un sous projet.

Les clauses obligatoires à mentionner dans le contrat avec les travailleurs communautaires sont : la répartition des responsabilités, les droits et les obligations légales, toutes obligations en termes de santé et sécurité au travail, la façon dont les plaintes liées au projet peuvent être traitées, les activités et les travaux à réaliser, et les obligations financières.

Le code de conduite qui s'applique aux travailleurs communautaires doit être écrit et synthétisé dans l'une des deux langues officielles (français ou anglais).

A ce stade, le nombre estimatif des travailleurs communautaires ne peut pas encore être estimé.

12.3. Rémunération des travailleurs communautaires

Le Projet se conformera aux dispositions réglementaires pour les conditions de rémunération des travailleurs communautaires, sur la base de la catégorisation professionnelle en vigueur.

Les travailleurs, à travers leur groupement, peuvent être en mesure de négocier le montant et les modalités de rémunération.

Il est important que l'employeur applique le principe de la rémunération équitable, autrement dit, on applique la même grille de rémunération pour le même poste exécuté avec les mêmes conditions de travail. Pour ce faire, les barèmes de salaires, la périodicité et le lieu de paiement seront communiqués

de manière transparente aux travailleurs concernés. Une telle mesure est prise afin d'éviter les conflits sociaux, à cause de la différence de salaires.

Le Projet doit mettre à la disposition des travailleurs un registre des présences.

La paie des travailleurs communautaires doit se faire dans la localité ou à proximité de la localité où se trouve l'activité exécutée.

12.4. Mesures de protection, de sécurité, de santé et d'assistance des travailleurs communautaires

Au cours de l'exécution des travaux, les prestataires sont tenus d'appliquer les procédures suivantes :

- 1) Programmer au moins une séance d'imprégnation en matière de SST à l'endroit de tous les travailleurs communautaires ;
- 2) Prévoir des trousse des premiers soins sur le site de travail ;
- 3) Former au sein des groupements de travailleurs communautaires, un travailleur ayant la capacité requise pour apporter les premiers soins en cas d'accidents ;
- 4) Distribuer à tous les travailleurs communautaires des équipements de protection individuelle ;
- 5) Mettre à disposition des travailleurs communautaires de l'eau potable pendant toute la période d'exécution de travaux concernés.

12.5. Formation des travailleurs communautaires

La formation des travailleurs communautaires, avant leur opérationnalité revient aux prestataires et aux prestataires d'encadrement de ces travailleurs communautaires.

La formation revêt deux aspects : technique et social.

Le Projet devra prévoir au début de ses interventions des actions d'appui à l'organisation communautaire. Ceci constitue la base du renforcement de l'apprentissage et du développement communautaire. Ensuite, le Projet doit s'employer à transférer les compétences techniques de base et spécifiques pour la réalisation de la tâche à exécuter. Selon le champ d'application du travail, la formation technique peut concerner le fonctionnement et l'entretien des services objet de l'activité contractuelle.

12.6. Mécanismes de gestion des plaintes pour les travailleurs communautaires

Pour le traitement des conflits nés de l'emploi des travailleurs communautaires, le projet mettra en place dans chaque localité concerné un comité local de gestion des litiges liés au travail communautaire. Ce comité est composé par les autorités traditionnelles, les représentants des travailleurs communautaires,

le représentant du prestataire, le représentant de la Commune et le représentant du chef de quartier/village concerné.

Les raisons qui peuvent être des sources de conflits et des plaintes dans le cadre de l'emploi des travailleurs communautaires peuvent être dues à :

- Incompréhension des termes de contrat ;
- Incapacité des travailleurs communautaires à exécuter les travaux ;
- Conflits internes au sein de la communauté à cause des membres de la communauté non recrutés (exclusion ou inclusion des travailleurs).

Toute plainte non résolue au niveau du Comité local sera portée auprès de l'UGP. A partir de cette étape, on adopte le processus de résolution des plaintes décrit dans la section § 9.6 de ce PGMO.

12.7. Rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires

Les activités exécutées dans le cadre de travail communautaire requièrent un effort particulier de suivi. Le suivi touchera plusieurs volets : l'avancement des travaux, le contrôle direct des travaux (vérification du processus de mobilisation et d'engagement des travailleurs), la quantité des matériaux, le paiement de la rémunération, le règlement des conflits sociaux éventuels, résolutions des problèmes rencontrés, et enfin l'achèvement des travaux. Le suivi constitue également un moyen pour assurer la communication des informations sur le Projet aux populations locales.

