



UNITE DE GESTION DU PROJET

Id. du Projet : P180085 - CREDIT IDA n°7399-CM CREDIT A (SML)/ CREDIT IDA n°7400-CM CREDIT B (REGULAR)

Agence d'Exécution : INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE

Projet d'Harmonisation et d'Amélioration de la Statistique en Afrique de l'Ouest et du Centre (HISWACA – SOP2) Cameroun (P180085)

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

Cameroun

Février, 2026

SOMMAIRE

SOMMAIRE	i
LISTE DES TABLEAUX	iii
SIGLES ET ABRÉVIATIONS	iv
I. INTRODUCTION	1
1.1. Description du Projet	1
1.2. Objectif de développement du projet	1
1.3. Composantes du projet	1
1.4. Contexte et justification du PGMO	2
1.5. Objectifs du PGMO	2
1.6. Méthodologie	3
1.6.1. Collecte de données	3
1.6.2. Élaboration du PGMO.....	4
1.6.3. Validation du PGMO	4
II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'OEUVRE	4
2.1. Types de travailleurs dans le cadre du projet HISWACA	4
2.1.1. Travailleurs directs	4
2.1.2. Travailleurs contractuels.....	5
2.1.3. Employés des fournisseurs principaux.....	5
2.1.4. Travailleurs communautaires.....	6
2.2. Caractéristiques des travailleurs du Projet.....	6
2.3. Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre	8
III. ANALYSE DES RISQUES PROFESSIONNELS LIES AU TRAVAIL	13
IV. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	19
4.1. Conditions générales	19
4.1.1. Base législative	19
4.1.2. Non-discrimination et égalité des chances	20
4.1.3. Traitement salarial	20
4.1.4. Repos hebdomadaire et congés	20
4.1.5. Suspension et résiliation du Contrat de travail.....	22
4.1.6. Protection des mains d'œuvre : Travail forcé et travail d'enfant	22
4.1.7. Protection des personnes à mobilité réduite	22
4.1.8. EAS /HS en milieu de travail.....	22
4.1.9. Liberté syndicale et liberté d'association	22
4.2. Santé et Sécurité au Travail	22

4.3.	Normes internationales/Directives de la Banque mondiale	23
V.	PERSONNEL RESPONSABLE	24
5.1.	Responsable de la mobilisation des ressources humaines.....	24
5.2.	Entités contractantes	26
5.3.	Suivi et supervision	26
VI.	POLITIQUES ET PROCEDURES	26
VII.	AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE	27
7.1.	Age de l'emploi	27
7.2.	Travail forcé.....	28
VIII.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES ET DE REGLEMENT DES GRIEFS	31
8.1.	Mise en Œuvre et Vulgarisation du Mécanisme de Gestion des Plaintes et des Griefs	31
8.1.1.	Procédures de traitement des plaintes.....	31
8.1.2.	Voies de signalement.....	35
8.2.	Gestion des Fournisseurs et Prestataires	35
8.3.	Gestion des Travailleurs Communautaires	36
IX.	CONCLUSION	37
X.	ANNEXES :	38
	Annexe 1 : Fiche de plaintes.....	38
	Annexe 2 : Liste des documents consultés	38

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Composantes et sous-composantes du projet.....	1
Tableau 2 : Travailleurs du Projet par sous-composante.....	7
Tableau 3 : Effectif du prévisionnel, compétences et calendrier de mobilisation	8
Tableau 4 : Principaux risques et mesures d'atténuation	13
Tableau 5 : Lois et Conventions en vigueur au Cameroun.....	19
Tableau 6 : Plan de Santé et Sécurité des Agents.....	28

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

BAD	Banque Africaine de Développement
BID	Banque Islamique de Développement
BM	Banque Mondiale
BNS	Bureaux Nationaux de Statistiques
BTP	Bâtiments et Travaux Publics
BUCREP	Bureau Central du Recensement et des Etudes de Population
CES	Cadre Environnemental et Social
CIA	Certified Internal Audit
CGCGES	Cadre Général Commun de Gestion Environnementale et Sociale
CGCPGMO	Cadre Général Commun de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
DAO	Dossier d'Appel d'Offre
EAS	Exploitation, Abus Sexuels
EPI	Équipement de Protection Individuelle
FPI	Financement de Projets d'Investissement
FIDA	Fonds International de Développement Agricole
HISWACA	Projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre
HS	Harcèlement Sexuel
INS	Institut National de la Statistique
IST	Infection Sexuellement Transmissible
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OHADA	Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la Société Civile
PAD	Project Appraisal Document
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
RGPH4	4 ^{ème} Recensement Général de la Population et de l'Habitat
RGAE	Recensement Général de l'Agriculture et de l'Élevage
SIDA	Syndrome d'Immuno-Déficience Acquise
SNIS	Système National d'Information Statistique
SSN	Systèmes Statistiques Nationaux
SST	Santé et Sécurité au Travail
STEP	Systematic Tracking Exchanges in Procurement
TIC	Technologie de l'Information et de la Communication
TOM2PRO	Logiciel de gestion intégrée (ERP)
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violences Basées sur le Genre
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

GLOSSAIRE

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. 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'autrui.

Harcèlement sexuel : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle principalement sur le lieu de travail.

Violences basées sur le genre : ensemble des actes nuisibles, dirigés contre un individu ou un groupe d'individus en raison de leur identité de genre. Elle prend racine dans l'inégalité entre les sexes, l'abus de pouvoir et les normes néfastes.

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

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

I. INTRODUCTION

1.1. Description du Projet

Les interventions du projet « *d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre (HISWACA)* » sont conçues pour aider les pays participants et les organismes régionaux à mettre en place des systèmes statistiques performants et durables. Cet objectif sera atteint en veillant à ce que les normes internationales soient adoptées et que les sources de données et les indicateurs les plus importants soient produits pour suivre et informer les programmes de développement nationaux et internationaux. En plus de combler le manque de données, le projet veille à ce que les pays mettent en place des sous-systèmes statistiques cohérents et complémentaires dans chaque domaine. Le projet met également l'accent sur les réformes institutionnelles visant à améliorer la coordination des Systèmes Statistiques Nationaux (SSN), tout en renforçant la capacité, à améliorer la qualité, l'accessibilité et la diffusion des données collectées.

1.2. Objectif de développement du projet

L'objectif principal du projet est d'améliorer la performance statistique des pays, l'harmonisation régionale, l'accès aux données et leur utilisation, et de renforcer la modernisation du système statistique dans les pays participants.

1.3. Composantes du projet

Les activités du projet sont regroupées en quatre composantes présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1: Composantes et sous composantes du projet

Composante 1 : Harmonisation et production de statistiques de base utilisant les normes internationales de qualité des données	Composante 2 : Modernisation de la statistique, réforme institutionnelle, capital humain, accessibilité et utilisation des données	Composante 3 : Construction, mise à niveau et modernisation des infrastructures physiques	Composante 4 : Gestion, suivi et évaluation du Projet
1.1 Coordination régionale et adoption de normes harmonisées de qualité des données 1.2 Production de statistiques démographiques et socioéconomiques 1.3 Production de statistiques sur les secteurs réel et fiscal 1.4 Production de statistiques sur l'agriculture et le changement climatique 1.5 Conservation des données administratives sectorielles et infranationales	2.1 Modernisation statistique des bureaux nationaux de statistique (BNS) 2.2 Réformes institutionnelles pour certains systèmes statistiques nationaux (SSN) 2.3 Renforcer le capital humain 2.4 Accessibilité et diffusion des données 2.5 Utilisation et analyse des données pour éclairer les politiques publiques	3.1 Construction et amélioration de l'infrastructure de certains bureaux (BNS) et écoles régionales de statistique 3.2 Modernisation des TIC et de l'infrastructure statistique des BNS et des écoles nationales de statistique	4.1 Gestion du Projet 4.2 Suivi des résultats du Projet et de la satisfaction des utilisateurs

1.4. Contexte et justification du PGMO

La mise en œuvre des activités des différentes composantes du Projet *d'Harmonisation et Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre* (HISWACA) appelle à l'utilisation d'une ressource humaine importante. Le recrutement, la gestion et les conditions de travail des personnes engagées dans la mise en œuvre dudit projet doivent être respectueux des normes et règles en la matière.

La présente Procédure de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est élaborée dans le cadre de la seconde phase (SOP2, le Projet) *du Programme d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre* (HISWACA) pour le compte du Cameroun.

Ce document décrit les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) pour répondre aux exigences du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, notamment la Norme Environnementale et Sociale relative à l'emploi et les conditions de travail (NES 2) ainsi qu'au cadre législatif (Code du travail) en République du Cameroun, en matière de gestion des risques environnementaux et sociaux.

Le présent PGMO est évolutif, au regard des nouvelles données liées à la mise en œuvre du Projet. Il peut être mis à jour au besoin tout au long de la vie du Projet. Cependant, toute mise à jour sera soumise à la Banque mondiale pour examen préalable avant de devenir effective.

1.5. Objectifs du PGMO

Conformément aux prescriptions de la NES n° 2 de la Banque mondiale sur « *l'Emploi et les conditions de travail* », le présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est élaboré pour décrire la manière dont les travailleurs (directs et indirects) du projet HISWACA seront gérés, en conformité avec les dispositions du Code du travail en vigueur au Cameroun et aux exigences de la NES 2 et la Note de Bonnes Pratiques EAS/VBG/HS de la Banque mondiale ainsi que la manière dont les communautés touchées par les activités du projet seront protégées.

Il permet également de déterminer les besoins de la main-d'œuvre et les risques associés aux activités du projet.

Spécifiquement, il permet de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir *l'Agenda pour le travail décent*,¹ y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe en charge de la mise en œuvre du projet et les travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT et la NES2) ;

¹Conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants).

- Protéger les travailleurs, travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES), les jeunes, les personnes âgées et handicapées contre les risques et les effets néfastes des activités du projet sur l'emploi et les conditions de travail et les risques de EAS/VBG/HS sur le lieu de travail ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- Présenter, à partir des informations générales la main d'œuvre qui sera utilisée dans le cadre de la mise en œuvre du projet ;
- Identifier les principaux risques des travailleurs (par catégorie de travailleurs) ;
- Prévenir et minimiser les risques d'EAS/VBG/HS ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail, notamment pour les plaintes liées aux EAS/VBG/HS.

1.6. Méthodologie

La méthodologie adoptée pour l'élaboration du PGMO est basée sur une approche participative. Elle se décompose en 3 grandes phases liées à savoir : (i) la Collecte de données (revue documentaire et consultations/entretiens); (ii) l'élaboration du PGMO, et (iii) la validation du PGMO.

1.6.1. Collecte de données

La collecte de données s'est faite à travers deux sources à savoir :

La revue documentaire

La revue documentaire a constitué la première source d'informations utilisée. Les principaux documents exploités sont entre autres le document du projet (PAD); les Normes Environnementales et Sociales et la Note de Bonnes Pratiques EAS/VBG/HS de la Banque mondiale; le Cadre Général Commun de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (CGCPGMO); le Cadre Général Commun de Gestion Environnementale et Sociale (CGCGES) du projet HISWACA; les Conventions de l'OIT et l'ONU; le Code du travail du Cameroun et les textes annexes y relatifs.

