

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail - Patrie

MINISTERE DE L'EAU ET DE L'ENERGIE

REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – Work - Fatherland

MINISTRY OF WATER RESSOURCES AND
ENERGY



PROJET SECURITE DE L'EAU AU CAMEROUN
SEWASH

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

Projet Sécurité de l'Eau au Cameroun (SEWASH-P180321)

Janvier 2025

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX.....	5
SIGLES ET ABREVIATIONS	6
1. INTRODUCTION.....	7
1.1. Contexte.....	7
1.2. Démarche méthodologique	7
1.3. Bref aperçu du projet.....	8
1.4. Objectifs des procédures de gestion de la main d'œuvre.....	13
2. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET .	15
2.1. Types des travailleurs du projet	15
2.1.1. Travailleurs directs	15
2.1.2. Travailleurs contractuels	17
2.1.3. Travailleurs communautaires	18
2.1.4. Employés des fournisseurs principaux.....	19
2.1.5. Travailleurs migrants.....	19
2.1.6. Agents de l'administration publique.....	20
2.2. Caractéristiques des travailleurs du projet	20
2.3. Effectifs des travailleurs du projet	21
2.4. Délais de couverture des besoins de main d'œuvre et calendrier des besoins en main-d'œuvre	22
3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE.....	23
3.1. Activités sources de risques du projet.....	23
3.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation.....	24
4. CADRE NORMATIF REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET SEWASH	33
4.1. NES 2 de la Banque mondiale	33
4.1.1. Dispositions générales.....	33

4.1.2.	Exigences en matière de protection de la main d'œuvre.....	34
4.2.	Cadre juridique national régissant l'emploi et les conditions de travail.....	37
4.3.	Analyse comparée entre la NES 2 et la législation nationale	41
4.4.	Cadre règlementaire régissant la santé et sécurité au travail.....	44
4.5.	Santé et Prestations sociales	47
5.	PERSONNEL RESPONSABLE.....	48
5.1.	Mise en œuvre du PGMO	48
5.2.	Recrutement des travailleurs directs.....	49
5.3.	Recrutement et gestion des fournisseurs, prestataires et sous-traitants	49
5.4.	Formation des travailleurs.....	49
5.5.	Gestion du Personnel de sécurité privée	50
5.6.	Gestion des plaintes dans le cadre du PGMO	51
6.	POLITIQUES ET PROCEDURES	52
6.1.	Santé et sécurité au travail.....	52
6.2.	Travail des mineurs.....	53
6.3.	Travail forcé	53
6.4.	Personnel de sécurité	53
6.5.	Incidents graves	55
6.6.	Afflux de main d'œuvre	55
6.7.	Conflits de travail sur les conditions d'emploi.....	55
6.8.	Enlèvement et meurtres des travailleurs	55
6.9.	Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés.....	56
6.10.	Violence Basées sur le Genre - Exploitations, Abus et Harcèlement sexuels	56
6.11.	Procédures de gestion des situations d'urgence.....	57
6.12.	Surveillance et reporting.....	58
7.	AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI.....	59
7.1.	Age de l'emploi.....	59

7.2.	Procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet.....	59
7.3.	Procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet.....	59
7.4.	Procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans	60
8.	CONDITIONS GENERALES	61
8.1.	Règle générale.....	61
8.2.	Contrat de travail.....	61
8.3.	Des rémunérations et horaires de travail.....	61
8.4.	De la non-discrimination et égalité des chances	62
9.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS	63
9.1.	Considérations générales	63
9.2.	Typologie des différends liés au travail et à l'emploi	64
9.3.	Procédure de traitement des plaintes non sensibles.....	64
9.4.	Traitement des cas de plaintes liées à la VBG, l'Exploitation et Abus sexuel/Harcèlement sexuel (EAS/HS) en milieu de travail	68
9.4.1.	Protocole d'intervention.....	68
9.4.2.	Entités en charge du traitement des cas de plaintes de VBG-EAS-HS/VCE.....	69
9.4.3.	Porte d'entrée des plaintes VBG/EAS/ HS/ VCE liées au travail.....	69
9.4.4.	Procédures relatives à la gestion des plaintes pour le cas de VBG/EAS/HS ET VCE ...	70
9.5.	Dispositif institutionnel de traitement de plaintes.....	72
9.5.1.	Comite de gestion des plaintes des travailleurs au niveau central	73
9.5.2.	Comite de gestion des plaintes des travailleurs au niveau régional	73
9.5.3.	Comite de gestion des plaintes des travailleurs au niveau de chaque chantier	73
9.6.	Clôture et archivage des plaintes	73
9.7.	Reporting	74
10.	GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES.....	75
10.1.	Gestion des fournisseurs et prestataires	75

10.2.	Gestion des travailleurs communautaires	76
10.3.	Gestion des employés des fournisseurs principaux	78
11.	CONCLUSION	80
12.	ANNEXES.....	81
12.1.	Annexe 1 : Codes de Conduite de l'entreprise	81
12.2.	Annexe 2 : Codes de Conduite du gestionnaire	85
12.3.	Annexe 3: Codes de Conduite pour tout travailleur du projet et les travailleurs des entreprises 89	
12.4.	Effectif prévisionnel des compétences à recruter dans chaque UGP.....	92

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Principes à respecter concernant l'effectif, caractéristiques et sexe des travailleurs.....	21
Tableau 3: Activités sources de risques du projet SEWASH.....	23
Tableau 4: Principaux risques liés à la main d'œuvre et mesures d'atténuation à mettre en place par le projet.....	25
Tableau 5: Réglementation nationale sur la gestion de la main d'œuvre.....	37
Tableau 6: Analyse comparée entre la NES 2 et le Code du Travail.....	41
Tableau 7: Principaux aspects de la législation nationale sur la SST.....	44
Tableau 8: Responsabilités du personnel.....	48
Tableau 9: Processus de traitement des plaintes des travailleurs.....	67

SIGLES ET ABREVIATIONS

AEP	:	Adduction d'Eau Potable
AGR	:	Activités Génératrices de Revenus
CAMWATER	:	Cameroon Water Utilities Corporation
CGES	:	Cadre de Gestion Environnemental et Social
CGPT	:	Comité de Gestion des Plaintes des Travailleurs
CNPS	:	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CTD	:	Collectivités Territoriales Décentralisées
DPF	:	Development Policy Financing (Financement à l'appui des politiques de développement)
DSCE	:	Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
EAS /HS	:	Exploitation et Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel
E&A	:	Eau et Assainissement
EIES	:	Etude d'Impact Environnemental et Social
EPI	:	Equipement de Protection Individuelle
ESS	:	Environnemental, Sanitaire et Sécuritaire
HIMO	:	Haute Intensité de Main d'Œuvre
HST	:	Hygiène et Sécurité au Travail
GIRE	:	Gestion Intégrée des Ressources en Eau
MINEE	:	Ministère de l'Eau et de l'Energie
MINEFOP	:	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINTSS	:	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
NES	:	Normes Environnementales et Sociales
NIE	:	Notice d'Impact Environnemental
OIT	:	Organisation Internationale du Travail
PBC	:	Performance Based Contracting
PGMO	:	Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre
PPP	:	Partenariat Public Privé
PTF	:	Partenaires techniques et financiers
SAEP	:	Système d'Alimentation en Eau Potable
SMIG	:	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SND30	:	Stratégie Nationale de Développement 2030
SST	:	Santé et Sécurité au Travail
VBG	:	Violence Basée sur le Genre
VCE	:	Violence Contre les Enfants
UER	:	Unité d'Exécution Régionale
UGP	:	Unité de Gestion du Projet

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte

Le Gouvernement de la République du Cameroun et la Banque mondiale ont engagé la préparation du Projet Sécurité de l'Eau au Cameroun (SEWASH). Le Projet vise principalement à renforcer les capacités des institutions clés, promouvoir les réformes, améliorer la sécurité de l'eau et accroître l'accès aux services d'eau et d'assainissement dans certaines régions du Cameroun..

Le Ministère de l'Eau et de l'Energie, en qualité d'emprunteur, est tenu d'élaborer les Procédures de la Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) du projet SEWASH (SEWASH-P180321) pour le rendre conforme à la Norme environnementale et sociale (NES) n° 2 de la Banque mondiale relative à « l'Emploi et Conditions de travail ».

Ces procédures décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national (Code du Travail), de la NES 2 et des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales ainsi que des Directives Environnementales, sanitaires et sécuritaires pour la production de cultures pérennes. Elles indiquent de quelle façon la NES concernée s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Projet imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

1.2. Démarche méthodologique

L'élaboration des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le cadre du projet SEWASH s'est déroulée en trois (03) grandes étapes :

- une revue de la documentation transmise du projet. Cette revue s'est aussi étendue aux documents de références (Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, Conventions internationales de l'OIT et la législation nationale), plus spécifiquement :
 - Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
 - Norme Environnementale et Sociales2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail ;
 - Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) : Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux sociaux ;
 - Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
 - Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;

- La Loi n° 92/007 du 14 aout 1992 portant Code du travail du Cameroun et ses différents textes d'application ;
- la rencontre des parties prenantes concernées (MINEE, CAMWATER, administrations chargées du travail) en vue de la prise en compte de leurs avis et orientations ;
- une analyse des données et rédaction du rapport structuré autour des points ci-dessous :
 - Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet ;
 - Évaluation des principaux potentiels risques liés au travail ;
 - Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
 - Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
 - Personnel responsable ;
 - Politiques et procédures ;
 - Âge de l'emploi ;
 - Mécanisme de gestion des plaintes ;
 - Gestion des contractants et prestataires ;
 - Gestion des travailleurs communautaires ;
 - Gestion des employés des fournisseurs principaux.

1.3. Bref aperçu du projet

Le projet SEWASH sera mis en œuvre dans les communes rurales et péri-urbaines des trois régions septentrionales du pays (Adamaoua, Nord et extrême nord) et des villes de Douala et Yaoundé.

L'Objectif de Développement du Projet dans sa phase 1 est de renforcer les capacités des institutions clés, promouvoir les réformes, améliorer la sécurité de l'eau et accroître l'accès aux services d'eau et d'assainissement dans certaines régions du Cameroun. Cette phase va soutenir le Gouvernement du Cameroun à (a) améliorer les arrangements institutionnels pour la fourniture de services d'approvisionnement en eau et d'assainissement, (b) mettre sur pied un programme d'allocation et de mise en œuvre des ressources financières pour accélérer l'accès aux prochaines phases et, (c) entreprendre des investissements sur la sécurité de l'eau et l'approvisionnement en eau et l'assainissement dans les zones prioritaires en zones rurales et péri-urbaines.

La phase 1 du SEWASH sera mise en œuvre à travers quatre (04) composantes, subdivisées chacune en sous-composantes, présentées ci-après :

- **Composante A : Soutenir la transformation des institutions clés et l'adoption de réglementations essentielles pour rendre opérationnelle la GIRE et améliorer la fourniture de services d'eau et d'assainissement. A)**

Actuellement, des institutions clés telles que le MINEE, CAMWATER et les municipalités ont besoin d'être accompagnées dans leur transformation structurelle afin de pouvoir soutenir les investissements importants prévus dans les phases 2 et 3 du MPA. Cette composante soutiendra la préparation des Phases 2 et 3 en : (1) permettant la publication des lois nécessaires, (2) finançant les études de faisabilité (techniques, environnementales et sociales) des Phases 2 et 3, (3) finançant les outils de connaissance et les études nécessaires pour les institutions clés, (4) fournissant des équipements essentiels, des logiciels et du matériel au MINEE et à la CAMWATER pour soutenir leur transformation et augmenter leur efficacité, et (5) créant une plateforme de financement impliquant le gouvernement, d'autres institutions financières et le secteur privé.

 Sous-composante A1 : Appui aux réformes juridiques et institutionnelles

Cette sous-composante sera mise en œuvre par le Ministère de l'Eau et de l'Energie (MINEE), en coordination avec d'autres institutions, et soutiendra l'opérationnalisation de la loi révisée sur l'eau. Le financement de la Banque peut être partiellement fourni par le biais de « Performance Base Contracts » (PBC) sur le renforcement des capacités du MINEE. Cette sous-composante contribuera également à rendre opérationnelle la Gestion Intégrée des Ressources en Eau (GIRE), par exemple en promulguant les décrets et arrêtés essentiels de la loi révisée sur l'eau. Elle conduira également une analyse pour encadrer les réformes institutionnelles et réglementaires nationales pour la GIRE, en vue de soutenir la mise en place d'un mécanisme institutionnalisé de prise de décision pour les acteurs clés au niveau des sous-bassins pour prendre des décisions éclairées sur la conservation et l'utilisation des ressources en eau. Elle proposera une assistance technique pour réviser le système national d'information sur les ressources en eau existant, proposer et mettre en œuvre des améliorations pour rendre l'outil opérationnel et définir les résultats et les rapports que le système devrait générer pour informer au mieux la prise de décision, sensibiliser les différents publics, et promouvoir l'action et l'engagement des citoyens. Elle fournira une formation au personnel du MINEE aux niveaux central et décentralisé et aux autorités locales sur l'utilisation de l'outil (collecte de données, analyse, génération de rapports, etc. Cette sous-composante appuiera également la mise à jour du schéma directeur d'alimentation en eau potable en milieu urbain et périurbain, et le développement du plan d'assainissement liquide dans les villes de Yaoundé et Douala. Elle appuiera une étude diagnostique de la gestion et de l'exploitation des barrages et retenues d'eau existants, et l'élaboration de manuels d'exploitation et de gestion des barrages.