Le suivi du contrat des travailleurs communautaires est fait par l'UGP ou par un prestataire recruté au titre de fournisseurs de services.

Un système de suivi sera mis en place selon le Manuel de procédures opérationnel du Projet .

13. ANNEXES

13.1. Annexe 1 : Agenda et résumé des ateliers de consultations des parties prenantes

13.1.1. Agenda de l'atelier d'Ebolowa

Jour 1 : Acteurs Institutionnels (37 participants) , institutions de recherche (05) et PTF (03)

Heures	Activités
7h00-8h00	Arrivée et Mise en place des parties prenantes
8h00-9h00	<p>Séance d'ouverture de l'Atelier de consultation</p> <ul style="list-style-type: none"> Mot du Représentant de la Banque Mondiale Mot du Point Focal MINFOF
9h00-9h30	<p>Session I : Plénière d'ouverture</p> <ul style="list-style-type: none"> Présentation du projet : Présentation des instruments E&S et des Objectifs poursuivis par l'Atelier de consultation
9h30-12h20	<p>Session II : Deux Sessions Thématisques en simultanée</p> <ul style="list-style-type: none"> Session 1 : Contribution à la définition des activités du projet et avis des participants Session 2 : Identification et analyse des impacts/ risques environnementaux et sociaux, et des besoins en renforcement des capacités des acteurs <p>Les sessions se feront en groupes selon les intérêts des différentes parties prenantes</p>
12h30-14h00	Repas de midi servi sur place
14h10-17h30	<p>Session II : Restitution partielle en plénière des différentes Sessions Thématisques</p> <p>Échanges participatifs de l'ensemble des parties prenantes sur les restitutions de trois sessions Thématisques</p>
17h30	Session de clôture

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO (P505923) : CAMEROON COUNTRY PROJECT

Jour 2 : Autres parties prenantes : Représentants des Communautés locales, Représentants des peuples autochtones et ONG et organisations internationales.

Heures	Activités
7h00-8h00	Arrivée et Mise en place des parties prenantes
9h30-12h20	<p>Suite des travaux</p> <ul style="list-style-type: none"> - Session 3 : Prise en compte des intérêts et besoins des populations autochtones dans la mise en œuvre du Programme d'économies forestières durables du bassin du Congo (P505923)
12h30-14h00	Repas de midi servi sur place
14h10-16h30	<p>Session II : Restitution en plénière des différentes Sessions Thématisques</p> <p>Échanges participatifs de l'ensemble des parties prenantes sur les restitutions de trois sessions Thématisques</p>
16h30-17h20	Échanges sur les Recommandations de l'Atelier de consultation
17h30	Séance de clôture

13.1.2. Agenda de l'atelier de Douala



PROGRAMME ÉCONOMIES DURABLES DES FORÊTS DU BASSIN DU CONGO PHASE 1 (P505923)

AGENDA DE L'ATELIER DE CONSULTATION DES PARTIES PRENANTES DANS LE CADRE DE L'ELABORATION DES INSTRUMENTS E&S DU 30 AVRIL A DOUALA

Heures	Activités
7h00-8h00	Arrivée, enregistrement et Mise en place des parties prenantes
8h00-9h00	<p>Séance d'ouverture de l'Atelier de consultation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation des participants • Mot du Représentant de la Banque Mondiale • Mot du Point Focal MINFOF
9h00-9h30	<p>Session I : Plénière d'ouverture</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation du projet (volet régional) • Présentation du projet (national) • Présentation des instruments E&S et des Objectifs poursuivis par l'Atelier de consultation • Échanges • Répartition des participants en groupes de travail. • Photo de famille.
9h30-10h00	Pause-Café
10h00-13h00	<p>Session II : Quatre groupes de Thématisques en simultanée</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thémétique 1 : Contribution à la définition des activités du projet et avis des participants - Thémétique 2 : Identification et analyse des impacts/ risques environnementaux et sociaux, et des besoins en renforcement des capacités des acteurs; - Thémétique 3 : Composantes du programme pour lesquelles l'acquisition de terres et la réinstallation des populations autochtones et marginales sont requises : Identification et analyse des risques sociaux. - Thémétique 4 : Prise en compte des intérêts et besoins des populations autochtones dans la mise en œuvre du Programme d'économies forestières durables du bassin du Congo (P505923) <p>Tous les groupes constitués dans le cadre de l'atelier aborderont les 04 thématiques.</p>
13h00-14h00	Repas de midi servi sur place
14h10-17h30	<p>Session III : Restitution partielle en plénière des différentes Sessions Thématisques</p> <p>Échanges participatifs de l'ensemble des parties prenantes sur les restitutions de trois sessions Thématisques</p>
17h30	Séance de clôture