Les consultations/entretiens

Les données empiriques sont collectées auprès des acteurs clés du projet à savoir : tous les Spécialistes de HISWACA, l'Institut National de Statistique, le Bureau Central des Recensements et des Études de Population, le Programme de Formation en Gestion de la Politique Économique, l'Agence de Promotion des Petites et Moyennes Entreprises, les Ministères sectoriels (Ministère de la Justice, Ministère de la Décentralisation et du Développement Local, Ministère de l'Administration Territoriale, Ministère de l'Éducation de Base, Ministère des Enseignements Secondaires, Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, Ministère des Transports, Ministère des Travaux Publics, Ministère de l'Eau et de l'Energie, Ministère des Postes et Télécommunication, Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

1.6.2. Élaboration du PGMO

Les données issues de la revue documentaire et des entretiens ont été analysées et triangulées pour produire ce Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO).

1.6.3. Validation du PGMO

Ce PGMO a été partagé avec les autres Spécialistes de l'équipe Environnementale, VBG et Sécurité pour leurs observations. Les observations des Spécialistes étant prises en compte, une nouvelle version est soumise à la coordination pour observations et validation.

Un atelier sera organisé après l'approbation de Banque mondiale pour une large dissémination aux parties prenantes au projet HISWACA.

II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'OEUVRE

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre (HISWACA-SOP2) est placée sous la coordination de l'Institut National de la Statistique (INS). Le Projet couvre toutes les 10 régions du Cameroun et fera recours, dans sa mise en œuvre, à plusieurs fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre variée.

Cette partie se consacre à la description des types et des caractéristiques de travailleurs employés directement par le projet ou par une partie tierce pour mettre en œuvre les différentes activités du projet ainsi que les effectifs prévisionnels et le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

2.1. Types de travailleurs dans le cadre du projet HISWACA

Selon la catégorisation de la NES 2, le Projet HISWACA fera appel à 4 catégories de travailleurs (paragraphe 3 de la NES 2). La NES 2 s'applique aux travailleurs du Projet² qu'ils soient à temps pleins, à temps partiels, temporaires, saisonniers ou migrants. Le nombre des travailleurs dans le cadre de ce projet varie d'une catégorie à une autre.

2.1.1. Travailleurs directs

On entend par travailleurs directs, toutes les personnes engagées directement par le Projet. Pour le Projet HISWACA, les travailleurs directs sont constitués de : (i) personnel de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) et (ii) tous les travailleurs recrutés par l'UGP (recenseurs; enquêteurs, chauffeurs, consultants individuels pour des tâches spécifiques comme l'encadrement des bénéficiaires sur le terrain, l'élaboration des documents techniques, ainsi que le personnel supplémentaire affecté au traitement, à l'analyse et à la dissémination des données statistiques).

Ce sont les personnes employées ou engagées directement par l'INS pour travailler spécifiquement sur les activités du Projet.

- **Le personnel de l'UGP (Unité de Gestion du Projet)** : 12 personnes (Coordonnateur, Coordonnateur Adjoint, 02 Spécialistes en passation des marchés, Responsable

² On entendra par « travailleurs du Projet », toutes les personnes physiques employées directement par l'Unité de Gestion du Projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au Projet (travailleurs directs).

Administratif et Financier, Comptable, 04 Experts en sauvegardes environnementales et sociales, Spécialiste en suivi-évaluation, Audit Interne).

- **Le personnel de collecte (Recenseurs, Énumérateurs et Enquêteurs)** : C'est la catégorie la plus nombreuse (estimée à plusieurs milliers pour les recensements/enquêtes nationales).
- **Consultants Individuels** : Experts techniques recrutés pour des missions de courte durée (assistance technique statistique, audits, etc.).

2.1.2. Travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels³ comprennent toutes les personnes recrutées sur financement du Projet par des entités contractantes, y compris les entreprises de travaux, les sous-traitants, les prestataires de service ou de conseil, les négociants ou les intermédiaires. Le Projet inclura des entrepreneurs civils et des prestataires de service, donc leurs travailleurs font partie de cette catégorie.

Il s'agit des employés recrutés par des tierces parties (entreprises) pour exécuter des travaux ou fournir des services spécifiques.

- **Entreprises de BTP** : Pour la réhabilitation ou la modernisation des bâtiments de l'INS à Yaoundé ou dans les délégations régionales.
 - Ingénieurs, chefs de chantier, maçons, électriciens, manœuvres (souvent recrutés localement sur les sites des travaux).
- **Prestataires de services informatiques** : Équipes chargées de la maintenance des serveurs, du développement de plateformes de données ou de la cybersécurité.
- **Services de sécurité et de gardiennage** : Agents de sécurité pour les bureaux et les stocks de matériels sensibles (tablettes, serveurs).

2.1.3. Employés des fournisseurs principaux

Les employés des fournisseurs principaux sont 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 fonctions essentielles 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.

- Les fournisseurs principaux pour la Composante 1 fourniront des véhicules et leurs accessoires, des tablettes pour la saisie des données, des téléphones portables et leurs accessoires, et des trousse de premier soin.
- Les fournisseurs principaux pour la sous-composante 3.1 fourniront des matériaux de construction, par exemple : ciment, sable, gravier, remblais, peinture, blocs de béton,

³ En d'autres termes les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du Projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

briques, armatures, bois de construction, toitures, portes et fenêtres, carrelage, plomberie, sanitaires et fosses septiques, matériel électrique, climatisation, ascenseurs.

- Les fournisseurs principaux pour la sous-composante 3.2 fourniront des équipements et du matériel informatique, des fournitures de bureau, dont du papier ou des cartouches d'imprimantes, ainsi que du mobilier de bureau.

2.1.4. Travailleurs communautaires

Les termes travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire (individus mis à la disposition du projet par leurs organisations) ou sur la base d'un « *contrat/protocole de collaboration* ».

Le Projet HISWACA aura recours aux travailleurs communautaires surtout dans le cadre des activités du RGPH4/RGAE, les aménagements des bâtiments du BUCREP et des agences régionales de l'INS qui nécessiteront une forte mobilisation des acteurs communautaires. Que ce soit dans le cadre des activités des collectes de données et/ou construction des bâtiments, sur besoin la main d'œuvre migrante sera recrutée.

2.2. Caractéristiques des travailleurs du Projet

Le recrutement et la gestion du personnel du projet se feront en conformité avec les lois et règlements en vigueur au Cameroun ainsi qu'aux Normes Environnementales et Sociales de la Banque mondiale sur le travail et les conditions de travail (NES 2). Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les recrutements se feront sur la base des exigences (formations, expériences, qualification, etc.) du poste. Les travailleurs du projet seront traités selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable. 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 salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions liées au poste, la promotion, la démission, le licenciement, ou encore les mesures disciplinaires en cas de violation des normes établies par le projet (violation d'une disposition du Code de bonne conduite par exemple).

Aussi, le personnel du Système National d'Information Statistique (SNIS) désigné pour le pilotage des activités du projet, est sélectionné sur la base de sa qualification et de son expérience.

Conformément à la programmation et aux besoins liés à la mise en œuvre des activités du projet, la main d'œuvre nationale est employée prioritairement. Cependant, en cas de manque de compétences requises au niveau national, les travailleurs étrangers seront employés pour l'exécution des tâches spécifiques liées aux activités du projet et ce, selon les dispositions des lois en vigueur au Cameroun.

Pour chaque poste vacant ou à pourvoir au sein du projet ou encore pour le recrutement des agents de collecte de données, l'UGP veillera à ce que les conditions suivantes soient respectées :

- les annonces de postes vacants à pourvoir au niveau national sont diffusées sur des plateformes nationales telles que les journaux quotidiens et les sites web des ministères concernés, de l'INS ainsi que la version physique affichée à l'INS.

- les candidats nationaux soient pris en considération pour l'emploi lorsque les compétences requises sont disponibles localement.
- la main-d'œuvre semi-qualifiée sera réservée aux nationaux, par exemple les recenseurs, les enquêteurs, les ouvriers du bâtiment, les chauffeurs, les techniciens de l'équipement, etc.

L'UGP (spécialiste passation des marchés, spécialiste de sauvegarde sociale, spécialiste de sauvegarde environnementale et spécialiste VBG) est particulièrement le responsable du recrutement et suivi des travailleurs du projet. Ils veilleront à ce que l'emploi/l'engagement de toute personne âgée de moins de 18 ans dans le cadre du projet, en tant que salarié direct ou en tant que travailleur engagé/employé par l'intermédiaire de sous-traitants ou de fournisseurs principaux, soit interdit.

Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au Projet (un tel transfert de poste sera effectué conformément à toutes les dispositions juridiques, et les travailleurs ainsi mutés satisferont à toutes les exigences de la présente NES 2). La NES 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'oeuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail). A travers ces paragraphes, la NES 2 interdit l'emploi d'enfant de moins de 18 ans et l'utilisation de travail forcé. Elle reconnaît par ailleurs que les mesures de santé et de sécurité au travail s'appliquent à toute personne travaillant pour le compte du Projet.

Tableau 2 : *Travailleurs du Projet par sous-composante*

Sous-composante	Type de travailleurs
Composante 1. Harmonisation et production de statistiques de base utilisant les normes internationales de qualité des données	
1.1 Coordination régionale et adoption de normes harmonisées de qualité des données	Cadres et consultants
1.2 Production de statistiques démographiques et socioéconomiques	Recenseurs ⁴ , Enquêteurs ⁵ , Superviseurs, Chauffeurs
1.3 Production de statistiques sur les secteurs réel et fiscal	Enquêteurs, Superviseurs, Chauffeurs
1.4 Production de statistiques sur l'agriculture et le changement climatique	Enquêteurs, Superviseurs, Chauffeurs
1.5 Conservation des données administratives sectorielles et infranationales	Commis à la saisie des données, Superviseurs
Composante 2. Modernisation statistique, réforme institutionnelle, capital humain, accessibilité et utilisation des données	
2.1 Modernisation statistique de l'INS	Cadres et consultants
2.2 Réformes institutionnelles du Système National d'Information Statistique (SNIS)	Cadres et consultants
2.3 Renforcer le capital humain	Étudiants, cadres, consultants
2.4 Accessibilité et diffusion des données	
2.5 Utilisation et analyse des données pour éclairer les politiques publiques	Spécialistes techniques, commis à la saisie des données, analystes, consultants, cadres

⁴ Le recenseur est une personne chargée de distribuer, de relever et, éventuellement, de remplir les questionnaires remis aux personnes soumises à un recensement.

⁵ Un enquêteur est une personne qui mène une enquête.