 Sous-composante A2 : Renforcement des capacités des institutions, des connaissances, de la coopération dans le domaine de l'eau et de la formation

Cette sous-composante soutiendra le renforcement et la restructuration de la CAMWATER afin d'améliorer son efficacité technique et financière, d'améliorer les conditions de travail internes et de s'assurer qu'elle peut fournir le niveau de service attendu à tous les centres urbains dans sa zone de service. Le renforcement des capacités de CAMWATER sera financé en partie par les PBC pour inciter et accélérer les réformes nécessaires. Le projet soutiendra et renforcera également CAMWATER dans : (1) l'amélioration de la disponibilité des données pour la prise de décision en améliorant son réseau SIG ; (2) la quantification de l'eau non facturée (NRW), l'identification de ses principales causes et le renforcement des capacités du personnel pour réduire l'eau non facturée ; et (3) la promotion de l'engagement des citoyens pour la conservation de l'eau et la réduction des fuites. Ces activités permettront de réduire les émissions de gaz à effet de serre, de gérer la demande et d'augmenter la disponibilité de l'eau. Cette sous-composante financera également les études de faisabilité nécessaires (techniques, environnementales et sociales) pour informer les infrastructures prioritaires à financer par les phases 2 et 3 du MPA. Cela permettra d'accélérer le processus de « maturation » de ces prochaines phases par le gouvernement. .

➤ Composante B : Mise en œuvre de mesures de sécurité de l'eau au niveau des sous-bassins par l'opérationnalisation des plans de GIRE dans le bassin de la Bénoué

Cette composante encouragera les mesures de GIRE contribuant à la sécurité de l'eau et à l'augmentation de la résilience au changement climatique dans des sous-bassins sélectionnés du bassin de la Bénoué. Les activités soutenues peuvent inclure à l'intérieur du plan de sous bassin, l'identification de mesures pour : la protection des captages existants, la conservation de l'eau et du sol, ainsi que l'amélioration et l'augmentation de la capacité de stockage de l'eau, la gestion des risques liés à l'eau et la réduction des conflits liés à l'eau.

46. La composante développera un diagnostic complet de la sécurité de l'eau pour le bassin de la rivière Bénoué, avec des analyses détaillées dans des sous-bassins sélectionnés. Des mesures de résilience climatique contre les inondations et la sécheresse seront incluses dans le diagnostic pour assurer une plus grande résilience face aux changements des niveaux d'eau, telles que l'augmentation de la capacité de stockage pour stabiliser l'approvisionnement en eau. En outre, la mise en œuvre de la composante GIRE se concentrera sur la sélection de deux sous-bassins du bassin de la rivière Bénoué, où des données existent et des études (techniques, financières, environnementales et hydrologiques) ont été ou sont en cours de développement et seront menées par la « Mission d'études pour l'aménagement et le développement de la région du Nord (MEADEN) », l'agence de mise en œuvre de Viva Bénoué, une agence historiquement performante. Cette composante concevra des plans pilotes de GIRE et identifiera les mesures prioritaires à compiler dans un programme pour les cinq prochaines années. Cette

composante s'appuiera à la fois sur les sources existantes de données hydrométéorologiques et de SIG de la Banque africaine de développement (BAD) (qui comprennent des données sur le changement climatique dans le cycle hydrologique de la zone du projet) et sur l'assistance technique. Elle comprendra des consultations publiques pour informer la préparation des plans de GIRE des sous-bassins et affiner les interventions en matière de sécurité de l'eau, y compris les investissements WSS à soutenir dans le cadre de la composante C. Cette composante définira également une méthodologie et des recommandations pour la mise à l'échelle de cette approche dans d'autres sous-bassins ou bassins fluviaux au cours des prochaines phases de l'AMP.

⇒ **Composante C : Développement des installations d'Eau & Assainissement (E&A) résilientes dans les zones rurales et péri-urbaines et à Yaoundé et Douala**

Cette composante identifiera les besoins, construira de nouvelles infrastructures d'E&A et/ou réhabilitera les infrastructures existantes dans les trois régions sélectionnées qui chevauchent le bassin de la Bénoué afin d'améliorer l'accès et la fourniture des services d'E&A. Environ 650 000 personnes devraient bénéficier d'un accès de base à l'approvisionnement en eau et 400 000 personnes d'un accès limité à l'assainissement dans les zones cibles. Il financera également l'accès à l'eau potable gérée en toute sécurité pour environ 225 000 bénéficiaires supplémentaires dans les villes de Douala et Yaoundé. Ensuite, Le projet explorera l'opportunité de développer des approches de délégation de services pour les municipalités volontaires (à identifier pendant la préparation) situées en dehors de la zone de service de CAMWATER. Les investissements dans les municipalités seront priorisés en fonction de leur impact transformationnel sur les bénéficiaires, de l'état de préparation des études de faisabilité, des objectifs d'adaptation et d'atténuation de l'alignement de Paris, ainsi que de l'exposition à la fragilité, aux conflits et à la violence (FCV). Les infrastructures proposées intégreront des mesures d'atténuation visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre..

🌍 **Sous-composante C1 : Construction de nouvelles installations d'eau potable et d'assainissement dans les zones rurales et/ou remise en état d'installations existantes**

Cette sous-composante envisage de tirer parti des études de faisabilité existantes financées par la BAD pour 300 systèmes d'approvisionnement en eau dans des petits villages sélectionnés. Le processus de sélection tiendra compte de l'emplacement des villes/villages les plus touchés, de la vulnérabilité au changement climatique, de la densité de la population, de la pression exercée par les personnes déplacées, du réseau d'approvisionnement en eau existant, du nombre d'utilisateurs à raccorder, des dispositions institutionnelles existantes, etc. Des évaluations de la vulnérabilité des systèmes peuvent également être réalisées, notamment en ce qui concerne l'exposition aux risques de sécheresse et

d'inondation induits par le climat. Les mini-systèmes d'approvisionnement en eau à construire comprendront des forages solaires, des réservoirs d'eau et des bornes-fontaines sélectionnés en priorité parmi les 133 localités dont les études détaillées sont en cours de finalisation. Environ 2 200 bornes-fontaines seront construites, desservant environ 650 000 bénéficiaires. Cette sous-composante soutiendra également les études détaillées et la construction et/ou l'amélioration des infrastructures d'assainissement. Cette sous-composante s'appuiera sur le diagnostic préliminaire existant de 251 latrines publiques dans les écoles et les centres de santé réalisé par le gouvernement (MINEE). Des études détaillées pour les latrines publiques dans les écoles, les centres de santé et les marchés seront réalisées par le projet. et éventuellement, dans les phases ultérieures du PMA où cela est techniquement et économiquement justifié, la collecte et le traitement des boues fécales, les égouts et les stations d'épuration des eaux usées seront réalisés. Pour cette phase, environ 2 900 installations sanitaires dans des entités publiques seront prises en compte, ce qui représente environ 400 000 bénéficiaires.

🌍 Sous-composante C2 : Construction et/ou réhabilitation de systèmes résilients d'approvisionnement en eau potable à Yaoundé et Douala .

🔄 Cette sous-composante permettra de maintenir les infrastructures existantes afin d'augmenter la production d'eau et la distribution d'eau aux ménages. Pour la ville de Yaoundé et ses environs, un volume supplémentaire de 300 000 m³/jour a été mis à disposition grâce aux infrastructures financées par le Projet d'Alimentation en Eau Potable de Yaoundé (projet PAEPYS) à partir d'août 2024. Ce volume supplémentaire devrait couvrir la demande actuelle de 280 000 m³/jour. SEWASH financera des travaux complémentaires pour réhabiliter et étendre le réseau de distribution qui présente des fuites afin de desservir des clients supplémentaires. A Douala, le projet renforcera la production d'eau pour augmenter le volume total injecté dans le réseau, parallèlement à la réhabilitation du réseau de distribution. En outre, 20 000 branchements domestiques avec comptage mécanique et 100 bornes-fontaines publiques⁴⁰ seront développés. Ces investissements permettront à 225 000 personnes supplémentaires d'avoir accès à des services d'eau potable gérés en toute sécurité et d'améliorer la résilience climatique en cas de précipitations imprévisibles dues au changement climatique. Les activités détaillées et les dépenses associées pour les villes de Yaoundé et Douala sont présentées à l'annexe 7, pour un montant estimé à 26 millions de dollars US. **Composante D : Soutien à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation du projet**

Cette composante soutiendra les deux unités de mise en œuvre du projet (PIU), qui seront responsables de la mise en œuvre quotidienne du projet. Le projet paiera les salaires et les indemnités du personnel de l'unité de mise en œuvre du projet et couvrira les dépenses opérationnelles. Le financement de

contrepartie du gouvernement devrait être de l'ordre de 20 % du montant financé par la Banque mondiale pour cette composante (environ 2 millions de dollars). Cette composante couvrira les coûts (a) du Comité de pilotage ; (b) du Comité technique régional ; (c) du Comité spécial d'appel d'offres ; (d) tous les coûts liés à la réalisation de visites de sites, de missions de suivi et de supervision, et d'activités similaires ; et (e) tous les autres coûts de mise en œuvre du projet qui ne sont pas pris en charge au titre d'autres composantes du projet. Un nombre important de missions sur le terrain dans les trois régions sera nécessaire pour superviser les travaux dans environ 120 villages, pour permettre un arrangement institutionnel adéquat et assurer que des fonds seront disponibles pour maintenir les nouvelles infrastructures livrées à long terme.

➔ **Composante E : Réponse contingente d'urgence**

À la suite d'une crise ou d'une situation d'urgence, l'emprunteur peut demander à la Banque mondiale de réaffecter les fonds du projet pour soutenir les interventions d'urgence et la reconstruction conformément à au document d'évaluation du projet. Cette composante puisera dans les ressources de crédit non engagées au titre des composantes du projet et les réaffectera pour couvrir les interventions d'urgence.

1.4. Objectifs des procédures de gestion de la main d'œuvre

Dans le cadre du Projet SEWASH, une main d'œuvre diversifiée et pouvant provenir de plusieurs localités sera mobilisée. Il est donc nécessaire de disposer d'outils appropriés pour l'application des dispositions nationales en vigueur en matière d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre, ainsi que du respect de la Norme Environnementale et Sociale 2 (NES 2) de la Banque mondiale. Il est par conséquent opportun d'élaborer des procédures de gestion harmonieuse et d'utilisation de la main d'œuvre qui tiennent compte des spécificités propres à chacune des catégories de travailleurs.

Ainsi, l'objectif des procédures de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier, conformément aux dispositions de la loi n° 92/007 du 14 août 1992, portant Code du travail du Cameroun et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout acteur (travailleur direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre applicables au SEWASH permettront de promouvoir des relations constructives entre la coordination du projet et l'ensemble des travailleurs, tout en garantissant à ces derniers des conditions de travail sûres et saines. De façon plus spécifique lesdites procédures permettront de :

- respecter et protéger les droits fondamentaux des travailleurs dans leur ensemble ;

- promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination, l'équité et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs sans discrimination liée au genre ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre la direction 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 y compris des environnements du travail sans Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS) ;
- empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes en situation de handicap ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du projet des mécanismes accessibles leur permettant de gérer de façon adéquate les réclamations et les plaintes.

Le présent document de PGMO décrit la manière par laquelle les types de travailleurs impliqués dans la mise en œuvre du SEWASH seront gérés. Il sert de guide au personnel des Unités de Gestion du Projet (UGP), aux entrepreneurs et sous-traitants ainsi qu'aux travailleurs incluant les ouvriers et agents de soutien.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre constituent un document évolutif qui sera réévalué, révisé et mis à jour, au besoin, au fur et à mesure de la mise en œuvre de celui-ci du Projet.

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

Cette section décrit les caractéristiques et les types de travailleurs employés directement par le projet ou par une partie tierce pour mettre en œuvre une des activités de l'activité du projet avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

2.1. Types des travailleurs du projet

Le Projet SEWASH requiert l'intervention de nombreuses entités qui recruteront un certain nombre de catégories de main-d'œuvre pour mener les activités tout au long du cycle de vie du Projet.

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Gestion du Projet /ou les agences contractées pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet.

2.1.1. Travailleurs directs

Selon la NES 2 de la Banque, *les travailleurs directs sont toutes personnes employées directement par le Projet pour effectuer des tâches qui lui sont directement liées.*

Dans le cadre de ce Projet, les travailleurs directs sont ceux qui seront recrutés par et travaillant directement pour les Unités de Gestion de Projet au niveau national (UGP) qui seront hébergées au sein du MINEE et de la CAMWATER ainsi que les consultants à recruter tout au long de sa mise en œuvre.

Ces travailleurs directs, même contractés en étant des consultants, disposant en principe d'un contrat renouvelable de douze (12) mois précédé d'une période d'essai de six (06) mois, travaillent en plein temps et quotidiennement pour le compte des Unités de Gestion du Projet.

Les travailleurs directs assureront la supervision de la conception et de la mise en œuvre de toutes les composantes du Projet.