13.1.3. Résumé des ateliers

Présidé par Monsieur MOUNCHAROU Georges, Chef de Division de Coopération et de la Programmation (DCP) au Ministère des Forêts et de la Faune (MINFOF), cet atelier de deux jours a connu la participation d'environ 85 personnes soit 41 pour la première journée, et 42 pour la deuxième journée. Les parties prenantes étaient constitués des administrations sectorielles impliquées dans le programme (MINEPAT, le MINADER, le MINMIDT, le MINDEF, le MINAT, le MINDEVEL, le MINAS, le MINDCAF, le MINTSS, le MINEPDEP, MINRESI....), les organisations (Banque mondiale, FAO, ONACC, ANAFOR, WWF), les associations (REPALEAC, Fusion nature, CADER, etc) les conservateurs des aires protégées (parc de Mvog-Beti, parc National de Deng Deng) ainsi que les membres du secrétariat technique chargé de la maturation du programme.



Photo 1: Présentation du programme et des instruments de sauvegardes environnementales et sociales à Ebolowa

L'atelier de Douala quant à lui était présidé par Madame EREM Delphine BOLABO, Conseiller Technique n°2 au MINFOF. Cet atelier d'un jour a connu la participation Mercredi 30 avril 2025 des acteurs communaux et communautaires ainsi que du secteur privé de la filière Bois entre autres FECAPROBOIS (Fédération Camerounaise des Associations et des Professionnels de la Seconde Transformation du Bois), ATIBT (Association Internationale des Bois Tropicaux), Pallisco, Centre Technique de Forêts Communales(CTFC), Rainbow Consult.



Photo 2: Photo de famille atelier de Douala

La rédaction des procédures de gestion de la main-d'œuvre s'inspire des bonnes pratiques reconnues en la matière de gestion et s'appuie sur le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) du projet, de la NES 2 et des dispositions réglementaires nationales en matière d'emploi et de conditions de travail.

13.2. **Annexe 2 : Codes de Conduite de l'entreprise**

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre et des violences contre les enfants

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'Hygiène et de Sécurité au Travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG), l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS) et la Violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

Généralités

1. L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (PGES-E).
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une violation de cet engagement.
4. L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
5. Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
6. L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).

7. L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Hygiène et sécurité

8. du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
9. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
10. L'entreprise : Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ; Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
11. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

Violences Basées sur le Genre et Violences Contre les Enfants

12. Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG/EAS/HS et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale
 - Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. À moins qu'il n'y ait consentement³ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux

³ Le consentement se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense

membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.
21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
24. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes : i. La Procédure d'allégation des incidents de VBG et de VCE pour signaler les incidents de VBG et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes ; ii. Les mesures de responsabilité et confidentialité pour protéger la vie privée de tous les intéressés ; et iii. Le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE.
25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.

26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.
27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de VBG et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires prévues au paragraphe 12.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

13.3. Annexe 2 : Codes de Conduite du gestionnaire

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux VBG et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les VBG et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
 - ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
 - i. Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;

- ii. Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe de conformité (EC) et au client ;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
 - iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ;
 - Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances.
 - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité
4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
 5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les GBV et les VCE ;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
 6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et VCE.

7. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
 - ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG et la VCE.
12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après : i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et j. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.

13. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG et de VCE.

L'intervention

14. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST

15. En ce qui concerne la VBG et la VCE :

i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;

j. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action VBG et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;

k. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;

l. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;

m. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivante (e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ; n. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.

16. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires,

qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre : i. L'avertissement informel ; j. L'avertissement formel ; k. La formation complémentaire ; l. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ; m. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ; n. Le licenciement.

17. Enfin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées à l'ESHS, à la HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires prévues au paragraphe 17.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

13.4. Annexe 3 : Codes de Conduite pour tout travailleur du projet et les travailleurs des entreprises

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

Le projet considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc possible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le Projet, je consens à :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
3. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
4. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
5. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;

6. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
7. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
8. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
9. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
10. À moins d'obtenir le plein consentement¹⁶ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
11. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

12. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
13. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;

14. Ne pas utiliser dans mon travail d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
15. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
16. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 18 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un seuil différent ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
17. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les normes environnementales et sociales (NES) de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
18. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

19. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
20. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
21. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
22. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
23. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;
4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement.
7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____