Sous-composante	Type de travailleurs
Composante 3. Construction, mise à niveau et modernisation de l'infrastructure physique	
3.1 Etudes architecturales, aménagements des bâtiments du BUCREP et des agences régionales de l'INS	Ouvriers contractuels d'entreprise de construction Bureau de suivi et de contrôle (consultant) Fournisseurs de matériaux de construction
3.2 Modernisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) et de l'infrastructure statistique	Fournisseurs en matériel informatique et en matériel de bureau
Composante 4. Gestion, suivi et évaluation du Projet	
4.1 Gestion du Projet	Cadres, personnel d'appui
4.2 Suivi des résultats du Projet et de la satisfaction des utilisateurs	Cadres, personnel d'appui, consultants

2.3. Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre

Outre le personnel de l'UGP et éventuellement reconduit aux termes de leurs contrats, d'autre personnel (10 personnes d'appui seront recrutées) sera recruté tout le long de la vie du projet. Pendant la mise en œuvre des activités du projet et à la lumière des besoins, l'UGP recourra par appel à candidatures pour le recrutement d'experts ou personnels qualifiés répondant aux besoins identifiés.

Tableau 3 : Effectif du prévisionnel, compétences et calendrier de mobilisation

N°	Poste	Nb r	Compétences requises	Période de recrutement
Travailleurs directs				
Unité de Gestion du Projet				
1	Spécialiste en des Passation Marchés	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avoir un diplôme supérieur en Ingénierie, Architecture, Administration, Passation des marchés, Droit, Finances, Commerce, Gestion, Économie, ou domaines connexes (minimum Bac + 5) ; ▪ Disposer d'une excellente connaissance de la passation des marchés en général, et des procédures de passation des marchés des banques multilatérales de développement : Banque Africaine de Développement (BAD) et Banque Mondiale (BM) ou des institutions internationales comme l'Union européenne, les organes des Nations unies ; etc. ▪ Avoir entièrement suivi les formations en passation des marchés, gratuitement accessibles, à partir des liens https://wbnpf.procurementinet.org/e-learning-programs https://www.procurementlearning.org/index.php; https://www.procurementinet.org/STEP/Cliént_emanual/ ; ▪ Disposer d'une expérience professionnelle minimale de 5 ans dont 3 ans à un poste de passation des marchés dans le secteur public ou privé ; ▪ Une expérience dans un projet sur financement extérieur notamment des Banques multilatérales de développement : Banque Africaine de Développement (BAD) Banque Mondiale (BM) et Banque Islamique de Développement (BID) ; ▪ Avoir une bonne capacité de résolution des problèmes liés à la Passation de marchés publics ; ▪ Avoir une connaissance et une maîtrise parfaite du logiciel STEP ; ▪ Être familier aux règlements ou procédures nationales de passation des marchés ; 	01/06/2025

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disposer d'une bonne réputation professionnelle et d'éthique. 	
2	Responsable Administrative et Financière	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disposer d'une bonne réputation professionnelle et d'éthique ; ▪ Avoir au minimum un diplôme universitaire de niveau Bac + 5 en sciences économiques, de gestion, ou en Comptabilité et Finance, contrôle de gestion, ou toute autre discipline équivalente dans une institution universitaire reconnue ; ▪ Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans en gestion administrative et financière, en audit, en finances, dans une entreprise privée, dans l'administration publique, dans des projets de développement, dans un cabinet d'audit ou de comptabilité ou toute autre fonction équivalente. Il doit fournir une justification appropriée de ses compétences/aptitudes à assumer les fonctions dévolues au RAF ; ▪ Avoir une très bonne connaissance de la comptabilité des projets et des normes comptables en vigueur dans l'espace OHADA ; ▪ Avoir une bonne connaissance des procédures de financement de Projets suivis par la Banque mondiale serait un avantage considérable ; ▪ Avoir une parfaite connaissance du logiciel de gestion financière TOM2PRO ; ▪ Avoir une capacité en matière d'analyse financière, en communication et en rédaction des rapports financiers ; ▪ Avoir une bonne connaissance de l'outil informatique (Word, Excel, PowerPoint, E-mail et autres outils de communication, Internet). 	01/08/2025
3	Spécialiste Suivi-Évaluation	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être titulaire d'un diplôme universitaire BAC+4 minimum en Statistique, Démographie, Économie, Planification et Gestion des projets ; ▪ Justifier d'une expérience professionnelle de cinq (5) ans dont trois (3) ans minimum dans le domaine du Suivi-évaluation des projets et programmes de développement ; ▪ Avoir une bonne connaissance du Système National d'Information Statistique National (SNIS) ; ▪ Avoir une bonne connaissance des méthodes de calcul d'indicateurs synthétiques ; ▪ Avoir une bonne maîtrise des logiciels de bureau (Word, Excel, Powerpoint, etc.) ; ▪ Avoir une bonne connaissance informatique des logiciels en suivi-évaluation (MS PROJECT, TECPRO, etc.). 	18/07/2025
4	Comptable	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être titulaire d'un diplôme des grandes ou des universités BAC + 3 minimum en Comptabilité et Finance, ou en sciences de gestion, contrôle et audit, ou diplôme équivalent avec une expérience d'au moins un an de préférence dans un poste similaire ; ▪ Avoir une connaissance des procédures de financement et de décaissement des bailleurs de fonds ; ▪ Avoir une connaissance des procédures de décaissement et des textes en vigueur dans le cadre de la gestion financière au titre de l'OHADA ; 	03/07/2025

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avoir une connaissance du Système Comptable des Entités à But Non Lucratif (SYSCEBNL) qui remplace le SYSCOHADA serait un atout ; ▪ Avoir une parfaite maîtrise de l'une des langues officielles du Cameroun. 	
5	Spécialiste Sauvegarde Environnementale	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être titulaire d'un diplôme de Spécialiste en Sciences de l'Environnement et/ou Spécialiste dans le domaine du développement durable (au moins BAC+5) ou équivalent ; ▪ Justifier d'une expérience d'au moins cinq (5) années dans le domaine de la protection de l'environnement de l'évaluation et suivi environnemental, dont au moins trois (3) années dans la mise en œuvre ou le suivi des mesures d'atténuation des impacts environnementaux dans le domaine des infrastructures ou de projets financés par les Bailleurs de fonds ; ▪ Maîtriser la législation Camerounaise et les conventions internationales relatives à la protection de l'environnement ; ▪ Avoir une bonne connaissance des normes environnementales et sociales NES du nouveau cadre environnemental et social de la Banque mondiale ; ▪ Avoir suivi une formation sur le CES (Cadre Environnemental et Social) de la Banque mondiale est un atout ; ▪ Disposer d'une bonne capacité d'analyse de documents techniques ; ▪ Être capable d'identifier les besoins en renforcement de capacités en évaluation environnementale d'autres experts nationaux et animer des sessions de formation ; ▪ Avoir une bonne capacité de synthèse et de rédaction de rapports ; ▪ Avoir des aptitudes à travailler en équipe ; ▪ Avoir une connaissance informatique des logiciels courants (Word, Excel, Power Point, Email et autres outils de communication). 	01/09/2025
6	Spécialiste Sauvegarde Sociale	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être diplômé(e) BAC+5 en sciences sociales (sociologie, sciences politiques, psychologie, anthropologie) ou équivalent; ▪ Avoir une expérience professionnelle globale d'au moins 5 ans dans le domaine de la planification participative, et/ou études des risques sociales d'un projet d'investissement et de suivi des projets de développement en matière sociale, notamment les peuples autochtones ; ▪ Avoir une expérience d'au moins (03) ans dans un poste similaire dans les projets de développement financés par les bailleurs de fonds. Une expérience avec les partenaires multilatéraux (BM et BAD) serait un atout ; ▪ Avoir une bonne connaissance du Cadre Environnemental et Social (CES) dont le certificat de l'achèvement de formation en ligne sera un atout ; ▪ Disposer d'une bonne connaissance des questions relatives, à la lutte contre la pauvreté, à la réduction des inégalités et à la promotion du genre ; 	01/08/2025

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avoir une excellente qualité interpersonnelle, humaine, morale et communication orale et écrite et de synthèse ; ▪ Avoir une bonne capacité de synthèse et de rédaction de rapports, etc. ▪ Avoir une connaissance informatique des logiciels courants (Word, Excel, Power Point, Email et autres outils de communication). 	
7	Spécialiste VBG	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être détenteur(trice) d'un diplôme de Bac+5 ou équivalent, en sciences sociales, en droit, en gestion des projets, ou toute autre discipline similaire ; ▪ Justifier d'au moins huit ans, d'expérience professionnelle globale ; ▪ Justifier d'au moins cinq (05) ans, d'expérience dans la supervision des activités de prévention et réponses aux cas de VBG ; ▪ Justifier d'au moins cinq (05) ans, d'expérience dans la conduite des campagnes de sensibilisation sur les droits des femmes, l'égalité de sexe, les VBG, et/ou la santé de la reproduction, serait un atout ; ▪ Avoir une excellente connaissance des principes directeurs et éthiques qui gouvernent le travail avec les survivant.e.s de VBG et des bonnes pratiques dans la mise en œuvre des activités de prévention et lutte contre les VBG ; ▪ Justifier d'une bonne expérience des méthodes de collecte, de traitement et d'analyse des données sur les VBG ; ▪ Disposer des capacités dans l'analyse situationnelle des problématiques liées aux VBG ; ▪ Avoir des bonnes connaissances des normes environnementales et sociales de la Banque mondiale avec la participation ; ▪ Avoir participer au cours en ligne sur le cadre environnemental et social de la Banque mondiale dont l'attestation de participation sera un atout ; ▪ Avoir une connaissance des cadres juridiques et stratégiques sur les questions de genre et de VBG au niveau national, international particulièrement en ce qui concerne la Banque mondiale ; ▪ Avoir une bonne maîtrise des outils informatiques (traitement de textes, tableurs, Internet et Intranet, etc.). 	01/07/2025
8	Assistante en des Passation des Marchés	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avoir au moins un diplôme universitaire (BAC+3) dans les domaines suivants : Ingénierie, Economie, Droit, sociologie, Passation des marchés, Finance, Administration publique ; ▪ Avoir une bonne connaissance et une compréhension suffisante des procédures de passation des marchés nationaux et des bailleurs de fonds. Une formation en Passation de Marchés est un atout ; ▪ Avoir au moins deux (02) ans d'expérience professionnelle dans la Passation des marchés ; ▪ Avoir exercé au moins pendant un (01) an dans un poste similaire ou au moins trois (03) ans si cette expérience a été acquise comme assistant en PM au sein d'une commission spéciale de PM des projets de développement financés par les Bailleurs de Fonds Multilatéraux (BM, BAD, FIDA, etc.) ; ▪ Avoir la capacité à travailler en équipe. 	18/07/2025