Les travailleurs directs du Projet seront constitués de :

- **Personnel de l'Unité de Gestion du Projet (UGP)** dont le nombre est estimé à environ vingt-deux (22) personnes constituées par un Coordonnateur Général, un spécialiste en Suivi-Évaluation, un Responsable Administratif et Financier, un spécialiste en passation de marché, un spécialiste en communication, un spécialiste en sauvegarde environnementale, un spécialiste en sauvegardes sociales, un spécialiste genre/VBG, un spécialiste en sécurité, un spécialiste en infrastructures, un comptable, un assistant comptable, un assistant en sauvegarde

environnementale, un assistant en sauvegardes sociales, un assistant en passation de marché, un assistant au coordonnateur, deux (02) chauffeurs, deux (02) coursiers, deux (02) agents d'entretien.

Le Projet sera mis en œuvre par deux UGP : une UGP mise en place au niveau du MINEE pour les activités qui seront menées dans les régions de l'Extrême-Nord, Nord et Adamaoua et une UGP mise en place au niveau de la CAMWATER pour les activités qui seront menées à Douala et Yaoundé. Ainsi, une Unité de Gestion du Projet (UGP) dédiée sera mise en place au sein du MINEE et une autre sera créée par la CAMWATER.

Concernant l'UGP qui sera mise en place au sein du MINEE, elle pourra s'étendre en raison de l'étendue des activités, au niveau régional. Ainsi, en plus du personnel de l'UGP national qui sera basé dans l'une des régions septentrionales du pays, on pourra retrouver pour les deux autres Unités d'Exécution Régionale (UER) : deux (02) coordonnateurs régionaux (un pour chaque région), deux (02) assistants techniques des opérations au niveau régional (1 pour chaque région), deux (02) assistants suivi-évaluation (1 pour chaque région), deux (02) assistants régionaux en sauvegardes environnementales (1 pour chaque région), deux assistants régionaux en sauvegardes sociales (1 pour chaque région), deux (02) comptables (1 pour chaque région), deux spécialistes en passation des marchés (1 pour chaque région), quatre (04) chauffeurs (2 pour chaque région), deux (02) coursiers (1 pour chaque région), quatre (04) agents d'entretien (02 pour chaque région). Chaque UER sera composée de onze (11) personnes au moins.

Le personnel de chaque Unité de Gestion du Projet (et de l'UER le cas échéant) sera contracté dès la mise en œuvre du projet jusqu'à la date de clôture du Projet. Pour ce faire, de nouveaux membres du personnel possédant les différentes spécialisations adéquates pour la bonne mise en œuvre du projet seront à recruter.

- **D'autres consultants** que l'UGP contractera directement pour effectuer les travaux du projet.

Il est prévu que la mise en œuvre du projet nécessite environ le recrutement de quatre-vingt (80) travailleurs (à titre de Consultants temporaires) qui seront recrutés au niveau central mais appelés à fournir des missions techniques en cas de besoin.

Les termes et conditions de ces consultants seront guidés par le présent cadre de gestion du travail et d'autres documents de projet pertinents qui doivent être cohérents avec les dispositions des NES 2 et NES 4 et toutes les autres dispositions pertinentes du Cadre de Gestion environnementale de la Banque mondiale, et en conformité avec les diverses législations et politiques nationales du travail du pays.

2.1.2. Travailleurs contractuels

La NES 2 définit les « *travailleurs contractuels* » comme 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. ».

On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet SEWASH, les personnes employées ou recrutées par des tiers¹ (des cabinets, des parties prenantes du projet, des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles² du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

Les travailleurs contractuels seront liés au Projet à travers des contrats que leurs employeurs (les tiers) ont avec l'UGP.

A ce stade, on ne peut pas encore estimer le nombre des travailleurs contractuels requis au cours de la mise en œuvre du Projet. Il convient toutefois de souligner que les travailleurs contractuels seront en grand nombre, tout au long de la mise en œuvre, dans la mesure où le Projet recrutera plusieurs prestataires, dans le cadre des prestations et de services. Il s'agit des agents recrutés par des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, etc.

Dans le cadre de ce Projet, les tiers sont constitués, à titre indicatif, par des prestataires de services :

- œuvrant dans le montage des études techniques, contrôle et surveillance des travaux ;
- Spécialisés dans la réhabilitation et construction des ouvrages ;
- Dans la formation et le renforcement des capacités.

Il est prévu ainsi, une variété des postes des travailleurs contractuels qui peuvent réunir aussi bien les employés hautement qualifiés que des ouvriers non-qualifiés. Parmi toutes ces catégories de travailleurs, certaines seront recrutées à temps plein d'autres à temps partiel.

L'Etat à travers les deux (02) UGP mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, l'Etat, à travers les UGP, devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Etat à travers les deux UGP du SEWASH exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

¹ « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.

² Les « fonctions essentielles » d'un projet désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le projet ne peut pas se poursuivre

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

2.1.3. Travailleurs communautaires

Selon la définition de la NES 2, sont considérés comme « *travailleurs communautaires* »³, les membres de la communauté, mis à disposition à titre de contribution au projet. Le terme désigne les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet.

Le projet favorisera l'emploi des travailleurs communautaires du fait de la localisation de ses différentes zones d'interventions.

Le Projet pourra recourir à des travailleurs communautaires selon l'approche Haute Intensité de Main d'Œuvre (HIMO) dans le cadre de la mise en œuvre de certains sous projets ou en guise de mobilisation communautaire pour exécuter des travaux relatifs à la protection des bassins versants dont le reboisement en guise d'apports des bénéficiaires.

Le promoteur du projet qui est l'Etat du Cameroun à travers le MINEE déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail.

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

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

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

³ Cf. paragraphe 34 de la NES 2

2.1.4. Employés des fournisseurs principaux

Selon la NES 2, les employés des fournisseurs principaux constituent une des catégories des travailleurs du Projet. Ce sont, par définition, les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du Projet.

En effet, les travaux à réaliser dans le cadre de ce Projet nécessiteront le recours aux fournisseurs de matériaux de construction (ciment, sable, bois, gravillons, moellons etc.) et de divers équipements utilisés dans le génie civil et l'assainissement. Ces fournisseurs peuvent recruter à leur propre compte ces travailleurs.

Le marché des fournitures peut être attribué aux entreprises locales, aux entreprises nationales et aux firmes à l'étranger.

Il importe de noter que le nombre des employés des fournisseurs principaux requis pour la mise en œuvre de ce projet ne peut pas encore être estimé.

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

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

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

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

2.1.5. Travailleurs migrants

Il se pourrait que des migrants (déplacés internes ou internationaux) se retrouvent dans les régions ciblées par le projet et soient recrutés ou employés en tant que travailleurs communautaires. Les travailleurs migrants internationaux seront soumis aux exigences de la législation nationale en matière

du travail des travailleurs internationaux telles que prévues par les dispositions pertinentes du Code du Travail et des textes applicables.

2.1.6. Agents de l'administration publique

Ils sont constitués par les fonctionnaires des Ministères concernés et des institutions publiques travaillant directement pour les activités financées par le Projet.

Les agents de l'État qui vont travailler sur le Projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, 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. Pour l'instant, le recrutement de cette catégorie de personnel dépend de l'UGP.

Conformément à la NES 2, les dispositions de ces PGMO qui vont s'appliquer à ces fonctionnaires sont celles liées à la protection de la main-d'œuvre, et la section liée à la Santé et la sécurité au travail. Comme tout intervenant sur le Projet, ils seront toutefois tenus aussi au respect du "Code de conduite applicable à tout travailleur du projet". En outre, ils pourraient faire recours au Mécanisme de gestion de plaintes du Projet pour des cas de plaintes liées au Projet.

2.2. Caractéristiques des travailleurs du projet

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront recrutés sur la base de non-discrimination lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Les travailleurs du projet employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les 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

Toutefois, le projet veillera à ce que les travailleurs nationaux soient prioritaires en termes d'emploi. Pour s'assurer que la priorité à l'emploi est donnée aux travailleurs nationaux, chaque 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 ;

- 🇳🇵 Les candidats nationaux seront privilégiés pour l'emploi lorsque les compétences requises seront disponibles localement ;
- 🇳🇵 A compétences égales, la main-d'œuvre locale sera privilégiée.

Concernant l'effectif des travailleurs, le nombre sera fixé les prestataires de services et/ou des travaux relatifs aux sous-projets. Mais pour valoriser les compétences locales et éviter les risques de conflits avec les jeunes locaux, les principes (effectif, caractéristiques et genre) à suivre sont donnés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1: Principes à respecter concernant l'effectif, caractéristiques et sexe des travailleurs

	Caractéristiques	Effectif	Observations
Entreprise titulaire des travaux	Employés allochtones, qualifiés	L'effectif des employés dépend du niveau de technicité exigé par les activités ainsi que de la disponibilité des compétences dans les localités	La candidature féminine est vivement encouragée
	Employés autochtones (local), qualifiés ou non		
Sous-traitants	Employés allochtones, qualifiés		
	Employés autochtones (local), qualifiés ou non		
Travailleurs communautaires	Employés autochtones (local), non qualifiés, selon l'approche communautaire		
Travailleurs migrants	Employés allochtones (local), non qualifiés, selon l'approche communautaire		

Les travailleurs internationaux seront recrutés lorsque les compétences ne seront pas disponibles sur le plan national. Les groupes vulnérables (y compris les femmes, les personnes handicapées et les personnes appartenant à d'autres groupes défavorisés ou marginalisés) seront prioritaires dans la mesure du possible. Chaque UGP veillera 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.

2.3. Effectifs des travailleurs du projet

À ce stade du projet, il est difficile d'estimer le nombre total de travailleurs requis pour la mise en œuvre du projet. Ce nombre sera défini au fur et à mesure de la mise en œuvre du Projet.

Les fonctionnaires travaillant avec le projet à temps plein ou à temps partiel resteront soumis aux termes et conditions régissant leurs conditions d'emploi ou accords existants dans le secteur public, à moins qu'il n'y ait eu un transfert légal valide de leur emploi ou de leur engagement au projet.

Les travailleurs indirects incluront les entrepreneurs et sous-traitants engagés pour les travaux de génie civil prévus. Les agents communautaires pourront être inclus, mais cela restera à confirmer. Les termes et conditions des contrats pour tous les travailleurs impliqués seront cohérents avec la législation nationale du travail pour garantir que les conditions de travail sont acceptables (conditions d'emploi, non-discrimination et égalité des chances, organisations de travailleurs).

2.4. Délais de couverture des besoins de main d'œuvre et calendrier des besoins en main-d'œuvre

Les travailleurs seront recrutés au cours de la mise en œuvre du projet, à la lumière des besoins. Chaque UGP recourra par avis d'appel à manifestation d'intérêt ou d'appel à candidature au recrutement d'experts ou personnels qualifiés répondant aux besoins identifiés. Le personnel de l'UGP sera recruté dès le démarrage du projet jusqu'à sa clôture. L'UGP recourra par avis d'appel à manifestation d'intérêt au recrutement d'experts ou personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés

Le tableau en annexes (confère annexe 12.4) indique les délais prévisionnels et l'ordre de couverture des besoins de main-d'œuvre en termes d'effectifs, de lieux d'affectation, de types d'emplois et de compétences requises.

3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE

La gestion des risques liés à la main-d'œuvre est un élément crucial pour la réussite de tout projet. Cette section met en lumière les principaux défis auxquels la main-d'œuvre du projet sera confrontée, soulignant la nécessité d'une approche proactive pour les atténuer et garantir la santé et le bien-être des employés.

3.1. Activités sources de risques du projet

Le Projet SEWASH, sur la base de ses composantes, mettra en œuvre des activités suivant ses sous composantes. Les activités sources de risques et impacts sur la santé et la sécurité de la main d'œuvre sont identifiées.

Tableau 2: Activités sources de risques du projet SEWASH

Composantes	Sous composantes du projet	Activités sources des risques
Composante A : Renforcement des institutions et des réglementations pour rendre opérationnelle la GIRE et améliorer la fourniture de services Eau et Assainissement (E&A)	Sous-composante A1 : Appui aux réformes juridiques et institutionnelles	<ul style="list-style-type: none"> - Aménagement de l'environnement de travail - Organisation pratique du travail, choix managériaux - Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain
	Sous-composante A2 : Renforcement des capacités des institutions, des connaissances, de la coopération dans le domaine de l'eau et de la formation	
Composante B : Mise en œuvre de mesures de sécurité de l'eau au niveau des sous-bassins par l'opérationnalisation des plans de GIRE dans le bassin de la Bénoué		
Composante C : Développement des installations d'Eau & Assainissement (E&A) résilientes dans les zones rurales et les petites villes	Sous-composante C1 : identification des installations d'E&A résilientes dans les zones rurales et les petites villes	<ul style="list-style-type: none"> - Aménagement de l'environnement de travail - Organisation pratique du travail, choix managériaux - Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain - Manutention de matériaux lourds
	Sous-composante C2 : Construction et/ou réhabilitation d'infrastructures d'eau potable et d'assainissement	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement et présence de la main d'œuvre sur les sites ; - Travaux de construction/réhabilitation

Composantes	Sous composantes du projet	Activités sources des risques
	résilientes dans les zones rurales et périurbaines et à Yaoundé et Douala	<ul style="list-style-type: none"> - d'infrastructures d'eau potable et d'assainissement - Mouvements des engins mobilisés au cours des travaux ; - Manutention de matériaux lourds ; - Supervision des travaux de construction/réhabilitation des infrastructures
Composante D : Soutien à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation du projet		<ul style="list-style-type: none"> - Travaux de bureaux – - Organisation pratique du travail, choix managériaux - Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain
Composante E : Réponse contingente d'urgence		<ul style="list-style-type: none"> - Présence des équipes d'évaluation des dégâts – - Mise en œuvre des travaux d'urgence et de reconstruction - Autres activités à définir suivant les actions d'urgence déclenchées

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

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

- Conditions de travail et d'emploi ;
- Discrimination et l'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

L'identification de ces risques appelle la mise en œuvre de mesures de mitigation telles que présentées dans le tableau ci-dessous.