9	Auditeur Interne	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être titulaire d'un diplôme de niveau BAC+5 minimum en Comptabilité, Finance, Gestion, Audit et contrôle de gestion, ou tout autre diplôme équivalent ; ▪ Justifier d'une expérience de 5 ans minimum dans l'audit et le contrôle de gestion, contrôle financier et/ou comptable, au sein d'une administration publique, privée ou d'une organisation internationale ; ▪ Avoir une bonne connaissance des normes comptables en vigueur dans l'espace OHADA ; ▪ Avoir une parfaite maîtrise des logiciels Microsoft office, des logiciels d'audit et comptables et du Logiciel TOM2PRO ; ▪ La détention du certificat en audit interne CIA (Certified Internal Audit) serait un atout ; ▪ La connaissance du code des marchés publics et l'expérience dans l'audit des marchés seraient un atout. 	19/09/2025
10	Consultant en gestion des questions de sécurité	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation en gestion des risques de sécurité ou combinaison appropriée d'études dans différents domaines relatifs à la sécurité ou autres domaines connexes ; ▪ Au moins 5 ans d'expériences en matière de gestion opérationnelle des risques de sécurité dans les zones à risque; ▪ Connaissance des processus de conformité établis au niveau international pour le secteur privé, ainsi que les bonnes pratiques internationales et familiarité avec le processus ISO 31000, etc. ; ▪ Expérience directe en collaboration et en matière de liaison avec les autorités de l'administration territoriale et des Forces de sécurité, avec les acteurs humanitaires et de développement, le secteur privé, les représentants des communautés et des sphères coutumières, traditionnelles et religieuses, les OSC et les structures de gestion au niveau des projets ; ▪ Expérience de terrain dans le secteur humanitaire ou privé, de préférence au Cameroun ; ▪ Expérience dans la mise en œuvre de plans et procédures de gestion des risques liés à la sécurité des projets englobant de multiples parties. 	19/10/2025
11	Spécialiste en Communication	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être titulaire d'un diplôme supérieur (Bac +3 au minimum) en sciences de l'information, en techniques de communication, en Communication digitale, en e-business et digital marketing, en communication d'entreprise ou communication des organisations ; ▪ Jouir d'une expérience professionnelle d'au moins cinq (05) ans en tant que chargé de communication ou de relation publique au sein d'un organisme public ou privé ; ▪ Avoir une expérience d'au moins trois (03) ans dans la communication digitale ; ▪ Avoir une expertise démontrée en conception digitale et en gestion de logiciels de montage vidéo ou audio, photo ou de conception graphique (Adobe Creative Suite : Photoshop, InDesign, etc.) pour pouvoir créer des infographies ; ▪ Avoir d'excellentes capacités de rédaction et de communication orale ; ▪ Avoir une bonne maîtrise des logiciels de traitement des textes (Word, Excel, Powerpoint) ; ▪ Une expérience en matière de communication stratégique économique et/ou d'entreprises serait un atout. 	///

12	Personnel d'appui à recruter par l'UGP	10	▪ À définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt.	///
Total		21		

NB : Cette estimation indicative des ressources humaines, ne prend pas en compte le nombre des agents pour les recensements et les enquêtes.

III. ANALYSE DES RISQUES PROFESSIONNELS LIES AU TRAVAIL

La mise en œuvre des activités du Projet HISWACA exposera les différentes catégories des employés à des éventuels risques. Ces risques appellent à une approche préventive et proactive pour atténuer leurs effets sur les employés et garantir leur santé et leur bien-être.

Cette section décrit les principaux risques potentiels liés à la main-d'œuvre ainsi que les mesures d'atténuation et les acteurs.

Ces risques sont entre autres :

- ❖ Conditions de travail et d'emploi ;
- ❖ Discrimination et inégalité des chances ;
- ❖ Travail des enfants ;
- ❖ Travail forcé ;
- ❖ Santé et sécurité au travail (SST) et à la nature des contrats ;
- ❖ Violences basées sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel ;
- ❖ Fatigue visuelle liée au travail sur l'écran ;
- ❖ Risques spécifiques liés à la main d'œuvre (mécontentement/tensions des locaux lié(s) au recrutement de la main-d'œuvre, agressions verbales et physiques) ;
- ❖ Traumatisme psycho-social et moral ;
- ❖ Accidents de la route ;
- ❖ Risque d'un mécanisme de réclamation (MGP) inadéquat pour traiter les plaintes et les préoccupations de tous les travailleurs du projet ;
- ❖ Insécurité dans la zone du projet.

Le tableau ci-après illustre les principaux risques auxquels sera exposée la main-d'œuvre mobilisée par le projet.

Tableau 4 : Principaux risques et mesures d'atténuation

Facteurs de risques	Risques au travail	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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veiller au respect des dispositions du code de travail, de la 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 ; ▪ Suivre la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre du projet ; ▪ Mettre à disposition des travailleurs des locaux convenables pour qu'ils y prennent leurs repas, au cas où 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 et Prestataires
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 disciplinaires et de l'accès à l'information. ▪ Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes vivant avec un handicap, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler). 	<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 ; ▪ Elaborer et mettre en œuvre une bonne stratégie de communication ; ▪ 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. 	UGP et Prestataires
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demander aux contractants d'employer des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les 	UGP

		<p>personnes handicapées) dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiée ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 ; ▪ Veiller au traitement équitable de tous les travailleurs. 	
Travail des enfants	<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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veiller 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'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge et identités : ▪ Mettre en place des équipes chargées de suivre les situations de non-conformités avec les dispositions contractuelles en matière de travail de mineurs sur les chantiers : ▪ Suivre la mise en œuvre des dispositions en matière de travail des enfants sur les chantiers. 	UGP et Prestataires
Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré. 	<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
Santé et sécurité au travail (SST) et à la nature des contrats	<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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intégrer et suivre des dispositions de santé et de sécurité au travail dans les contrats des prestataires. ▪ Élaborer des fiches de sécurité par rapport aux substances dangereuses. ▪ Réaliser des bilans de santé préalables à l'embauche. ▪ Substituer ou éliminer de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs. ▪ Veiller 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. 	UGP et Prestataires

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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"> ▪ Veiller 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 santé et sécurité au travail. ▪ L'identification des risques potentiels pour les travailleurs. ▪ Mettre en place sur les chantiers des mesures de prévention et de protection (à l'exemple des détecteurs de fumée, les extincteurs et autres) et former les travailleurs sur leur utilisation. ▪ Former les travailleurs sur les risques et gestion des risques sur les chantiers. ▪ Mettre à la disposition des travailleurs des Équipements de Protection Individuelle (EPI). ▪ Veiller au respect des consignes de sécurité sur les chantiers. ▪ Intégrer au PGES chantier des mesures SST. ▪ Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veiller à leur application – Conformément à la procédure du système de réponse aux incidents E&S (ESIRT) de la BM et du PEES. ▪ Préparer un plan de gestion des déchets et veiller à sa mise en œuvre. ▪ Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de santé et sécurité au travail. 	
<p>Violences basées sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel</p>	<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. ▪ Manque de sensibilisation des travailleurs sur les thématiques de EAS/VBG/HS. ▪ Non séparation des latrines sur les chantiers pendant les travaux. ▪ Manque d'existence de panneaux de signalisation aux travailleurs et à la population locale que les 	<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. - 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. 	<p>UGP et Prestataires</p>

	<p>actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur le chantier.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque d'éclairage des espaces publics autour du chantier. ▪ Non existence d'interdiction des VBG y compris EAS/HS dans les clauses des contrats. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les vestiaires et/ou latrines doivent être situés dans des zones séparées et bien éclairées (il faudrait plutôt séparer les latrines pour éviter les risques de VBG), et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur. ▪ Installer de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur ce site. ▪ 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 a) le droit d'accéder aux services en toute sécurité et sans exploitation UGP/Prestataires, b) les politiques et mécanismes de gestion des plaintes sensible à l'EAS/HS et c) les services multisectoriels disponibles pour les survivant(e)s des VBG soient réalisées. ▪ Incorporer les commentaires des femmes et des filles dans les consultations lors de la conception / exploitation de ces espaces. ▪ Intégrer les dispositions EAS/HS dans tous les contrats. ▪ 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 au MGP au cas de non -respect des codes de conduite, et la prévention de l'EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées. ▪ Organiser des « <i>quarts d'heure genre</i> » 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'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE à travers le recrutement d'une spécialiste en genre et VBG. 	
--	---	---	--

Fatigue visuelle liée au travail sur écran	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mauvaises conditions de travail sur écran. ▪ Eclairage inadéquat des pièces. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veiller à ce qu'il ait un éclairage adéquat dans les pièces du bureau. ▪ Préconiser/exiger l'utilisation des EPI appropriés, tels que des lunettes de sécurité avec écrans latéraux, des écrans faciaux. 	UGP
Risques spécifiques liés à la main d'œuvre (mécontentement/tensions des locaux lié(s) au recrutement de la main-d'œuvre)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque de suivi régulier des activités de projet et des travaux. ▪ Emploi du personnel sans contrat de travail. ▪ Non-implication des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet. ▪ Non-respect des prescriptions des plans d'engagement environnemental et social. ▪ Non recrutement de la main d'œuvre locale (ouvrier, chauffeurs, agents recenseurs, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluer tous les travailleurs du projet afin d'assurer 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. ▪ 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. ▪ 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 du Code de conduite par tous les membres de l'UGP accompagnée de séances de formations sur la prévention et réponse à l'EAS/HS. ▪ Encourager le recrutement local pour des postes dont les compétences existent au niveau local. 	UGP
Traumatisme psycho-social et moral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Risques de traumatisme liés aux actes de grand banditisme et menace terroriste chez certaines personnes engagées pour les activités terrain (surtout dans les zones frontalières). ▪ Risque de non réception des recenseurs par certaines personnes. ▪ Risques psycho-sociaux liés aux harcèlements et autres violences. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impliquer les acteurs locaux (autorités administratives, militaires et traditionnelles) dans les activités de terrain. ▪ Respecter les mesures sécuritaires locales. ▪ Sur besoins avoir recours aux facilitateurs locaux pour favoriser l'insertion des équipes dans les communautés. ▪ Sensibiliser et informer les communautés des activités du Projet pour établir des relations de confiance. ▪ Choisir des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel, qui valorisent le travailleur, ainsi que la clarification des rôles et des responsabilités de chaque travailleur, l'instauration du dialogue, etc. permettront de minimiser ces risques. 	UGP
Accidents de la route	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Risque d'accident de circulation pour les travailleurs du projet et d'autres usagers de la route, 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser tous les travailleurs du projet sur le respect du Code de la route, l'entretien régulier des véhicules de 	UGP et Prestataires