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

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

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
	<ul style="list-style-type: none"> Risques en lien avec la non-rémunération du personnel et des prestataires, Risques en lien avec le manque de suivi régulier des entreprises et prestataires du projet, Risques en avec la non mise en œuvre des mesures environnementales et sociales et autres activités importantes pour le projet 		<ul style="list-style-type: none"> Partager toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes du projet, Signature de codes de conduite par tous les membres de l'UGP accompagnée de séances de formations sur la prévention et réponse à l'EAS/HS 	
Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures de disciplinaires et de l'accès à l'information Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler). 	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un chargé de suivi de la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière d'égalité des sexes ; Mettre en place un programme de suivi des ouvriers au niveau des chantiers ; Sensibiliser les travailleurs sur le contenu des codes de bonnes conduites ; Faire la situation mensuelle des travailleurs sur le chantier par genre et par type d'emploi ; 	Prestataires
			<ul style="list-style-type: none"> Demander au contractant d'employer des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées) dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiée ; Veiller à ce que les contractants se conforment au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail ; Suivre la mise en œuvre des dispositions contractuelles. 	UGP
Mauvais comportement des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> Harcèlement moral, et abus de pouvoirs Harcèlement sexuel et intimidation Violence Basée sur le Genre (VBG) y compris l'exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel. 	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> Préparer et mettre en œuvre un plan d'action de réinstallation au niveau des différentes zones du projet afin d'éviter des conflits en lien avec les pertes de biens ; Prendre des dispositions pour interdire des travaux nocturnes sur les chantiers ; 	UGP/Prestataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
	<ul style="list-style-type: none"> Risque de conflits en lien avec la Pertes de bien socioéconomiques • Déplacement involontaire de populations ou d'activités économiques 		<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les travailleurs non locaux au respect des us et traditions des populations locales ; Toute personne qui travaille avec le projet (Toutes catégories des travailleurs) devra signer une Code de Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté tout forme de EAS/HS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec les sanctions explicites au cas de non-respect ; Mettre en place les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect des codes des conduits (en assurant l'accessibilité et l'adaptation aux plaintes EAS/HS) ; La sensibilisation et formation régulière des populations riveraines et des travailleurs du projet sur ces risques, ainsi que la signature de code de conduite du projet, les MGP etc. les services de prise en charge disponible ; 	
Travail des enfants (moins de 18 ans)	<ul style="list-style-type: none"> Embauche d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale ; Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants minimum : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social 	Substantiel	<ul style="list-style-type: none"> Veillez à mentionner dans tous les contrats, des clauses sur la protection des enfants mineurs (moins de 18 ans) y compris des pénalités pour non-conformité Exiger aux entrepreneurs d'enregistrement de tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge et identités Mettre en place des équipes chargés de suivre les situations de non conformités avec les dispositions contractuelles en matière de travail de mineurs sur les chantiers Suivre la mise en œuvre des dispositions en matière de travail des enfants sur les chantiers 	UGP/Prestataires
Travail forcé	Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré	Substantiel	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer des dispositions interdisant sur les chantiers tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré dans les contrats des entreprises et autres prestataires du projet ; 	UGP

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
			<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un 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. 	
Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Risque d'attaque terroriste notamment dans la région de l'Extrême-Nord ; • Agression des travailleurs sur le chemin de leur domicile, en raison des heures trop prolongées de travail • Risque d'enlèvement • Risque de destruction du matériel de chantier (véhicules, engins lourds...) • Risque en lien avec les regroupements sur les chantiers • Risque en lien avec la présence des entreprises en charge des travaux au niveau des zones • Risques liés à l'embauche du personnel de sécurité • Risque liés à la non implication des populations et autorités locales à la préparation du projet 	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un plan d'intervention au niveau des zones d'insécurité ; • Définir des indicateurs de suivi de l'insécurité au niveau des zones de travaux ; • Impliquer les Forces de Défense et de Sécurité dans la planification des interventions de terrain ; • Élaborer un plan de gestion de sécurité au niveau des zones du projet ; • Sensibiliser les travailleurs sur les conduites à tenir au niveau des zones d'insécurité ; • Limiter au strict nécessaire les regroupements pendant les travaux ; • Contractualiser prioritairement avec les entreprises locales qui ont une bonne connaissance de la zone (régions septentrionales) ; • Utiliser les plans ORSEC existant au niveau des différentes zones d'intervention du projet ; • Recruter prioritairement la main d'œuvre au niveau des zones d'intervention ; • Tous les déplacements dans la zone d'influence du projet (Composante MINEE) se feront sur autorisation du Coordonnateur du projet. Les déplacements du personnel doivent ainsi faire l'objet d'un processus d'autorisation rédigé dans une procédure standard dédiée, qui demande (i) au personnel concerné d'adresser une demande de mission à la coordination en précisant les dates et heures de voyage, les moyens de transport et les lieux d'hébergement ; (ii) au 	UGP/Prestataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
			Spécialiste sécurité de fournir un avis de sécurité ; (iii) à la coordination d'approuver ou de refuser officiellement la demande.	
Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> • Risques physiques : Chute dans des tranchées ou des excavations, le risque d'effondrement de l'équipement ou du sol sur les travailleurs, manutention à risque de matériaux lourds pouvant entraîner des blessures, Risque de chute et autres accidents dû au travail sur des terrains escarpés et dangereux ; • Espaces confinés ; • Risques électriques : Les travailleurs peuvent être exposés à des équipements électriques souterrains pendant les travaux d'excavation et de construction de pipelines ; • Risques liés à la circulation : les réseaux de distribution d'eau à réhabiliter se trouvent dans le couloir de routes existantes. Le fait de travailler à proximité de routes où circule du trafic augmente le risque d'accidents impliquant des véhicules et des travailleurs du projet ; • 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 	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer et suivre des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ; • Élaboration des fiches de sécurité par rapport substances dangereuses ; • employer des systèmes de protection contre les chutes pour les travaux effectués en hauteur ; • maintenir les aires de travail de manière à réduire le plus possible les risques de glissade et de trébuchement ; • utiliser des techniques appropriées pour creuser les tranchées et les étayer ; • appliquer des mesures de prévention des incendies et des explosions conformes aux normes acceptées au plan international ; • délimiter les zones de travail de manière à mettre les travailleurs à l'abri de la circulation et des machines dans la mesure du possible ; • réduire la vitesse dans les zones de travaux ; • exiger le port de vêtements de sécurité très visibles par les travailleurs opérant à proximité des véhicules ; • assurer un éclairage adéquat du chantier pour le travail de nuit en prenant garde, toutefois, à n'éblouir ni les ouvriers ni les conducteurs ; • La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ; • Veuillez à ce que tous les chantiers soient gérés de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST ; • Veuillez à inclure les éléments relatifs au SST à tous les contrats des prestataires et sous-traitants ; 	UGP/Prestataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
	<ul style="list-style-type: none"> • Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail • Utilisation de la machinerie en mauvais état • Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables • Propagation des IST, et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène 		<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ; • L'identification des risques potentiels pour les travailleurs ; • Installer des postes de sécurité équipés de douches et de matériels de bain d'yeux près des matériels où se trouvent du chlore et de l'ammoniac et d'autres zones de stockage et d'utilisation de produits chimiques dangereux ; • Interdire de manger, de fumer et de boire en dehors des zones prévues à cet effet ; • Mettre en place sur les chantiers des mesures de prévention et de protection ; • Former les travailleurs risques et gestion des risques sur les chantiers ; • Mettre à la disposition des travailleurs des Équipement de Protection Individuel et prévoir une formation portant sur leur utilisation et leur entretien; • exiger le port de Vêtements de Flottaison Individuelle (VFI) lorsque des travaux sont effectués à proximité de voies d'eau ; • Veuillez au respect des consignes de sécurité sur les chantiers ; • Intégrer au PGES chantier des mesures SST ; • Inclure dans le programme de formation pour la sécurité des travailleurs les pratiques de manutention sûres et les mesures d'hygiène personnelle qui permettent de réduire l'exposition aux pathogènes et aux vecteurs ; • Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veuillez à leur application ; • Préparer un plan de gestion des déchets et veuillez à sa mise en œuvre ; • Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ; 	

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
Afflux de la main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Pression sur les ressources naturelle; • Violences Basées sur le Genre y compris l'EAS/HS ; • L'inflation des produits de première nécessité ; • Diminution du nombre d'emploi pour les locaux ; • Risque de conflits avec les populations hôtes ; • Risque de non-respect des us et coutumes 	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> • Obliger contractuellement les contractants du projet à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches ; • Faire signer les codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux ; • Animer des séances de sensibilisations jusqu'à la fin des travaux à l'endroit des travailleurs ; • Expliquer le contenu des codes de conduites aux travailleurs sur les chantiers ; • Veuillez au respect des dispositions des codes de conduites. 	UGP/Prestataires
Violences Basées sur le Genre	<ul style="list-style-type: none"> • Afflux de la main d'œuvre • Risques de viol ; • Risque d'exploitation et d'abus sexuel ; • Risque de harcèlement sexuel • Non existence de code de bonne conduite ; • Manque de sensibilisation des travailleurs sur les thématiques d'EAS/HS ; • Non séparation des latrines sur les chantiers pendant les travaux ; • Manque d'existence de panneaux d'alerte sur les actes de VBG y compris l'EAS/HS ; • Manque d'éclairage des espaces public autour du chantier ; • Non existence des codes de conduite relatives aux VBG y compris EAS/HS dans les contrats 	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les codes de conduite VBG/EAS/HS définissant des sanctions sont signés et bien Compris : <ul style="list-style-type: none"> ○ S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions. ○ S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet. ○ Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite ○ Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines. • Se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent sur le chantier. • Les vestiaires et/ou latrines doivent être situés dans des zones séparées et bien éclairées, et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur • Installer de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui sensibilisent les travailleurs et la population locale sur actes de VBG y compris l'EAS/HS ; 	UGP/Prestataires

Facteurs de risques	Risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
			<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés • Veiller à ce que des activités de diffusion d'informations sur <ul style="list-style-type: none"> ○ le droit d'accéder aux services en toute sécurité et sans exploitation ○ les politiques et mécanismes de gestion sensible à l'EAS/HS et ○ les services de référencement disponibles pour les survivant (e) s des VBG soient réalisés • Incorporer les commentaires des femmes et des filles dans les consultations lors de la conception / exploitation de ces espaces • Intégrer les dispositions EAS/HS à tous les contrats • Recruter un spécialiste EAS/HS au niveau de l'UGP du projet • Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes spécifique à l'EAS/HS. • Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits par les travailleurs, comment accéder le MGP au cas de non-respect des codes des conduit, et la prévention de l'EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; • Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ; organiser aussi des séances ciblant particulièrement les superviseurs de travailleurs pour les sensibiliser sur leurs responsabilités dans la création d'un environnement attentif et non tolérant les EAS/HS • Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE à travers le recrutement d'une spécialiste en sauvegarde sociale avec une expertise en genre et VBG 	

4. CADRE NORMATIF REGISSANT L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET SEWASH

Cette section donne un aperçu des dispositions qui vont régir le travail dans le cadre du projet SEWASH : le Cadre juridique de la République du Cameroun ainsi que les dispositions de la NES 2 de la Banque mondiale portant sur les travailleurs et les conditions de travail.

Les dispositifs juridiques et institutionnels applicables au projet devraient être impérativement conformes aux dispositifs tels qu'énoncés et entendus entre le Gouvernement du Cameroun et la Banque mondiale dans l'Accord de financement du projet.

Le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) qui est partie intégrante de l'accord de financement, stipule à son paragraphe 2, que *"Le Bénéficiaire veille à ce que le Projet soit exécuté conformément aux Normes Environnementales et Sociales (NES) et aux dispositions du présent Plan d'engagement environnemental et Social (PEES), d'une manière acceptable pour l'Association"*.

La mise en application des NES nécessite l'analyse du cadre juridique national pour s'enquérir de la possibilité de l'appliquer, de le renforcer en cas de besoins, ou de clarifier les dispositifs applicables au projet.

4.1. NES 2 de la Banque mondiale

4.1.1. Dispositions générales

La NES 2 reconnaît l'importance de la création d'emplois et la génération de revenus dans la poursuite des efforts de réduction de la pauvreté et de la croissance économique inclusive. Les Emprunteurs peuvent promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfices du développement d'un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en leur garantissant des conditions de travail sûres et saines.