	<p>notamment les populations (trajet domiciles vers le lieu de travail, au lieu de travail, de déplacements terrain, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Non-respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc. 	<p>service, l'interdiction de la consommation d'alcool et les stupéfiants pendant les heures de service.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire signer le Code de bonne conduite dont chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé et sécurité au travail, etc. 	
Insécurité dans la zone du projet	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Risque d'attaque des sectes, Boko-Haram dans les régions du Nord, Extrême-Nord. ▪ Menaces sécuritaires dans les Régions du Nord-Ouest et du Sud-Ouest. ▪ Risque d'enlèvement et braquages dans les zones d'insécurité. ▪ Risque en lien avec les regroupements des travailleurs sur les chantiers. ▪ Risques liés à la non implication des populations et autorités locales à la préparation et mise en œuvre des activités du projet (manifestation, sabotage, vols...). ▪ Risque en lien avec le non-respect des clauses contractuelles. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Élaborer un plan d'intervention au niveau des zones d'insécurité. ▪ Définir des indicateurs de suivi de l'insécurité au niveau des zones de travaux. ▪ Impliquer les locaux et les services techniques en charge de la sécurité dans la planification des interventions de terrain et la mise en œuvre des activités du projet. ▪ Prendre des dispositions en matière de sécurité pendant les missions 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'insécurité. ▪ Limiter au stricte nécessaire les regroupements pendant les travaux. ▪ Traiter prioritairement avec les entreprises locales. ▪ Recruter prioritairement la main d'œuvre au niveau des zones d'intervention. 	UGP et Prestataires
Lenteurs administratives et financières	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Précarité financière du travailleur : Incapacité pour l'enquêteur de subvenir à ses besoins (nourriture, logement) sur le terrain. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Paiement électronique (Mobile Money/Virement) pour supprimer les intermédiaires et les délais de transport de fonds. 	Direction Générale de l'INS / Responsable Financier UGP
Circuit d'approbation complexe (Visa financier)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Risque de corruption et de fraude : Tentative de l'agent de compenser le manque de perdiems par des pratiques non 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avance de démarrage (30% à 50%) versée systématiquement avant le déploiement sur le terrain. 	Coordonnateur National du Projet / Spécialiste Suivi-Évaluation

	éthiques ou le remplissage fictif des questionnaires.		
Problèmes de reporting et validation des données	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conflits sociaux et grèves : Arrêt de la collecte, rétention de matériel (tablettes) ou blocage des accès aux sites de construction par les ouvriers. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bancarisation préalable : Identification et validation des comptes/numéros de paiement dès la phase de formation. 	Spécialiste Social UGP / Agences de paiement (Banques, Télécoms)
Dépendance aux décaissements extérieurs (Banque Mondiale)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atteinte à la réputation du projet : Méfiance des futurs enquêteurs lors des vagues suivantes des opérations et démissions massives en cours de mission. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place d'un fonds de roulement sur le compte désigné pour couvrir au moins un mois de perdiems en cas de retard de décaissement international. 	MINEPAT / Direction du Trésor / Coordonnateur UGP
Manque de transparence contractuelle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contentieux juridiques : Risque de plaintes devant l'Inspection du Travail pour non-respect des clauses contractuelles. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Calendrier de paiement contractuel : Inclusion d'un calendrier précis dans le contrat et mise en place d'une "Ligne d'assistance financière" via le MGP. 	Spécialiste Social / Service Juridique de l'INS

IV. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

4.1. Conditions générales

La législation du travail au Cameroun fixe des bases sur les termes et les conditions de travail. Cette section donne un aperçu global et son application dans le cadre du Projet HISWACA.

4.1.1. Base législative

Les lois et règlements ci-après régissent l'emploi au Cameroun. Il s'agit de :

Tableau 5 : Constitution, Lois, Décrets, Arrêtés et Conventions en vigueur au Cameroun

Lois et Conventions	Année d'entrée en vigueur/Ratification
Constitution du Cameroun, qui garantit le droit au travail et l'égalité	
Loi n°92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail au Cameroun	1992
Loi n°94/199 du 07 octobre 1994 portant statut général de la Fonction publique au Cameroun	1994
Loi n°2005/015 du 29 décembre 2005 relative à la lutte contre le trafic des enfants.	2005
Loi n°80-05 du 14 juillet 1980 modifiant la loi n° 77.11 du 13 juillet 1977 [SL 1977-Cam. 1] portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.	1980
Loi n°67-LF-8 du 12 juin 1967 portant organisation de la prévoyance sociale.	1967
Loi n°2010/002 du 13 avril 2010 portant Règlementation de la sécurité sociale et des prestations liées au travail.	2010
Loi n°2011/024 du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes (travail forcé).	2011
Loi n°2012/001 du 19 avril 2012 portant Modification du Code du travail pour améliorer les conditions de travail.	2012
Loi n°2021/023 du 16 décembre 2021 régissant les organisations interprofessionnelles au Cameroun.	2021
Décret n°93/211/PM du 4 août 1993 fixant les conditions d'exercice de la médecine du travail.	
Arrêtés du Ministre du Travail (MINTSS) sur l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail.	
Arrêté n°039 /MTPS /IMT du 26 novembre 1984 fixe les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.	
Convention n°87 sur la liberté syndicale.	

Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	1961
Convention n°100 sur l'égalité de rémunération, 1951	1975
Convention n°111 sur la discrimination (emploi et profession), 1958	1977
Convention n°138 sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié : 14 ans)	2000
Convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé, 1930	1960
Convention n°105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, 1957	1960
Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999	2001
Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), 1979	1994

Il est à mentionner que ce PGMO s'aligne également sur les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

4.1.2. Non-discrimination et égalité des chances

Le recrutement dans le cadre de la mise en œuvre du projet HISWACA au Cameroun doit être en conformité avec les dispositions du Code de travail. Tout travailleur du projet est employé selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable. Aucunement, l'employé doit faire l'objet d'une discrimination dans le cadre de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

4.1.3. Traitement salarial

Les articles 61-62, 65-77 du Code du travail déterminent le salaire, son mode de paiement, les privilèges et garanties de la créance du salaire, les prescriptions sur l'action de paiement du salaire et les retenus sur salaire.

Les consultants recrutés par le projet HISWACA seront régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou un intervenant au compte du projet. Notamment la Directive pour la sélection et l'emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale de janvier 2011, révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) de juillet 2016.

4.1.4. Repos hebdomadaire et congés

Repos

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre (24) heures consécutives par semaine. Il est pris, en principe, le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice Article 88.- (1).

Congés

Le Code du Travail stipule en ses articles :

89.- (1) Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de son employeur, à raison d'un jour et demi ouvrable par mois de service effectif. (2) Sont assimilées à un mois de service effectif les périodes équivalentes à quatre (4) semaines ou à vingt-quatre (24) jours de travail. (3) Pour la détermination du droit au congé, sont considérés comme période de service effectif: a) les périodes d'indisponibilité pour accident du travail ou maladie professionnelle; b) dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladies médicalement constatées dans les conditions prévues à l'article 32; c) le congé de maternité prévu à l'article 84; d) le chômage technique prévu à l'article 32. (4) Dans la limite de dix (10) 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. Un décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail fixe les modalités d'application du présent alinéa.

90.- (1) Le droit au congé est porté d'un jour et demi à deux jours et demi par mois de service au profit des jeunes gens de moins de dix-huit (18) ans. (2) La durée du congé est augmentée en faveur des mères salariées, soit de deux (2) jours ouvrables par enfant âgé de six (6) ans à la date de départ en congé, inscrit à l'état civil et vivant au foyer, soit d'un jour seulement si le congé principal se trouve ne pas excéder six (6) jours. (3) La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à raison de deux (2) jours ouvrables par période entière, continue ou non, de cinq (5) ans de service. Pour les mères salariées, cette majoration s'ajoute à celle prévue à l'alinéa ci-dessus. (4) Le congé d'une durée supérieure à douze (12) jours ouvrables peut être fractionné d'accord parties. Dans ce cas, une des fractions doit être au moins de douze (12) jours ouvrables continus.

91.- (1) Des congés non rémunérés et dont la durée ne peut être imputé sur celle du congé annuel, pourront être accordés, sur leur demande, aux travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des organisations, des instituts ou organismes spécialisés agréés à cet effet par le ministre chargé du Travail. (2) La durée de ce congé qui peut être fractionnée est fixée d'accord parties. Dans la limite de dix-huit (18) jours ouvrables, cette durée est assimilée, pour le calcul des congés payés, le droit aux prestations familiales et le calcul de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à une période de travail effectif.

92.- (1) Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif égale à un (1) an. (2) Toutefois, les conventions collectives ou les contrats individuels allouant un congé d'une durée supérieure à celle fixée à l'article 89 peuvent prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé, sans que cette dernière puisse excéder deux (2) ans. (3) Le droit au congé se prescrit par trois (3) ans à compter du jour de la cessation du travail. (4) Dans le cas où le contrat aurait été rompu ou aurait expiré avant que le travailleur n'ait exercé ses droits au congé, ce dernier bénéficie en lieu et place du congé d'une indemnité calculée sur la base des

droits acquis conformément aux articles 89 et 90 ci-dessus. (5) Le congé étant alloué au travailleur dans le but de lui permettre de se reposer, l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé est formellement interdit dans tous les autres cas.

4.1.5. Suspension et résiliation du Contrat de travail

Les articles 32, 34-38, 40-44 du Code de travail encadrent la suspension et la résiliation du contrat de travail du personnel du projet HISWACA car ce personnel est régi par le Code du travail.

4.1.6. Protection des mains d'œuvre : Travail forcé et travail d'enfant

Le travail forcé est interdit en république du Cameroun, confère Code du Travail-Article 2.-. (3) Le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire 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.

L'âge admis pour travailler (travail de bureau, collecte de données, construction) dans le cadre du projet est fixé à 18 ans.

4.1.7. Protection des personnes à mobilité réduite

En ce qui concerne les personnes à mobilité réduite, la législation nationale reconnaît les droits des personnes en situation de handicap d'avoir accès aux bâtiments publics et aux sites ouverts au public. Pour ce faire, les infrastructures qui seront construites dans le cadre du projet HISWACA doivent être accessibles à cette catégorie de personne.

4.1.8. EAS /HS en milieu de travail

Le Code de travail en vigueur au Cameroun n'a prévu aucune disposition sur la question liée au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cependant, le code pénal puni tout acte de harcèlement à une peine d'emprisonnement de 6 mois à 3 ans et une amende de 50 000 FCFA à 500 000 FCFA.

4.1.9. Liberté syndicale et liberté d'association

Selon l'Article 3 « Les travailleurs et les employeurs, sans restriction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, ont le droit de créer librement des syndicats professionnels ayant pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection de leurs intérêts notamment économiques, industriels, commerciaux et agricoles, ainsi que le progrès social, économique, culturel et moral de leurs membres. Ils peuvent constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activités et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement ». L'expression du droit syndical d'un travailleur ne doit pas donner lieu à des mesures coercitives envers ce dernier.

4.2. Santé et Sécurité au Travail

La santé et la sécurité au travail reposent sur le Code du Travail, la ratification de la Convention n°155 de l'OIT et les actions de la CNPS et de l'ASST (Administration de la Santé et de la Sécurité au Travail).

En outre, l'Arrêté n°039 /MTPS /IMT du 26 novembre 1984 fixe les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail au Cameroun. Cet arrêté oblige les employeurs à :

- **Faire passer à leurs salariés des examens médicaux** à l'embauche et des examens périodiques.
- Mettre en place des mesures pour prévenir les risques, comme l'aération des locaux, le respect des distances, le nettoyage et la désinfection des lieux de travail.
- Fournir des **équipements de protection** appropriés à leurs employés et s'assurer de leur bon état de fonctionnement.
- Former les salariés aux règles de sécurité et aux premiers secours.
- Constituer, dans les entreprises de plus de 50 salariés, un **Comité d'hygiène et de sécurité** pour enquêter sur les accidents et proposer des améliorations.