La NES 2 a pour objectifs de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette

NES), et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires, et les employés des fournisseurs primaires, selon le cas ;

- Éviter toute utilisation de toute forme de travail forcé ou de travail des enfants ;
- Soutenir les principes de la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet d'une manière compatible avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs de projet des mécanismes accessibles pour soulever les préoccupations professionnelles.

4.1.2. Exigences en matière de protection de la main d'œuvre

4.1.2.1. Exigences spécifiques en matière de travail des enfants

Selon la NES 2, il est fixé 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 ce faire, l'âge du travailleur doit être justifié sur la base de documents comme le certificat de naissance, une carte d'identité nationale, un dossier médical ou scolaire, ou autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant l'âge du postulant.

Dans le cas où il est constaté et prouvé qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant.

Le principe fondamental en matière d'emploi d'enfant (ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint 18 ans), est que le travail ou l'emploi qu'il exécute ne doit ni présenter un danger pour lui et nuire à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social, ni compromettre son éducation.

Les travaux dangereux interdits aux enfants sont ceux qui : a) les exposent à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) sont réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) nécessitent la manipulation de machines, équipements ou outils dangereux ou le transport de lourdes charges ; d) sont réalisés dans des milieux insalubres exposés à des substances, agents ou processus dangereux ou causant des températures, bruits ou vibrations nocifs pour la santé ; e) sont effectués dans des conditions difficiles comme les longues heures d'affilée ou durant la nuit.

Dans le cas où un travail dangereux se présente pour l'enfant, une première mesure consiste à écarter le danger. Si cela n'est pas possible, l'enfant est déchargé de ses fonctions d'une manière responsable, ou transféré à un autre poste, sinon l'enfant cessera de travailler pour le projet.

4.1.2.2. *Exigences spécifiques en matière de mécanisme de gestion des plaintes*

Selon la NES 2, un mécanisme de gestion des plaintes doit être mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels, pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs sont informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche ainsi que des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles. Il sera fait en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Le mécanisme sera conçu selon un processus transparent et facile à comprendre, qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective.

Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être prévus par la Loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

Le présent document comporte dans son Chapitre 9 un Mécanisme de gestion des différends liés à l'emploi et au travail.

4.1.2.3. *Exigences spécifiques en matière de conditions de travail et d'emploi*

Les conditions de travail et d'emploi se portent (à titre indicatif) sur la rémunération, les heures de travail, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, les congés payés, la sécurité, la santé, la cessation de la relation de travail et toute autre condition de travail pertinente. La NES 2 stipule explicitement qu'il doit être établi une documentation et des informations claires et faciles des travailleurs sur leurs conditions d'emploi. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emplois.

Concernant la rémunération, les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux Procédures de gestion de la main-d'œuvre. En outre, les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des Procédures de gestion de la main-d'œuvre.

4.1.2.4. *Exigences spécifiques en matière de de non-discrimination et égalité des chances*

La discrimination dans l'emploi désigne toute distinction, exclusion ou préférence dans le cadre du recrutement, de l'embauche, du licenciement, des conditions de travail ou des conditions d'emploi, qui

est faite sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné, et qui porte atteinte à l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi. Les besoins inhérents au poste désignent les qualifications professionnelles essentielles requises pour remplir la fonction considérée.

L'égalité des chances est le principe consistant à fonder toutes les décisions en matière d'emploi, comme le recrutement et la promotion, sur la capacité d'une personne à remplir une fonction, indépendamment de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné.

Selon la NES 2, les travailleurs du projet sont employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les 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.

Aussi, il est exigé par la NES 2 que des mesures soient prises pour renforcer l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, en mettant l'accent sur les critères d'égalité dans la sélection, la rémunération et la promotion des travailleurs, ainsi que sur l'application équitable de ces critères. Il devrait y avoir des mesures de prévention du harcèlement de travailleurs du projet, y compris du harcèlement sexuel, sur le lieu de travail. Si des travailleurs migrants sont embauchés sur le projet, il sera mis en œuvre les mesures appropriées pour prévenir tout traitement discriminatoire à leur égard.

4.1.2.5. Exigences de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail (SST)

Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail visent à protéger les travailleurs de projet contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions. Les mesures SST sont conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du Projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- Formation des travailleurs du Projet et conservation des registres correspondants ;
- Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;

- Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ;
- Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

En matière d'identification des dangers potentiels, ainsi que des solutions adéquates, il importe d'éliminer les sources de danger ou de minimiser l'exposition des travailleurs du projet aux risques engendrés. Ces dangers peuvent être liés aux conditions environnementales, aux conditions physiques de travail, ou aux procédures de travail. Les mesures d'évitement, de prévention et de protection peuvent être simples tels que le port d'équipements de protection individuelle par les travailleurs. Le Projet doit également concevoir des pratiques s'il existe des risques spécifiques pour les travailleuses.

Le Projet doit, par ailleurs, dispenser des formations, portant sur les aspects SST associés aux types de travail exécuté dans le cadre du Projet, plus particulièrement lorsque les travailleurs du Projet exercent des activités et des opérations potentiellement dangereuses.

La NES 2 prévoit de mettre en place un système d'examen des risques et des dangers identifiés. Ce système d'examen comprend l'enregistrement des incidents spécifiques liés au Projet, à savoir les accidents du travail (graves et mortels), des maladies professionnelles, et des accidents ayant entraîné une interruption du travail. Les prestataires de services sont tenus de fournir systématiquement ces informations. Il doit être défini et mis en œuvre des actions correctives en réponse aux incidents ou accidents liés au Projet.

4.2. Cadre juridique national régissant l'emploi et les conditions de travail

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

Tableau 4: Réglementation nationale sur la gestion de la main d'œuvre

Eléments		Textes réglementaires
Dispositions générales		Constitution du 18 janvier 1996.
		Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun
		Décret n°2012/558 du 26 novembre 2012 portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
		Convention collective nationale des entreprises du Bâtiment, des travaux publics et des activités annexes du 25 août 2004
	Syndicats professionnels	- Décret n°93/574 du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement et son annexe.

Eléments		Textes réglementaires
Relations professionnelles et dialogue social		-Décret n°2013/0004/PM du 04 janvier 2013 modifiant et complétant l'annexe du décret n°93/574/PM du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement
	Contrat de travail	Loi N°2011/024 du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes
		Décret n°82/100 du 03 mars 1982 modifiant le décret n°78/484 du 9 novembre 1978 fixant les conditions communes applicables aux agents de l'État relevant du Code du Travail.
		Décret n°93/570 du 15 juillet 1993 fixant les modalités de placement des travailleurs
		Décret n°93/571 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification
		Décret n°75/29 du 10 janvier 1975 fixant les modalités d'application du régime des permissions exceptionnelles d'absences payées
		Décret n°93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers
		Arrêté 017/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants
		Arrêté 018/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des femmes
		Lettre-circulaire n°05/MTPS du 1er août 1995 ayant pour objet les départs volontaires
	Conditions de travail	Loi n°73/5 du 07 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales au Cameroun
		Loi n°76/8 du 8 juillet 1976 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n°73/5 du 7 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales en République Unie du Cameroun
		Décret n°75/DF/29 du 10 janvier 1975 fixant le régime des permissions exceptionnelles d'absence pour événements familiaux
		Décret n°95/677/PM du 18 décembre 1995 relatif aux dérogations à la durée légale de travail
		Décret n°75/28 du 10 janvier 1975 portant modalités d'application du régime des congés payés
		Arrêté 14/MTPS/DEGRE du 12 juin 1968 fixant les modalités d'application du repos hebdomadaire
		Arrêté 22/MTPS/DEGRE du 27 mai 1969 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire
		Circulaire n°89/MTPS/DT/SEC du 22 décembre 1973 expliquant les conditions de rémunération et de chômage pendant les fêtes légales en République Unie du Cameroun

Eléments		Textes réglementaires
	Rémunération	Décret n°78/545-546-547 du 28 décembre 1978 fixant les modalités et la base de calcul de l'indemnité journalière et des rentes
		Décret n°93/573/PM du 15 juillet 1993 fixant les modalités de prise en charge des frais de voyage et transport du travailleur déplacé
		Arrêté n°016/MTPS/DEGRE/SEJS du 15 juillet 1968 relatif aux pièces justificatives du paiement du salaire
		Arrêté n°16/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement
		Arrêté n°001/CAB/MTPS du 14 février 1995 fixant les taux d'indemnisation pendant la période de suspension de contrat de travail pour cause de chômage technique
Santé et la Sécurité au travail	Sécurité au travail	Arrêté n°039/MTPS/IMT du 26 novembre 1984 fixant les conditions générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail
	Santé au travail	Décret n°79/096 du 21 mars 1979 fixant les modalités d'exercice de la médecine du travail.
		Arrêté n°16/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 fixant la nature des travaux interdits aux femmes et aux enfants
		Arrêté n°015/MTPS/IMT du 15 octobre 1979 portant organisation et fonctionnement des services médicaux du travail
		Lettre circulaire n°02065/MTPS du 13 mai 1980 ayant pour objet l'exercice de la médecine du travail
Sécurité sociale	Textes généraux	Ordonnance n°73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la Prévoyance Sociale.
		Loi n° 84/06 du 04 Juillet 1984 modifiant l'ordonnance n°73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la Sécurité Sociale
		Décret n°74/26 du 11 janvier 1974 fixant les modalités d'application de certaines dispositions de l'ordonnance n°73 /17 du 22 mai 1973 portant organisation de la prévoyance sociale
		Arrêté conjoint METPS/MINEFI N° 035 du 12 Juillet 2002 fixant les modalités d'application de la loi n°2001/017 du 18 décembre 2001 portant réaménagement des procédures de recouvrement des cotisations sociales
	Prestations familiales	Loi n°67/LF/7 du 12 juin 1967 instituant un code des prestations familiales
		Décret n°85/1096 du 02 août 1985 fixant le montant des allocations familiales
		Arrêté n°007/MTLS/DPS du 14 avril 1970 fixant les conditions et les modalités de paiement des prestations familiales prévues par la loi n°67/LF/7 du 12 juin 1967
	Accidents de travail et maladies professionnelles	Loi n°68/LF/18 du 18 novembre 1968 portant organisation de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Loi n°77/11 du 13 juillet 1977 portant réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles

Eléments	Textes réglementaires
	Loi n° 77/11 du 13 Juillet 1977 Portant réparation et prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles

Les Termes et conditions instituées par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le travail forcé est interdit et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite. La loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur y compris les congés la liberté de s'affilier à l'organisation de travailleurs de son choix.

La loi traite à son Article 28 des questions de relations au travail, la rémunération qui dépend du contrat, les conditions générales de travail, l'hygiène et la sécurité, les différends du travail, les organismes publics et les moyens d'exécution, ainsi que des dispositions finales. Concernant les avantages sociaux l'Article 89 de la même loi dispose que :

- Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert un droit au congé payé, à la charge de son employeur, à raison d'un jour et demi(1,5) ouvrable par mois de service effectif ;
- Sont assimilées à un mois de service effectif les périodes équivalentes à quatre (4) semaines ou à vingt-quatre (24) Jours de travail ;
- Pour la détermination du droit au congé, sont considérés comme périodes 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 ci-dessus. c) le congé de maternité prévu à l'article 84 ci-dessus d) le chômage technique prévu à l'article 32;
- Dans la limite de dix jours par an, des permissions exceptionnelles d'absences payées, non déductibles du congé annuel, sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer.

La Loi n°96/12 du 02 août 1996 portant gestion de l'environnement vient en appui au code du travail cité ci-dessus. Il rappelle les mesures de préventions collectives en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par le projet ou intervenant pour le compte du projet. Il s'agit des :

- 🚧 Directives et des règlements comme la directive pour la sélection et emploi du consultant par les emprunteurs de la Banque Mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, et
- 🚧 Directives EHS du groupe de la Banque Mondiale.

Pour une bonne prise en charge des dispositions législatives, le projet doit :

- Prévoir la mise à disposition de ces informations à tout travailleur nouvellement recruté ;
- Informer le personnel sur toute modification des dispositions des contrats en cours de même qu'à la fin de contrats ;
- Informer les travailleurs de toutes les retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

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

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

Tableau 5:Analyse comparée entre la NES 2 et le Code du Travail

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

Éléments de comparaison	de Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Mesures pour combler les lacunes si nécessaire
	seront communiquées au début de leur relation de travail.		
Détermination des salaires	Les travailleurs du Projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre ; Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites		
Licenciement et indemnités de départ	Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du Projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.		
Santé et sécurité au travail	Des mesures de la santé et la sécurité au travail seront appliquées au Projet. Ces mesures prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA. Les mesures SST qui s'appliquent au Projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES	Les articles 95-103 du titre VI sur la santé et la sécurité prennent en compte ces exigences	Les dispositions sont conformes à celles contenues dans la NES 2
Emploi des enfants, des femmes et des personnes vulnérables	La NES 2 met un accent sur la protection des enfants, et des personnes vulnérables.	Législation nationale (la loi N° 92/007 du 14 août 1992), portant Code du Travail, est arrimée aux conventions OIT relatives à la	Les dispositions des conventions ratifiées rejoignent celles de la NES 2.