L'Arrêté ci-dessus évoqué astreint l'employé :

- **aux visites médicales.**
- **au** respect des consignes de sécurité : Suivre les instructions de l'employeur et les prescriptions du règlement intérieur.
- **à l'utilisation** correcte et l'entretien des équipements de protection individuelle (EPI) fournis.
- **l'entretien** du matériel, des équipements, engins et machines en bon état.
- **l'application** des mesures de sécurité.

Un dispositif SST sera mise en place pour les employés du projet HISWACA.

4.3. Normes internationales/Directives de la Banque mondiale

La norme environnementale et sociale (NES 2) de la Banque mondiale en matière de travail s'applique aux travailleurs recrutés ou intervenant au compte du projet HISWACA. Il s'agit :

- Des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014,
- Des règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI), juillet 2016,
- Les normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment la NES 2 portant sur la main d'œuvre et les conditions de travail et la NES 4 santé et sécurité des populations,
- Normes Internationales ISO 45001 relatif au système de management de la santé et de la sécurité au travail.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail.

La NES 2 s'applique à tous les travailleurs du projet. Ses exigences vont au-delà du Code du Travail camerounais sur les points suivants :

- **Le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP)** : Obligation de créer un canal dédié exclusivement aux travailleurs, indépendant de celui des populations locales.
- **Les risques EAS/HS** : Exigence de protocoles stricts contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement Sexuel.
- **Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement** : Surveillance des fournisseurs principaux (ex: fournisseurs de tablettes ou de ciment) pour s'assurer qu'ils n'utilisent pas d'enfants.

V. PERSONNEL RESPONSABLE

Le personnel de l'UGP de HISWACA a été recruté sur une base compétitive. Le recrutement du personnel du projet a été fait par le biais d'un comité de recrutement du personnel de l'UGP mis en place par le Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT) et/ou l'UGP pour le personnel d'appui.

5.1. Responsable de la mobilisation des ressources humaines

Les activités du recrutement des autres travailleurs, la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes dans le cadre du projet HISWACA pourraient relever de la responsabilité des acteurs ci-dessous cités.

Le processus de recrutement à certains postes est conduit par :

- 01 Coordonnateur du Projet ;
- 01 Coordonnateur National Adjoint du Projet; Directeur des Opérations;
- 01 Spécialiste en Passation des Marchés ;
- 01 Responsable Administratif et Financier ;
- 01 Comptable ;
- 01 Assistante en Passation des Marchés ;
- 01 Spécialiste en Suivi-évaluation;
- 01 Spécialiste en Développement Social ;
- 01 Spécialiste en Gestion Environnementale;
- 01 Spécialiste en Violences Basées sur le Genre;
- 01 Spécialiste en Audit Interne;
- 01 Spécialiste en Communication;
- 01 Consultant en gestion des questions de sécurité.

Chaque personnel du projet HISWACA (contractuel ou fonctionnaire) répond à des critères de qualification et d'expérience pour la fonction occupée.

Le recrutement et la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants relèvent de la responsabilité de l'UGP.

Les spécialistes de sauvegarde de l'UGP superviseront et guideront tous les aspects du Projet liés à la main d'œuvre et les conditions de travail. Ils coordonneront au quotidien les activités du Projet, y compris les relations avec les entités contractantes et les fournisseurs. Les spécialistes seront appuyés par toute l'équipe de l'UGP, y compris dans l'intégration des normes environnementales et sociales dans les DAO et contrats des prestataires et dans la production des rapports périodiques à la Banque mondiale.

Plus précisément, ces spécialistes devront :

- Mettre en œuvre les procédures de gestion de la main d'œuvre du Projet.
- S'assurer que les entités contractantes se conforment à cette procédure de gestion du travail.
- Contrôler et vérifier que les entités contractantes respectent leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail envers leurs travailleurs contractuels, ainsi que les travailleurs des sous-traitants, conformément au Code du Travail et la NES 2.

- Contrôler la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre par les entités contractantes et les sous-traitants.
- Assurer la formation sur la gestion de la main d'œuvre et la santé et la sécurité au travail pour les travailleurs du Projet.
- S'assurer que le mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels est mis en œuvre et que les travailleurs sont informés de son objectif et de la manière de l'utiliser.
- Mettre en place un système de suivi et d'examen régulier des performances en matière de travail, de sécurité et de santé au travail.
- Contrôler la mise en œuvre du Code de Conduite.

L'UGP veillera à la mise en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé (veiller à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque) et sain (application des mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques chimiques et biologiques) en conformité à la disposition du titre 2 - de la santé et de la sécurité au travail du code de travail).

L'équipe de la sauvegarde (environnementale, sociale, VBG et sécurité) travaillera activement avec les employés du projet et les consulteront pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Des consultations permettront de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.

Sur le lieu de travail, des procédures seront mises en place pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. Les cas de harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuel devraient être traités comme les cas sérieux liés à la santé.

En cas d'exposition à ces risques, les travailleurs peuvent suspendre le travail et ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations (voir plan de santé et sécurité au Tableau 6).

Le projet fera l'acquisition d'une assurance médicale pour assurer que tout travailleur du projet bénéficie d'une assurance médicale dans le cas d'un incident/accident.

Le mécanisme de traitement des plaintes entre employeur et employé sera mis en place pour régler à l'amiable les plaintes (sauf pour les incidents de EAS/HS ou une résolution à l'amiable ne devrait pas avoir lieu) et en cas d'un recours à la voie contentieuse.

L'UGP élaborera et inclura des Codes de bonne conduite dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs. Le projet s'assurera que ceux qui signent les Codes de bonne conduite en comprennent bien les dispositions et que ces Codes de bonne conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet.

Des formations seront organisées régulièrement pour le personnel lié au projet afin de les outiller sur les obligations en matière de conduite prescrites par ce code de conduite.

5.2. Entités contractantes

Les entités contractantes devront :

- Préparer et mettre en œuvre selon les besoins un PGES-Entreprise proportionnel aux risques et au nombre de travailleurs;
- Respecter les exigences de la législation nationale et de la présente procédure de gestion de la main d'œuvre ;
- Tenir des registres du processus de recrutement et d'emploi des travailleurs sous contrat;
- Communiquer clairement la description du travail et les conditions d'emploi aux travailleurs sous contrat ;
- Mettre en place un système de rapports réguliers sur les performances en matière de travail, de santé et de sécurité au travail;
- S'assurer que des mesures de santé et sécurité des travailleurs (SST) sont en place pour les travailleurs sur les sites de construction ;
- Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs;
- Informer l'organisation ordonnatrice de leur contrat ie l'UGP dans les 24 heures de tout incident ou accident majeur.

5.3. Suivi et supervision

Le suivi et évaluation des activités du Projet sont assurés par le Spécialiste en suivi et évaluation avec le contrôle du Coordonnateur et du Comité de Pilotage. Régulièrement, les chefs des composantes et les cellules produiront des rapports qui seront consolidés dans un rapport trimestriel aux fins du suivi du projet.

VI. POLITIQUES ET PROCEDURES

Sur le plan de la sécurité sociale et du travail, les lois, conventions et politiques suivantes sont en vigueur au Cameroun. Il s'agit entre autres de :

- Convention (n°6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919 ;
- Convention (n°11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 ;
- Convention (n°14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 ;
- Convention (n°26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 ;
- Convention (n°29) sur le travail forcé, 1930 ;
- Convention (n°81) sur l'inspection du travail, 1947 ;
- Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ;
- Convention (n°95) sur la protection du salaire, 1949. A accepté l'exclusion de l'article 11, du fait de la ratification de la convention n°173 (a accepté la partie II) ;
- Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ;
- Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- Convention (n°102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. A accepté les parties V, VI, VII, IX et X. En vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la convention, le gouvernement se réserve le bénéfice des dérogations temporaires figurant dans les articles 27 d) ; 33 b) ; 34 3) ; 41 d) ; 55 d) et 61 d) ;

- Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ;
- Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ;
- Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964 ;
- Convention (n°132) sur les congés payés (révisée), 1970 sur la durée du congé spécifiée: 24 jours ouvrables. A accepté les dispositions de l'article 15, paragraphe 1 a) et b) ;
- Convention (n°135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 ;
- Convention (n°138) sur l'âge minimum, 1973. Age minimum spécifié : 14 ans ;
- Convention (n°144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 ;
- Convention (n°151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 ;
- Convention (n°173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992. A accepté les obligations de la partie II ;
- Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

La Loi n°92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun régit tous travailleurs (nationaux et étrangers) du secteur privé au Cameroun. Elle régleme les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail. Les dispositions de cette loi sont applicables aux travailleurs et contractuels du projet HISWACA.

Aussi, la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, de janvier 2011 version révisée de juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) de juillet 2016 et les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail s'appliquent dans le cadre du projet HISWACA.

Par ailleurs, pour les agents de l'État affectés au projet, ils sont régis par la Loi n°94/199 du 07 octobre 1994 portant statut général de la Fonction publique au Cameroun, qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires.

VII. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

7.1. Age de l'emploi

Conformément aux dispositions de la NES 2 (paragraphe 17) « *un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé* ».

Pour un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du Projet dans les conditions particulières suivantes.

- a. Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19⁶ ci-dessous ;
- b. Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et

⁶ 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.

- c. L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.

Dans le contexte du Cameroun, le code de travail en vigueur est clair. Ce code stipule en son article 86 que : « *Les enfants ne peuvent être employés dans une profession quelconque avant l'âge de quatorze ans sauf dérogations fixées par décret sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de la Santé Publique, compte tenu des tâches qui peuvent être demandées à ces enfants. Les enfants ne peuvent être engagés qu'avec l'accord de leur représentant légal* ».

Ainsi, le projet HISWACA n'embauchera pas de personnes âgées de moins de 18 ans.

7.2. Travail forcé

D'après la Convention (n°29) sur le travail forcé de 1930 et la Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, le terme travail « *forcé* » ou « *obligatoire* » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. La même définition est reprise dans le code de travail du Cameroun en son article 2. Toutefois, selon ce même article, le terme "*travail forcé ou obligatoire*" ne comprendra pas, aux fins de la présente loi :

- a. Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- b. Tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;
- c. Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;
- d. Tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes et de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- e. Les menus travaux de villages, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population, elle ou ses représentants directs, ait le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux et se soit offerte spontanément.

Au regard de ces dispositions, HISWACA n'aura pas à recourir aux travaux forcés pour la mise en œuvre de ses activités.