Éléments de comparaison	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Mesures pour combler les lacunes si nécessaire
		protection de ces catégories de travailleurs.	
Recrutement de la main d'œuvre étrangère	Le champ d'application de la NES 2 inclut les travailleurs migrants même si elle ne donne pas de détails. "15 : L'Emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants".	Loi N° 92/007 du 14 août 1992, portant Code du Travail limite l'embauche des travailleurs étrangers pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle (Art.113)	L'emploi d'une main-d'œuvre étrangère (pour les travailleurs directs) doit être soumis à l'autorisation du ministre en charge du travail et celui en charge de la formation professionnelle. Cette procédure n'est pas nécessaire pour les travailleurs contractuels et travailleurs communautaires
Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP)	La NES voudrait qu'un MGPT soit mis à la disposition de tous les travailleurs directs, contractuels, et communautaires ainsi que de leurs organisations, le cas échéant. Le MGPT sera proportionné à la nature et l'envergure du Projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations. Le MGPT Pourra utiliser les systèmes d'examen des plaintes existant à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du Projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants pourront être	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point	Ce PGMO prévoit un mécanisme de gestion des plaintes pour ces travailleurs.

Eléments de comparaison	de	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Mesures pour combler les lacunes si nécessaire
		complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au Projet.		

4.4. Cadre réglementaire régissant la santé et sécurité au travail

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

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

Tableau 6: Principaux aspects de la législation nationale sur la SST

Législation nationale en matière de santé et de sécurité au travail	Aspects de santé et de sécurité au travail pertinents pour le projet	Catégories des travailleurs du projet concernés
La Loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun	<ul style="list-style-type: none"> Les articles 95 à 99 précisent entre autres que l'employeur est directement responsable de l'application des mesures de prévention pour la sécurité et la santé au travail, destinées à assurer la protection des travailleurs qu'il utilise Il fixe les mesures d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail En matière d'hygiène et de sécurité, détermine que les établissements et locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs Identification des dangers sur le lieu de travail) La mise en place des mesures de la prévention et de protection des accidents de travail Les formations en santé et sécurité au travail ; L'obligation de rapporter les accidents de travail par l'employeur; L'obligation d'élaborer des procédures de travail sécuritaire par l'employeur Le droit pour un travailleur de signaler des conditions de travail dangereuses sans représailles Le droit syndical 	Personnel des UGP
L'arrêté n°039/MTPS/ IMP du 26 novembre 1984 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.		Employés des prestataires et fournisseurs engagés par le projet
		Travailleurs communautaires

Législation nationale en matière de santé et de sécurité au travail	Aspects de santé et de sécurité au travail pertinents pour le projet	Catégories des travailleurs du projet concernés
Décret N°94/199 du 7 Octobre 1994	<ul style="list-style-type: none"> • Cette décret prévoit en son article 25 que l'Etat est tenu d'assurer la protection des fonctionnaires contre toute menace; • Ce décret renseigne qu'«en cas d'accident intervenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, l'agent public a droit à l'application des dispositions relatives à la protection sociale et sanitaire » 	Personnel de l'administration (MINEE etc.)
La loi n°77/11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles	Elle confie à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, la couverture et la gestion des risques professionnels sous réserve de l'immatriculation dudit personnel à la CNPS et le versement régulier des cotisations sociales mensuelles	Personnel des UGP, Employés des prestataires et fournisseurs de service, sous-traitants
Loi n°010/2016 portant sur la lutte contre le harcèlement en milieu professionnel	Sur la notion de harcèlement l'Article 2 pose des limites en définissant ce qu'est, aux yeux de la loi, un harcèlement. En effet, « tout comportement répétitif ayant pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant en milieu professionnel » constitue un harcèlement. Celui-ci peut revêtir deux formes : il peut être soit moral, soit sexuel. Le champ d'application de cette loi est très large puisqu'il vise aussi bien les actes et attitudes présentant un harcèlement moral ou sexuel, que l'on retrouve dans les relations entre les travailleurs ou agents publics et toute personne exerçant un pouvoir ou occupant une position hiérarchique, mais aussi aux relations entre travailleurs ou agents publics de même niveau hiérarchique.	Toutes les catégories de travailleurs

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

- La Convention (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 ;
- La Convention (n°161) de l'OIT sur les services de santé au travail, 1985 ;
- La Convention (n°167) de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 ;
- La Convention (n° 187) de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (2006) ;
- La Recommandation (n° 171) de l'OIT sur les services de santé au travail (1985) ;
- WHO Emergency Response Framework, 2017.

Selon le Code du Travail, sont soumis aux dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail les établissements appartenant à des entreprises exerçant entre autres dans les bâtiments et travaux. Elles

s'appliquent à tous les salariés, aux apprentis, aux stagiaires et aux membres de la famille. L'application des présentes dispositions ne dispense pas les entreprises et établissements cités ci-dessus de l'observation d'autres dispositions concernant la sécurité et la santé au travail, édictées par les textes réglementaires particuliers pris par le ministre chargé du travail, après avis du Comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail.

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

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

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

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

Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du Projet SEWASH et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise

en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du Projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle. Lorsque les travailleurs du Projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs⁴.

4.5. Santé et Prestations sociales

Les travailleurs directs du Projet SEWASH devront être affiliés à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS), laquelle effectuera au bénéfice des salariés les mesures de sécurité et de prestations sociales incluant l'assurance prévues par la réglementation en vigueur au Cameroun. La CNPS couvre les prestations familiales, les accidents de travail - maladies professionnelles, les pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès (survivants). Les travailleurs contractuels devront fournir la preuve d'une couverture d'assurance avant le début de leur travail. Quant aux travailleurs communautaires, les structures en charge de leur recrutement devront veiller à ce que les conditions de santé et sécurité soient respectées sur les chantiers afin d'éviter tout accident ou toute situation préjudiciable à la santé des travailleurs communautaire. De même, le projet veillera à signer des conventions avec les centres de santé dans la zone d'intervention du projet afin de faciliter la prise en charge rapide des travailleurs communautaires en cas d'accident ou de maladies professionnelles. Par ailleurs, les entreprises qui emploieront les travailleurs communautaires seront tenues de souscrire aux assurances d'usage conformément aux dispositions réglementaires en vigueur⁵.

Les employeurs des travailleurs directs et contractuels du Projet SEWASH veilleront à ce que leurs employés bénéficient d'examen médicaux suivants :

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

⁴ cf. paragraphes 24 à 30 de la NES 2.

⁵ Cf Article 13, alinéa 2 du Décret N°2014/0611/PM du 24 Mars 2014 fixant les conditions de recours et d'application des approches à Haute Intensité de Main-d'œuvre

5. PERSONNEL RESPONSABLE

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

Le projet SEWASH sera mis en œuvre par deux (02) Unités de Gestion de Projet (UGP) : une UGP pour la mise en œuvre des composantes MINEE et une UGP pour la mise en œuvre des composantes de CAMWATER. Chaque UGP sera dirigé par un Coordonnateur.

5.1. Mise en œuvre du PGMO

Chaque UGP sera en charge de la mise en œuvre du PGMO. Dans chacune des UGP, le personnel responsable qui assumera les fonctions relatives aux questions d'emplois et de sécurité est désigné dans le tableau ci-après selon les responsabilités :

Tableau 7: Responsabilités du personnel

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
Coordonnateur de l'UGP	<ul style="list-style-type: none"> - Coordination générale du Projet ; - Recrutement des experts du projet (technique et sauvegarde) ; - Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires (UGP)
Responsable Administratif et Financier	Gestion Administrative et Financière des travailleurs
Spécialiste Passation des Marchés	Gestion des marchés (Elaboration et passation)
Spécialiste Sauvegardes Environnementales	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration des termes de référence pour les évaluations environnementales avec prise en compte des conditions de travail ; - Veiller à la réalisation des screening environnementaux et sociaux ; - Surveillance et suivi des travailleurs sur les aspects de la santé et sécurité au travail (SST)
Spécialiste Sauvegardes Sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à la prise en compte des questions sociales par les travailleurs y inclus la gestion des plaintes à travers le MGP des travailleurs ; - Surveillance et suivi de la mise en œuvre des mesures sociales sur les travailleurs
Spécialiste Genre/VBG	Gestion des questions de VBG/EAS/HS
Spécialiste Sécurité	Gestion des questions sécuritaires

5.2. Recrutement des travailleurs directs

L'UGP à travers le Coordonnateur va diligenter le processus de recrutement et d'installation du personnel de l'UGP. A cet effet, le Coordonnateur à travers la personne que fera la gestion de ressources humaines du projet, suivra un processus qui comprend la préparation et/ou validation des termes de référence avec la Banque selon le cas échéant, la prise de toutes les précautions pour se conformer aux prévisions d'acquisition du projet et le lancement du processus de sélection pour la nomination ou l'embauche du personnel de l'UGP.

Pour le cas des spécialistes en sauvegardes (environnemental et social) du projet, les prévisions du Plan d'Engagement Environnemental et Social seront suivis.

La gestion des contrats de personnels sera également de la responsabilité du Coordonnateur, mais l'opérationnalisation et le reporting seront toujours faites par la personne chargée des ressources humaines. D'autres détails seront dans le Manuel de procédures opérationnelles du projet.

5.3. Recrutement et gestion des fournisseurs, prestataires et sous-traitants

Chaque UGP sera chargé du recrutement de toutes les parties et de la gestion de toutes les parties qui engageront ou emploieront des travailleurs, entre autres les entreprises contractantes, les fournisseurs, les prestataires de services.

Le recrutement des fournisseurs et prestataires sera soumis aux procédures de passation des marchés (travaux et prestations intellectuelles) conformément au manuel de procédures opérationnelles du projet en suivant le Code du Travail et le Code des impôts en vigueur.

Les prestataires ainsi que les partenaires facilitateurs (ONG, OSC etc.) seront chargés du recrutement de leurs travailleurs selon les besoins de leurs cahiers de charges, des TdR et des spécifications techniques.

5.4. Formation des travailleurs

Lors de la prise de leur fonction, les employés directs du Projet auront recours aux différents Manuels de procédures opérationnels.

Dans le cas où il y aurait des besoins spécifiques en renforcement des capacités, le projet intégrera dans ses activités un plan de renforcement des capacités de son personnel suivant ces besoins et entendus avec la BM.

5.5. Gestion du Personnel de sécurité privée

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

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

Emploi et composition du personnel de sécurité privée

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

Disposition contractuelle

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

- Chaque UGP devra élaborer les termes de références de la prestation que le prestataire de sécurité privée devra réaliser ;
- Chaque UGP devra élaborer un contrat de gardiennage et de surveillance des personnes, des locaux et des biens du projet ;
- Le prestataire devra disposer d'un dossier administratif complet conforme à la réglementation en vigueur ;
- Le prestataire devra fournir les preuves de la réalisation des travaux similaires ;
- Le prestataire devra fournir un rapport d'enquête d'antécédents du personnel de sécurité qu'il mettra à la disposition de l'UGP concernée ;
- Le prestataire devra fournir une liste de ces 05 dernières prestations ;
- Le prestataire devra fournir un code de bonne conduite durant la réalisation des travaux.

Formation du personnel de sécurité

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

Ces formations, qui seront sanctionnées par des attestations de formation, seront menées pour ce qui est des DIH et DH par les organismes, institutions et organisations ayant les autorisations et la capacité de mener ce type de formations à l'instar du comité international de la croix rouge. Pour ce qui concerne

les formations en violences basées sur le genre, elles pourront être dispensées par l'ONG recrutée pour opérationnaliser le mécanisme de gestion des plaintes du projet.

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

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

5.6. Gestion des plaintes dans le cadre du PGMO

Conformément à la NES 2, le Projet doit mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes, accessible à toutes les catégories de travailleurs, pour répondre aux préoccupations d'ordre professionnel des travailleurs directs et des travailleurs contractuels recrutés dans le cadre du Projet.

Le spécialiste en sauvegardes sociales au sein de l'UGP assurera la responsabilité de la mise en œuvre du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs au niveau central (voir le chapitre 10 relatif au MGP). Dans les régions autres que celles abritant l'UGP (composante MINEE), le suivi du MGP des travailleurs relèvera de la responsabilité de l'assistant en sauvegardes sociales.

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

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

6. POLITIQUES ET PROCEDURES

Tout en s'appuyant sur les principaux risques identifiés à la section 3, la présente section précise, en lien avec les exigences de la réglementation du pays, en particulier le code du travail, la politique du projet pour ce qui est de l'emploi des mineurs, sur le travail forcé et l'emploi des mineurs et autres politiques et procédures relatives à la gestion de la main d'œuvre.

6.1. Santé et sécurité au travail

Le contractant exécutera toutes les prestations de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST. (Loi n° 77/11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ; Décret n° 84/1541 du 1er décembre 1984 fixant les taux d'incapacité permanente partielle ou totale de travail ; Décret n° 78/545 du 28 décembre 1978 fixant les modalités et la base de calcul de l'indemnité journalière et des rentes ; Décret n° 78/547 du 28 décembre 1978 fixant les modalités de prise en charge des prestations en nature aux victimes d'accidents du travail ou des maladies professionnelles).

Conformément aux dispositions pertinentes du Code du Travail, de la NES 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail), du Cadre de Gestion Environnementale et Sociale du projet et les documents d'approvisionnement standard de la Banque mondiale, le contractant exécutera toutes les prestations de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST. Les éléments relatifs à la santé, sécurité au travail (SST) devront inclure, entre autres :

- L'identification des risques potentiels pour les travailleurs en relation avec l'Evaluation des Risques de Sécurité et le Plan de Gestion de la Sécurité ;
- La mise en place de mesures de prévention et de protection ;
- La formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ;
- La documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ;
- La préparation aux situations d'urgence ; et
- Les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail. (la victime d'un accident de travail doit informer son employeur le plus rapidement possible, cela dans un délai de 3 jours maximum.

Le rapport trimestriel d'activités de l'expert en sauvegarde sociale devra reprendre dans un tableau succinct les différents accidents de travail recensés sur le terrain ainsi que les mesures prises.

6.2. Travail des mineurs

La section 7 définit l'âge minimum d'admission à l'emploi afin d'empêcher le recrutement des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles respectant les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour la non-conformité.

L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge. Plus de détails, y compris les procédures de vérification de l'âge, sont fournis dans la Section portant sur la législation relative à la SST.

6.3. Travail forcé

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

Selon la NES 2 Les situations susceptibles de constituer du travail forcé comprennent par exemple la servitude (travail effectué à titre de remboursement d'une dette dont le montant est tel qu'elle serait difficile ou impossible à effacer), des restrictions excessives à la liberté de circulation, des délais de préavis excessifs, la rétention des pièces d'identité du travailleur et d'autres documents émis par l'autorité de l'État (comme des passeports) ou des effets personnels, l'imposition de frais de recrutement ou d'embauche à payer par le travailleur au moment de sa prise de fonction, la perte ou les retards de salaire qui restreignent le droit des travailleurs à mettre fin à leur emploi dans les limites de leurs droits légaux, des amendes substantielles ou inappropriées, des châtiments corporels, le recours à des agents de sécurité ou à d'autres membres du personnel pour contraindre les travailleurs du projet à effectuer un travail, ou d'autres restrictions qui obligent un travailleur du projet à faire un travail contre son gré.

6.4. Personnel de sécurité

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

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

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

- a) Réduire au minimum la présence des forces de sécurité publique sur les sites de l'entreprise :
 - Les UGP demanderont aux entreprises de faire appel aux forces de sécurité publique uniquement lorsqu'un besoin urgent se fait sentir à un endroit spécifique. Pour se faire elles devront définir ensuite clairement le mandat de ces forces, ainsi que les délais prévus pour leur retrait.
 - Les UGP demanderont aux entreprises autant que possible, d'éviter que le personnel des forces de sécurité publique soient impliquées dans les opérations menées sur les sites de l'entreprise ; d'utiliser des prestataires privés de services de sécurité s'ils peuvent répondre aux besoins.
- b) Exiger le respect des normes internationales et des bonnes pratiques par les forces de sécurité publique déployées sur le site de l'entreprise ;
- c) Vérifier les antécédents du personnel de sécurité à déployer par la sécurité militaire avant leur déploiement effectif ;
- d) Former le personnel de sécurité sur le Droit International Humanitaire ; Droits de l'Homme et Violences Basées sur le Genre ;
- e) Faire signer des codes de bonne conduite et de comportement et les procédures disciplinaires.
- f) Octroyer des congés à ces derniers afin de retrouver leur famille ;
- g) Publier la politique adoptée en matière de droits de l'homme.
- h) Veiller au respect des termes du protocole d'accord définit entre l'entreprise et les forces de sécurité publiques ;
- i) Elaborer un protocole d'accord relatif aux services de sécurité et identifier un point focal de haut niveau pour la sécurité ;
- j) Veiller à la mise à jour de la fiche d'identification du personnel de sécurité publique.

Ces principes sont amplement développés dans le PGS du projet.

6.5. Incidents graves

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

6.6. Afflux de main d'œuvre

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

6.7. Conflits de travail sur les conditions d'emploi

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

6.8. Enlèvement et meurtres des travailleurs

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

6.9. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés

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

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

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

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

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

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

- Prendre en compte les aspects VBG dans les documents du projet (Contrats, règlements intérieur, Codes de conduites etc.) ;
- Développer une culture de prévention des VBG par les UGP et auprès des travailleurs du projet (Signature des codes de conduites VBG : EAS/HS, formations des des travailleurs etc.) ;

- Mettre en place un cadre d'implémentation du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) avec la gestion des VBG, fonctionnel pour les travailleurs ;
- Documenter les activités de prévention des VBG/AES/HS en lien avec les activités du projet et de ses travailleurs.

6.11. Procédures de gestion des situations d'urgence

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

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

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

- Soins : La victime a droit à la prise en charge ou au remboursement des frais nécessités par le traitement, la rééducation fonctionnelle, la réadaptation et la reconversion professionnelle. Les prestations en nature (soins) accordées aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont prises en charge par la CNPS (système du tiers payant).
- Incapacité temporaire : Le montant de l'indemnité journalière est égal aux deux tiers de la rémunération journalière de la victime.
- Incapacité permanente : En cas d'incapacité permanente totale, la victime a droit à une rente d'un montant mensuel égal à 85 % de sa rémunération mensuelle moyenne. Si la victime est obligée de recourir à l'assistance d'une tierce personne, il lui est attribué une majoration de rente d'un montant égal au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) du secteur d'activité dont elle relève.
En cas d'incapacité partielle, la victime a droit :
 - soit à une allocation d'incapacité versée en une seule fois (capital) lorsque son incapacité est inférieure à 20 % ;
 - soit à une rente d'incapacité partielle lorsque le degré de son incapacité est égal ou supérieur à 20 %.

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

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

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

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

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

- les accidents du travail et les accidents évités de justesse ;
- les cas présumés de maladie professionnelle ;
- les événements et incidents dangereux.

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

L'enquête doit :

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

Les incidents graves doivent être rapportés à la Banque mondiale.

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

6.12. Surveillance et reporting

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

7. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

7.1. Age de l'emploi

La loi N°092/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail au Cameroun fixe l'âge minimum à l'embauche et les horaires de travail. Dans son article 86, alinéa 1, le Code limite à 14 ans, l'âge minimum d'admission à l'emploi. Le travail des enfants est également régi par la Convention N° 182 sur les pires formes de travail des enfants adopté le 17 juin 1999 à Genève par l'Organisation International du Travail (OIT).

Tout comme le code du travail, la NES n°2 définit 14 ans comme l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet. Toutefois, elle précise qu'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) Il ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ; (b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; (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.

Eu égard à ces restrictions, l'âge minimum de travail dans le cadre du Projet SEWASH sera de 18 ans révolu. Le projet SEWASH mettra en place un mécanisme de vérification afin qu'il n'y ait pas de travailleurs en dessous de l'âge prescrit dans le présent document. Ainsi, un mécanisme de surveillance mettant à contribution les structures déconcentrées sera mis en place pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet. Si le personnel en charge de la vérification (désigné par l'UGP) constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant.

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

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

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

Si dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet on découvre qu'un mineur a été recruté, le prestataire devra procéder à l'arrêt immédiat du contrat de travail tout en garantissant les droits du mineur et sa protection morale. Une investigation sera faite, en collaboration avec les autorités compétentes,

pour établir les responsabilités et des mesures prises pour éviter une récurrence. Le point de la situation devra être reporté dans le rapport mensuel du prestataire et dans le rapport trimestriel de l'UGP. L'information sera ensuite partagée avec la Banque dans ce rapport trimestriel.

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

Le projet qui veut recourir à ce type de personnel devra demander une dérogation au MINTSS et la partager à l'ensemble des personnels responsables du projet notamment les experts en sauvegardes (environnementale et sociale).

8. CONDITIONS GENERALES

8.1. Règle générale

Mis à part le présent PGMO, chaque UGP, ainsi que toute autre partie prenante intervenant dans le projet développera un règlement intérieur propre et en conformité avec ce PGMO. Le règlement intérieur régira l'organisation du travail du projet dans tous les compartiments du projet. Le règlement intérieur comprendra au minimum les détails suivants :

- Horaires de travail ;
- Gestion de l'absence ;
- Utilisation des matériels : voitures etc.
- Volet social ; et
- les sanctions.

8.2. Contrat de travail

Tous les personnels du projet seront sous contrat de travail (ou de consultance) en bonne et due forme et seront informés sur les règles générales et conditions de travail telles que décrites dans le présent document. Le contrat sera établi en double exemplaire : le premier étant tenu par l'employeur tandis que le second doit être remis immédiatement au personnel après signature des deux parties. Ces contrats revêtiront le visa du délégué départemental du MINEFOP.

8.3. Des rémunérations et horaires de travail

Le Salaire Minimum (SMIG) au Cameroun est fixé à quarante-six mille cinq cent (46.500) FCFA pour les travailleurs non qualifiés. Toutefois, il existe depuis 2004, une convention collective nationale des entreprises du bâtiment des travaux publics et des activités annexes au Cameroun. Les clauses de cette convention serviront de base pour la définition de la rémunération des travailleurs contractuels qui y ont droit. Le projet aura recours à des consultants. Les salaires de ces derniers seront définis suivant les conventions internationales pour les consultants internationaux et les conventions nationales pour les consultants locaux mais aussi suivant les négociations de contrat et la charge de travail.

Plusieurs types de retenues comme les retenues individualisées, arrêts, les cessions souscrites dans les formes légales, les remboursements d'acomptes, les impôts et taxes, les cotisations de retraite sont prévues par la loi en vigueur. Le Code du Travail au Cameroun fixe l'heure de travail à 8 heures, soit 40 heures par semaines avec 1h30 de pause.

La Convention collective du secteur du tertiaire au Cameroun s'appliquera au projet. Ainsi, les heures effectuées au-delà d'une durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire fixée par Arrêté du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale.

8.4. De la non-discrimination et égalité des chances

L'État assure l'égalité des chances et des traitements en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion. La Loi n° 3/91 du 26 mars 1991 relative au droit constitutionnel, Loi n° 047/2010 du 12 janvier 2011 et la Loi n° 001/2018 du 12 janvier 2018 portant révision de la Constitution en Cameroun et la Loi n° 10-216 du 5 septembre 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel donnent des précisions sur les différents types de discrimination à éviter avec inclusion des critères d'invalidité, de handicaps et de personnes vivant avec le VIH/SIDA.

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

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

9. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS

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

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

Une plainte dans le présent contexte, est une expression d'insatisfaction d'ordre professionnel, qui se rapporte aux activités du projet. Aussi, le projet SEWASH mettra en place un cadre pour préserver les plaignants de toutes formes de représailles. Le règlement intérieur et le code de conduite disposeront d'articles qui définiront les sanctions applicables à tout employé reconnu coupable de violation de ces principes.

Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet auront le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Une plainte officielle exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

9.1. Considérations générales

Dans le cadre du Projet SEWASH, il est établi des dispositions spécifiques du mécanisme de gestion de plaintes relatives aux travailleurs directs, aux travailleurs communautaires, aux fournisseurs d'intrants et aux prestataires de services.

Les travailleurs du Projet tout comme les employés bénéficiaires du projet peuvent se plaindre si les bonnes conditions et les clauses contractuelles ne sont pas respectées ou en cas de manquement grave aux codes de conduite.

Il sera de la responsabilité des UGP et des deux UER (pour l'UGP MINEE) de recevoir les plaintes et d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (Inspection de travail, etc.). En tout cas, une

plainte officielle exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Les détails du mécanisme de gestion des plaintes concernant les travailleurs sont consignés dans les contrats de travail. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur porte à la connaissance du travailleur ses droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des plaintes.

Les travailleurs du projet qui croient être lésés par un projet financé par la Banque mondiale peuvent déposer des plaintes auprès du Service de règlement des plaintes (GRS) de la Banque mondiale. Pour plus d'informations sur la manière de soumettre des plaintes au GRS, veuillez consulter le site <https://projects.banquemonde.org/fr/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. Pour plus d'informations sur la manière de soumettre des plaintes au Groupe d'inspection de la Banque mondiale, veuillez consulter le site www.inspectionpanel.org.

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

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

- Différends liés au contrat de travail :
 - Non-respect des clauses contractuelles ;
 - Licenciement et congédiement abusif
- Différends liés au respect de droit de l'Homme :
 - Relation entre employé/Travailleur ou travailleur / travailleur ;
 - Conditions de travail dangereuses ou malsaines ;
 - Travail d'enfants et de mineurs
- Différends liés à la VBG :
 - Abus et exploitation sexuelle ;
 - Harcèlement psychologique et/ou sexuel
- Différends liés à l'application du PGMO :
 - Non application de principe d'égalité des chances ;
 - Absence de confidentialité des informations sur les travailleurs.

9.3. Procédure de traitement des plaintes non sensibles

Trois niveaux de règlement de litige dans le cadre du travail peuvent être proposés :

- **Le règlement à l'amiable** (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent.