Tableau 6 : Plan de Santé et Sécurité des agents

N°	Actions	Responsables	Date d'échéance
1.	Souscrire à une assurance couvrant les agents pendant leurs activités de travail (personne non dénommée)	Responsable de la passation des marchés. Responsable Administrative et Financière. Comptable.	Avant chaque formation/activité de collecte de données

N°	Actions	Responsables	Date d'échéance
		Agence d'Assurance retenue.	
2.	Élaborer un module sur la santé et la sécurité, le code de bonne conduite et les lignes directrices générales à utiliser dans toutes les formations des enquêtes et recensements pour l'ensemble du personnel de HISWACA et tout le personnel sous contrat (y compris les agents de collecte) engagé dans des activités de collecte de données. Faire la vérification systématique avant chaque opération de collecte. ⁷	Equipe de sauvegarde	Avant chaque formation
3.	Mettre en place un protocole simple de sécurité routière à respecter par les agents de collecte en veillant à ce que les réalités régionales soient prises en considération (i.e. port de casques/ceintures de sécurité, limites de vitesse, vérification permis de conduite, etc...) – voir section suivante	Equipe de sauvegarde	Lors de chaque formation
4.	Former les agents sur le module santé et sécurité et sur le code de bonne conduite EAS/HS	Equipe de sauvegarde	Lors de chaque formation
5.	Faire signer les codes de bonne conduite du personnel de terrain et du personnel conducteur	Equipe de sauvegarde	Au moment de la contractualisation
6.	Mettre en œuvre le mécanisme de gestion des plaintes qui a été approuvé par la Banque mondiale avec une ligne verte qui sera également chargée de recevoir les accidents et incidents survenant au cours des activités de recensement ou d'enquête	Equipe de sauvegarde de Coordination de l'enquête/recensement	Avant le début des activités de collecte des données
7.	Mettre en place un comité de santé et de sécurité avec des représentations au niveau local pour superviser les actions de santé et de sécurité, les accidents et les incidents ainsi que les cas de remboursement qui surviennent dans le cadre des activités de collecte	Equipe de sauvegarde de Coordination de l'enquête/recensement.	Avant le début des activités de collecte des données
8.	Mettre en place un système de suivi des incidents	Equipe de sauvegarde de Coordination de l'enquête/recensement.	Avant le début des activités de collecte des données
9.	Insister pour que les agents portent des chaussures adéquates (fermées)	Equipe de sauvegarde de Coordination de l'enquête/recensement.	Lors de chaque formation et pendant les activités de collecte des données ainsi que les travaux de construction.
10.	Insister pour que les agents s'hydratent lors des déplacements	Equipe de sauvegarde	Lors de chaque formation et pendant les

⁷Vérifier que tous les agents de collecte ont suivi les modules sur la santé et la sécurité, le code de conduite et les lignes directrices générales pendant la formation

N°	Actions	Responsables	Date d'échéance
			activités de collecte des données ainsi que les travaux de construction.
11.	Rappeler les consignes de sécurité en cas d'agression physique pour vol de tablette ou d'argent (ne pas résister)	Equipe de sauvegarde	Lors de chaque formation.
12.	Faire des recommandations aux agents femmes pour prévenir les cas d'abus sexuels (ne pas rentrer dans les maisons, se faire accompagner lorsque seules avec le chef de ménage)	Equipe de sauvegarde	Lors de chaque formation.
13.	Mettre à disposition de chaque équipe sur le terrain un kit de lutte contre le paludisme	Coordination de l'enquête/recensement. Equipe de sauvegarde	Avant le début des activités de collecte des données
Spécifiques à la sécurité routière			
14.	Former les agents conduisant les motos/véhicules à la sécurité routière	Equipe de sauvegarde	Lors de chaque formation
15.	Vérifier l'état des véhicules / motos devant être utilisés sur le terrain y compris ceux des agents et s'assurer de la disponibilité des visites techniques et assurances à jour	Equipe de sauvegarde Comité de santé et de sécurité. Agence/garage retenue pour cette vérification.	Avant le début des activités de collecte des données
16.	Exiger le permis de catégorie A à tous les agents devant utiliser les motos sur le terrain	Equipe de sauvegarde	Lors de chaque formation
17.	Vérifier et documenter que les enquêteurs/recenseurs ont des casques, des permis de conduire valides, en cas d'utilisation de motos ou véhicules, et qu'ils ont signé le code de conduite ⁸ .	Equipe de sauvegarde Comité de santé et de sécurité.	Avant le début des activités de collecte des données
Dans le cas d'un accident			
18.	Procéder au remboursement et au dédommagement des victimes d'accidents	Equipe de sauvegarde. Comité de santé et de sécurité. Comité de Gestion des plaintes. Spécialistes de la Banque mondiale. Assurance.	Lorsqu'il y a un incident.
19.	Lorsqu'il est nécessaire de payer le complément des frais médicaux et des dommages non couverts par les assurances aux victimes	Equipe de sauvegarde Comité de santé et de sécurité. Comité de Gestion des plaintes. Spécialistes de la Banque mondiale.	Lorsqu'il y a un incident.

⁸Cette documentation doit être conservée par le spécialiste HSE. Il est important de noter qu'en plus d'utiliser les véhicules et les motos du gouvernement/projet, il est également courant que le personnel loue des voitures et utilise les transports publics, y compris les taxis, les bus et les motos, pendant le travail de collecte de données sur le terrain. Le code de conduite doit en tenir compte et sensibiliser le personnel à la responsabilité de porter des ceintures de sécurité et des casques, d'éviter de se déplacer en moto au crépuscule et dans l'obscurité, etc.

N°	Actions	Responsables	Date d'échéance
20.	Assurer le paiement intégral des salaires aux victimes d'accidents ou d'incidents	Responsable Administrative et Financière. Comptable. Equipe de sauvegarde	Lorsqu'il y a un incident.

VIII. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES ET DE REGLEMENT DES GRIEFS

Les relations employé et employeur donnent parfois lieu à de différends. Des griefs et plaintes peuvent naître dans le cadre du travail du projet HISWACA. Dans l'optique de veiller au respect des principes universels d'égalité de traitement des employés, le présent Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) est mis en place. La portée de ce mécanisme couvre les contrats établis avec les travailleurs directs et contractuels du projet HISWACA qui seront amenés à exprimer leurs plaintes sur leur lieu de travail.

Logé au sein de l'Unité de Gestion du Projet (UGP), ce Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) aura pour objectif d'examiner et de traiter les griefs et plaintes (écrits ou oraux) nés des relations employeurs et employés de l'UGP par rapport aux conditions essentielles d'une convention collective ou d'autres aspects du travail. Ce Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) sera placé sous la houlette du Coordonnateur National du Projet et celle de l'équipe de Sauvegarde Environnementale et Sociale qui veilleront sur son opérationnalisation.

Un registre de plainte sera disponible dans le local de l'UGP et servira en même temps d'archive. Ce registre doit être connu de tous les travailleurs du projet et sera basé sur une procédure transparente de résolution des plaintes tout en permettant aux travailleurs la possibilité de faire appel des décisions rendues en cas de non-satisfaction.

Pour des plaintes sensibles telles que celles liées aux EAS/HS/VBG, le Spécialiste en VBG sera le gestionnaire pour recevoir, enregistrer ces plaintes, les examiner et assurer la gestion. Pour les cas qui nécessitent une prise en charge, un référencement du(e) la survivant(e) vers les prestataires de services VBG et un suivi de la résolution de ces plaintes seront fait minutieusement.

Les plaintes EAS/HS seront gérées selon les procédures de confidentialité relevées dans le plan d'action EAS/HS/VBG du Projet.

Les entreprises chargées des travaux de réhabilitation et de construction mettront également en place un MGP pour leurs travailleurs.

8.1. Mise en Œuvre et Vulgarisation du Mécanisme de Gestion des Plaintes et des Griefs

8.1.1. Procédures de traitement des plaintes

La gestion des plaintes nées des relations de travail dans le cadre du projet HISWACA suivra les étapes suivantes :

❖ Étape 1 : Réception et enregistrement des plaintes

Les plaintes peuvent être formulées verbalement ou par écrit (à travers le courrier, téléphone, SMS, Numéro vert, présentation physique, boîte à suggestion, etc.). Toutes les plaintes sont

enregistrées officiellement dans le registre des plaintes ouvert auprès de l'équipe Environnementale et Sociale. Les plaintes anonymes sont également éligibles.

Pour les plaintes sensibles liées aux EAS/HS/VBG, elles peuvent être adressées en ligne (par téléphone), en personne auprès du Spécialiste en Violences Basées sur le Genre du projet. Un registre et formulaire spécifique seront utilisés pour enregistrer les plaintes liées aux EAS/HS/VBG. Elles ne suivront pas les mêmes procédures que les autres plaintes.

La réception de toute plainte donne immédiatement lieu à un accusé de réception dans un délai de 48 heures après le dépôt de sa plainte.

❖ **Étape 2 : Tri et classification des plaintes**

A la réception des plaintes, un tri est opéré par l'équipe de sauvegarde en vue de déterminer le type de plainte enregistrée (sensible ou non sensible), sa validité (liée au projet ou pas) et la procédure d'examen adéquate.

Pour ce qui est des plaintes EAS/HS/VBG, seule le Spécialiste en Violences Basées sur le Genre aura accès à des informations confidentielles et identifiables concernant le plaignant/la plaignante. Seules les informations non identifiables (non personnelle) seront partagées avec la coordination et la Banque mondiale.

❖ **Étape 3 : Vérification et mesures correctives**

Pour chaque plainte jugée recevable, une investigation sera ouverte à propos. Cette investigation permettra de collecter les informations et preuves concourant à établir la justesse et l'objectivité de la plainte et à retenir les solutions en réponse à la réclamation du requérant.

A l'issue de cette étape, une proposition de solution est faite au requérant. Cette disposition n'est pas valable pour les plaintes VBG/EAS/HS. Si celui-ci n'y trouve pas d'objection, la solution est mise en œuvre. Dans le cas contraire, la plainte peut être transmise au niveau supérieur (inspection de travail, tribunal de travail).

Toutes les ressources doivent être mobilisées pour que le règlement des plaintes et réclamations se fasse à l'amiable.

Pour les plaintes VBG/EAS/HS, si elles nécessitent une prise en charge (médicale, psychosociale, etc.), le plaignant(e) sera directement référé(e) au prestataire de services pour recevoir des services de soutien. Entre temps, le Spécialiste en Violences Basées sur le Genre en étroite collaboration avec la Banque mondiale et le prestataire de services examineront la situation et proposeront des solutions et conseils aux survivant(es).

En cas de non satisfaction/acceptation des mesures correctives proposées, et conformément aux dispositions du code de travailleur en vigueur au Cameroun, la plainte peut être transmise au niveau de l'inspection de travail pour un règlement à l'amiable des différends.

– **Règlement du différend individuel**

Selon les articles 131 et 132.- du Code de Travail « Les différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les travailleurs et employeurs et du contrat d'apprentissage, relèvent de la compétence des tribunaux statuant en matière sociale conformément à la législation portant organisation judiciaire.

Le tribunal compétent est en principe celui du lieu du travail. Il demeure toutefois loisible à un travailleur qui ne réside plus au lieu où il exécutait un contrat de travail, de porter tout litige né de la résiliation dudit contrat, soit devant le tribunal du lieu de travail, soit devant celui de sa résidence, à la condition que l'un et l'autre soient situés au Cameroun ».

(1) « La procédure de règlement des différends individuels du travail est gratuite tant en premier ressort que devant la juridiction d'appel. (2) Les décisions et documents produits sont enregistrés en débet et toutes les dépenses de procédure sont assimilées aux frais de justice criminelle en ce qui concerne leur paiement, leur imputation, leur liquidation et leur mode de recouvrement.» (Article 138)-

Article 139.- (1) Tout travailleur ou tout employeur doit demander à l'inspection du travail du lieu de travail de régler le différend à l'amiable.

(2) Les modalités de convocation et de comparution des parties sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail.

(3) En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation rédigé et signé par l'inspecteur du travail et par les parties, consacre le règlement à l'amiable du litige; il devient applicable dès qu'il a été vérifié par le président du tribunal compétent et revêtu de la formule exécutoire.

(4) En cas de conciliation partielle, le procès-verbal mentionne les points sur lesquels un accord est intervenu et ceux sur lesquels un désaccord persiste.

(5) En cas d'échec de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation.

(6) Dans tous les cas visés ci-dessus, un exemplaire du procès-verbal signé par l'inspecteur du travail et les parties est adressé au président du tribunal compétent et remis aux parties.

– **Règlement du différend collectif**

Article 157.- (1) Est réputé différend collectif de travail et, par conséquent, soustrait à la compétence des juridictions visées à l'article 131 ci-dessus, tout conflit caractérisé à la fois par: a) l'intervention d'une collectivité de salariés organisés ou non en groupements professionnels; b) la nature collective de l'intérêt en jeu. (2) Le règlement de tout différend collectif de travail est soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage prévues aux articles 158 à 164 ci-dessous. (3) Sont légitimes la grève ou le lock-out déclenchés après épuisement et échec de ces procédures. (4) La grève est le refus collectif et concerté par tout ou partie des travailleurs d'un établissement de respecter les règles normales de travail en vue d'amener l'employeur à satisfaire leurs réclamations ou revendications. (5) Le lock-out est la fermeture d'un établissement par l'employeur pour faire pression sur des travailleurs en grève ou qui menacent de faire grève.

Article 158.- (1) Tout différend collectif doit immédiatement être notifié par la partie la plus diligente à l'inspecteur du travail du ressort. A défaut de procédure de conciliation prévue par la convention collective ou en cas d'échec de ladite procédure, l'inspecteur du travail du ressort convoque sans délai les parties et procède à une tentative de règlement amiable. (2) Les parties peuvent se substituer un représentant ayant qualité pour se concilier. Si une partie ne comparaît pas ou ne

se fait pas valablement représenter, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal au vu duquel la partie défaillante peut être condamnée à une amende de 50 000 à 500 000 francs CFA. (3) L'inspecteur du travail convoque à nouveau les parties dans un délai qui ne peut excéder quarante-huit (48) heures.

Article 159.- (1) A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal constatant, soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties qui contresignent le procès-verbal et en reçoivent chacune ampliation. L'accord de conciliation est exécutoire dans les conditions fixées à l'article 139 ci-dessus.

Article 160.- En cas d'échec de la conciliation, le différend est obligatoirement soumis, dans un délai de huit (8) jours francs, par l'inspecteur du travail à la procédure d'arbitrage.

❖ **Étape 4 : Suivi & évaluation et rapportage**

Les plaintes sont enregistrées systématiquement dans une base de données (registre) pour en faciliter le suivi. De même, un rapport trimestriel sur l'état de traitement des plaintes sera produit par les Spécialistes de sauvegarde (Sociale et Genre).

Pour les plaintes sensibles liées aux VBG/EAS/HS, elles seront conservées au niveau de la Spécialiste Genre/VBG dans un espace verrouillable pour garantir la confidentialité. Pour ces plaintes, seules les informations non identifiables sur les survivants-es peuvent figurer dans les rapports.

Toutes les plaintes concernant les VBG et les VCE doivent être immédiatement signalées à l'équipe spéciale de la Banque mondiale par l'UGP.

❖ **Étape 5 : Clôture de la plainte**

Toutes les plaintes résolues sont clôturées à travers un formulaire cosigné par le Coordonnateur National du HISWACA ou un autre représentant du Projet et le/les plaignant(s) en (02) deux exemplaires. Une copie du formulaire signée est remise au plaignant et une autre archivée au niveau de l'UGP.

Cette clôture de la plainte doit intervenir au bout de cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la résolution.

Pour les plaintes liées aux EAS/HS/VBG, elles seront clôturées à la fin de la mise en œuvre du plan d'action établi conjointement avec le ou la survivant(e) et avec son consentement et après le suivi et l'évaluation de satisfaction des besoins de la survivante.

De même, les plaintes pour lesquelles le requérant a choisi d'engager la procédure judiciaire, feront l'objet de clôture au niveau du Projet, pour indiquer que toutes les tentatives de règlement à l'amiable ont été épuisées.

❖ **Étape 6 : Archivage**

Un système d'archivage physique et/ou électronique sera mis en place au niveau d'UGP et géré par l'équipe sauvegarde. Toutes les pièces justificatives établies dans le processus de règlement seront consignées dans chaque dossier constitué au nom des plaignants.

Pour un bon archivage, un dossier individuel sera créé pour chaque requérant et comportera le formulaire de plainte, le formulaire de clôture, les PV issus des sorties de vérification, les états de

paiement (si le requérant a obtenu à terme une compensation financière), et toute pièce rentrant dans le cadre de la gestion de la plainte.

8.1.2. Voies de signalement

Les canaux de communication suivants seront mis en place pour permettre aux employés d'adresser/déposer leurs plaintes.

- Appel téléphonique et envoi d'un SMS : **Numéro vert** ;
- Boîte à suggestion (déposé à l'INS et sur les Sites de travail, si possible);
- Courriel/message électronique : hiswaca.cmr@gmail.com et physique (auprès de l'équipe de sauvegarde environnementale et sociale);
- Courrier formel : UGP.

8.2. Gestion des Fournisseurs et Prestataires

Les procédures applicables aux travailleurs directs du projet sont applicables pour les fournisseurs de services. Le projet HISWACA s'assurera 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 en conformité aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale.

L'UGP veillera à ce que les fournisseurs et prestataires de services mettent en œuvre leurs services selon les normes établies dans le cadre de l'évaluation environnementale. Ainsi, des clauses environnementales et sociales, en particulier sanitaires et sécuritaires seront introduites dans les dossiers d'appel d'offre et les contrats des prestataires de services. Chacun des prestataires doit faire preuve de capacité en termes de ressources humaines et de l'expérience nécessaire pour identifier, analyser, évaluer et atténuer les impacts négatifs directs, indirects, cumulatifs et résiduels pendant la mise en œuvre du projet incluant ceux affectant tout type de travailleurs du projet.

Les clauses liées à l'âge minimum et le travail forcé seront respectés par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

Aussi, seront inclus dans les contrats des prestations les Codes de bonnes conduites signés qui ressortent clairement les sanctions en cas de non-respect. A ces Codes de bonnes conduites s'ajoutent d'autres mesures tirées du Plan d'Actions VBG/EAS/HS du projet visant à prévenir et lutter contre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus sexuels, le harcèlement sexuel, la violence contre les enfants, seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

En ce qui concerne la rémunération, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires ainsi que les sous-traitants, l'UGP à travers la Cellule Environnementale et Sociale veillera à ce que ceux-ci soient rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de

congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Pour le recrutement des prestataires/fournisseurs/consultants, l'UGP utilisera les dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail. La passation de marchés suivra le Règlement de la Banque mondiale sur la passation de marchés pour les emprunteurs dans le cadre des projets d'investissement financés par la Banque (IPF) pour les biens, travaux, services de conseil, daté du 1^{er} juillet 2016 (révisé en novembre 2017 et août 2018). Le projet sera soumis aux directives anticorruptions de la Banque mondiale, datées du 15 octobre 2006, révisées en janvier 2011 et à compter du 1^{er} juillet 2016.

À travers l'équipe environnementale, sociale, VBG et sécurité, l'UGP assurera la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES 2. De façon spécifique, cette équipe veillera à ce que :

- Les fournisseurs et prestataires soient sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations seront régies par le Code de travail et le Code des impôts.
- Les fournisseurs justifient qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises/licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs).
- Les employés des Fournisseurs et Prestataires du projet respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, gestion de la main d'œuvre, les droits et avantages sociaux des travailleurs, etc...

8.3. Gestion des Travailleurs Communautaires

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournies sur une base volontaire ou sur la base d'un « *contrat/protocole de collaboration* ».

Pour les activités de collecte de données (surtout le RGPH4/RGAE) et les aménagements des bâtiments du BUCREP et des agences régionales de l'INS, HISWACA serait amené à recourir aux travailleurs communautaires. L'Unité de Gestion du Projet à travers l'équipe de sauvegarde (environnementale, sociale, VBG et sécurité) aidera à déterminer 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.

Une analyse du risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire sera faite par l'Unité de Gestion du Projet. Des mesures appropriées seront prises afin que l'utilisation de cette main d'œuvre communautaire se fasse suivant le respect des Normes de la Banque mondiale et la loi en vigueur au Cameroun.

Au moment du recrutement des travailleurs communautaires, des dispositions seront prises afin d'informer cette main d'œuvre de l'existence du MGP et des modalités d'en faire usage.

IX. CONCLUSION

Inscrit dans le cadre de la conformité avec la Norme Environnementale et Sociale N°2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions de travail, l'élaboration des présentes Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est la déclinaison du Cadre Général Commun de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (CGCPGMO) dans le contexte spécifique du Cameroun. Ce document (PGMO) guidera et facilitera la planification et la mise en œuvre de HISWACA à travers la détermination des besoins en main d'œuvre, des risques associés au projet, des conditions (emploi, santé, sécurité, protection, etc.) de travail.

X. ANNEXES :

Annexe 1 : Fiche de plaintes

FICHE DE PLAINTE	
Date :	
Région:	
Département:	
Ville/village:	
Quartier :	
Dossier N°	
Nom et prénom (s) du plaignant/demandeur d'information :	
Numéro Tel:	
Nature du préjudice objet de la plainte / informations sollicitées (description):	
Noms et Signature du responsable de réception de la plainte	

NB : Le cas échéant, les photos, documents, ou autres justificatifs sont à inclure en pièce jointe

Annexe 2 : Liste des documents consultés

- Document du Projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre (HISWACA - SOP 2) ;
- Cadre Général Commun de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (CGCPGMO), de HISWACA ;
- Cadre Général Commun de Gestion Environnementale et Sociale (CGCGES) de HISWACA ;
- Cadre Général Commun de mobilisation des parties prenantes (CGCMPP) de HISWACA ;
- Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale ;
- Cadre Multilatéral 2006 de l'OIT pour les Migrations de la Main-d'œuvre ;

- PGMO du Projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre (PHASAO) du Tchad ;
- Loi n°92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail au Cameroun;
- Convention (n°29) de OIT sur le travail forcé 1930 ;
- Convention (n°105) de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, 1957.