- **Le règlement intermédiaire à l'amiable avec la saisine de l'Inspection du Travail de la juridiction compétence.** il est du droit du plaignant de pouvoir directement saisir l'Inspection du Travail, sans passer par une intervention à l'amiable entre les deux parties adverses.
- **Le recours juridictionnel** : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable (au cours de deux premiers niveaux). Il consiste à régler le différend devant un tribunal de travail de la juridiction. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

Le processus de traitement et de gestion des plaintes comporte les 04 phases et étapes ci-après, en fonction du niveau de traitement (phase) :

- **Phase 1 : Règlement à l'amiable sans saisine de l'Inspection de Travail** : A ce premier stade, le Comité de Gestion des Plaintes des Travailleurs est l'entité à saisir par le plaignant.

Les activités relevant de la Phase 1 reviennent à ce Comité.

- **Etape 1.1 : Réception et enregistrement des plaintes** : collecte des plaintes via des Boîte à plaintes, les plaintes reçues par téléphone et courrier écrit et enregistrement dans le Registre de plaintes ;
- **Etape 1.2 : Catégorisation des plaintes** : elle se fera selon le type de plaintes ; il importe de préciser que la plainte, objet d'un différend de travail revêt un caractère confidentiel, en conséquence l'information sur la catégorisation du différend est fournie à titre facultatif par le plaignant ;
- **Etape 1.3 : Examen des plaintes et enquêtes de vérification** : il consiste à déterminer la validité des plaintes traités ; et à étudier si l'objet de la plainte porté devant le Comité relève de sa compétence. Dans le cas contraire, le Comité réfère le dossier aux instances prévues par le Code de Travail (Inspection de travail et Tribunal de Travail). A la fin de cette étape, le Comité décide des mesures à prendre pour donner suite au règlement de la plainte ; un délai de quinze (15) jours est accordé pour cette étape d'examen des plaintes et la réalisation des enquêtes. Les modalités de validation peuvent être différentes en fonction de la nature et de la complexité des plaintes dénoncés.
- **Etape 1.4 : Communication des réponses et les prises de mesures concernant la plainte.**
Une plainte portée devant le Comité exige une réponse rapide de sa part dans un délai ne dépassant pas 15 jours de la réception de la plainte.

Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé.

- **Etape 1.5 : Etablissement de Procès-verbal** : il sera dressé un procès-verbal à l'issue de cette phase. Chaque partie recevra un exemplaire du procès-verbal. Le Procès-verbal contiendra les solutions proposées et l'acceptation ou la non-acceptation des solutions, respectivement par les deux parties.
- **Phase 2 : Règlement à l'amiable avec saisine de l'Inspection de Travail** : d'une part, le travailleur ou l'employeur peut directement saisir l'Inspection de travail, s'il le souhaite. D'autre part, le Comité de gestion des plaintes adressera le dossier à l'Inspection de travail en cas de non-conciliation entre les deux parties adverses.
- Etape 2.1 : Convocation de deux parties sur la base de la dénonciation de l'une des parties.
- Etape 2.2 : Analyse des droits des travailleurs et de l'employeur, selon les textes en vigueur, en fonction de la nature et l'objet du différend. A ce stade, l'Inspection de travail établit les mesures de réparation pour le rétablissement des droits du plaignant lésé (généralement, le travailleur est lésé), et ce en vertu des dispositions légales et réglementaires.
- Etape 2.3 : Communication des mesures de rétablissement de droit à l'endroit de la partie « défendeur » ; la communication peut être faite par lettre ou par téléphone.
- Etape 2.4 : Etablissement de procès-verbal. L'Inspection de travail dresse un procès-verbal à l'issue de la procédure de réconciliation. Il existe quatre types de procès-verbaux, selon les circonstances :
 - ⇒ Procès-verbal de conciliation, s'il est constaté un accord entre les parties ;
 - ⇒ Procès-verbal de conciliation partielle, s'il subsiste un désaccord sur certains points;
 - ⇒ Procès-verbal de non-conciliation, en cas d'échec total de la conciliation ;
 - ⇒ Procès-verbal de carence en cas de défaut de comparution.
- Etape 2.5 : En cas de défaut de rétablissement de droit, ou de refus de l'une des parties d'exécuter les termes dans le procès-verbal de conciliation, l'affaire est portée devant le Tribunal de Travail compétent.
- **Phase 3 : Action directe du Tribunal de Travail de la juridiction** : Le Tribunal de travail a pour mission de concilier et de juger en cas d'échec de conciliation. Le Tribunal compétent est celui du lieu de travail. Le Tribunal de travail peut également être saisi directement dans les situations suivantes : (1) en cas de différends nés de l'interprétation de la Loi ou de la convention collective ou des accords d'établissement et (2) en cas de différends nés à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage.
- Etape 3.1 : Règlement à l'amiable Comparution des deux parties devant le Tribunal : cette comparution a pour objectif de réconcilier une fois de plus les deux parties. En cas d'accord,

un procès-verbal est rédigé séance tenante, sur le règlement du différend et du litige à l'amiable.

- Etape 3.2 : Analyse des fonds de désaccord En cas d'accord partiel, il est établi un procès-verbal qui vaut titre exécutoire, pour les points de l'objet de l'accord. Les points de désaccords feront l'objet d'un procès-verbal de non-conciliation. Sur la base de ce procès-verbal de non-conciliation, le Tribunal examine et statue l'affaire. Les deux parties sont notifiées de la décision rendue par le Tribunal.
- Etape 3.3 : Procédure d'appel et pourvoi en cassation : si la réponse n'est pas acceptée et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen. Le délai d'opposition des jugements rendus (en appel et en cassation) est de 10 jours à compter de la notification de la décision du Tribunal.
- **Phase 4 : Suivi et enregistrement des plaintes.** Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçus. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des différends. Cette action sera assurée en parallèle par le Comité de Gestion des plaintes et le spécialiste en sauvegardes sociales au sein de l'UGP et son assistant détaché dans l'UER.

Un cas est classé comme clos au niveau de ce mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs selon les cas suivants :

- ⇒ Une décision "finale" a été prise par le Comité de gestion des plaintes des travailleurs sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
- ⇒ Une décision "finale" a été prise par le Comité de gestion des plaintes des travailleurs et les "mesures décrites" dans la décision ont été effectuées par "le responsable dédié" ;
- ⇒ Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.

Ce processus de traitement des plaintes de travail est synthétisé dans le tableau suivant :

Tableau 8:Processus de traitement des plaintes des travailleurs

Etapes	Actions	Responsables	Délai
Phase 1 : Règlement à l'amiable sans saisine de l'Inspection de Travail			

Etape 1.1	Réception et enregistrement des plaintes	Comité de gestion des plaintes des travailleurs	3 jours
Etape 1.2	Catégorisation des plaintes	Comité de gestion des plaintes des travailleurs	1 jour
Etape 1.3	Examen des plaintes et les enquêtes de vérification	Comité de gestion des plaintes des travailleurs	15 jours
Etape 1.4	Communication des réponses et les prises de mesures	Comité de gestion des plaintes des travailleurs	2 jours
Etape 1.5	Etablissement du Procès-verbal	Comité de gestion des plaintes des travailleurs	1 jour
Phase 2 : Règlement à l'amiable avec saisine de l'Inspection de Travail			
Etape 2.1	Convocation de deux parties	Inspection de travail	Au max 1 mois
Etape 2.2	Analyse des droits des travailleurs et de l'employeur	Inspection de travail	
Etape 2.3	Communication des mesures de rétablissement de droit	Inspection de travail	
Etape 2.4	Etablissement de procès-verbal	Inspection de travail	
Etape 2.4	Porter l'affaire devant le Tribunal de Travail	Inspection de travail	
Phase 3 : Action directe du Tribunal de Travail de la juridiction			
Etape 3.1	Comparution des deux parties devant le Tribunal	Tribunal de travail	Au max 4 mois
Etape 3.2	Analyse des fonds de désaccord	Tribunal de travail	
Etape 3.3	Procédure d'appel et de pourvoi en cassation	Tribunal de travail	
Phase 4 Suivi et enregistrement des plaintes		Comité de gestion des plaintes des travailleurs/UGP	Moins de 10 jours

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

9.4.1. Protocole d'intervention

L'équipe en charge du traitement de VBG-EAS-HS/VCE sera chargée d'élaborer un Protocole d'intervention écrit⁶ pour satisfaire aux exigences du Projet, conformément aux lois et protocoles nationaux. Le Protocole d'intervention doit comprendre des mécanismes pour dénoncer les auteurs de violence sur le lieu de travail et intervenir auprès d'eux. Le Protocole d'intervention inclura le processus du MGPT, afin de garantir une intervention efficace et confidentielle en ce qui concerne les divulgations de cas de VBG-EAS-HS et VCE. L'employé qui divulgue un cas de VBG-EAS-HS et de VCE sur le lieu de travail doit être référé au MGPT aux fins de dénonciation.

⁶ Élaborer un protocole approprié pour l'enregistrement écrit des questions de VBG-EAS-HS et VCE soulevées au cas où les notes seraient citées. Élaborer des processus pour la tenue des dossiers,

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

Le MGPT spécifique pour le VBG-EAS-HS/VCE sera géré par l'expert genre/VBG au sein de chaque UGP.

Conformément au Plan d'action sur les VBG-EAS-HSVBG et les VCE, l'expert genre/VBG, par le biais de Prestataire de services (contractualisé par le projet), mènera des enquêtes sur la plainte et, enfin, proposera au Spécialiste en sauvegardes sociales une résolution de la plainte, ou se référera à la police/gendarmerie, le cas échéant.

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

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

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

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

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

En dehors du prestataire de service, le/la plaignant-e- a le choix de dénoncer une situation à n'importe lequel des membres de l'UGP, cela au regard du critère de confiance

Une fois la plainte traitée et résolue, l'unité de gestion du MGPT (Comité de gestion des plaintes des Travailleurs et Spécialistes en sauvegardes sociales) en informera le plaignant, à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme. Les plaintes adressées aux gestionnaires ou au Prestataire de services seront transmises par ces derniers au MGPT aux fins de leur traitement.

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

Toutes les plaintes concernant les VBG-EAS-HS/VBG et les VCE doivent être immédiatement signalées à l'équipe spéciale de la Banque mondiale par le Coordonnateur de l'UGP.

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

Par l'application du présent PGMO, il est encouragé la dénonciation, par le biais du MGP, faite par les employés et les membres des communautés au sujet des auteurs de violence sur le lieu de travail. Le Prestataire de services supervisera l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé.

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

- ✚ Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière de VBG-EAS-HS et de VCE ;
- ✚ Dénoncer l'auteur de la violence à la police ou à la gendarmerie conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou
- ✚ Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.
- ❖ **Dépôt de plaintes** : L'ensemble du personnel, des consultants et des sous-traitants sont encouragés à signaler les cas présumés ou avérés de VBG-EAS-HS et VCE. Les gestionnaires sont tenus de signaler les cas présumés ou avérés de VBG-EAS-HS et VCE, car ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables du respect du Code individuel de conduite. Le Projet fournira des informations aux employés et à la communauté sur la façon de signaler les cas de violation du Code de conduite en matière de VBG-EAS-HS et VCE par le biais du Mécanisme de plaintes et des doléances. Le prestataire de services assurera le suivi des cas de violation du Code de conduite en matière de VBG-EAS-HS et VCE signalés par l'intermédiaire du mécanisme des plaintes.
- ❖ **Mesures de responsabilisation et confidentialité**
 - Toutes les dénonciations de VBG-EAS-HS et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police.
 - L'entreprise et le prestataire externe doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi bien que la confidentialité de tout employé accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence

(sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).

- Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience de VBG-EAS-HS et de VCE, elles peuvent dénoncer les cas de VBG-EAS-HS et de VCE par divers moyens, à savoir : i) en ligne ; ii) par téléphone ; iii) en personne ; iv) auprès du Prestataire de services local ; v) auprès du/des gestionnaire(s) ; vi) auprès des conseils villageois ; ou vii) à la police. Afin de préserver la confidentialité, seul le Prestataire de services aura accès aux informations concernant le/a survivant(e).

❖ **Mesures de soutien aux survivant(e)s :**

- Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leurs choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s.
- Les survivant(e)s doivent être orienté(e)s vers le prestataire de services pour obtenir des services de soutien appropriés dans la communauté – y compris un soutien médical et psychosocial, un hébergement d'urgence, la sécurité, notamment la protection policière et le soutien aux moyens de subsistance – en facilitant le contact et la coordination avec ces services.
- L'Entreprise, ou le prestataire externe pourrait, dans la mesure du possible, fournir un soutien financier ou autre aux survivant(e)s de VBG-EAS-HS et VCE pour ces services.

❖ **Suivi et évaluation**

- L'équipe en charge du traitement de VBG-EAS-HS/VCE doit assurer le suivi des cas qui ont été signalés et conserver tous les cas signalés dans un endroit préservé et sécurisé. Le suivi doit permettre de recenser le nombre de cas qui ont été signalés et la proportion de cas qui sont gérés par la police, les ONG, etc.
- Ces statistiques doivent être communiquées au MGP pour être incluses dans leurs rapports.
- Pour tous les cas de VBG et de VCE justifiant une action de la force de l'ordre, l'Unité de gestion du Projet et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informées.
- Pour le cas de VBG/EAS-HS, le mécanisme de traitement s'arrête à l'enregistrement de cas et le suivi de son traitement par les entités idoines. L'UGP n'entamera aucune investigation et le cas doit demeurer confidentiel.

❖ **Sanctions**

- En cas de VBG/EAS-HS prouvés auprès des travailleurs du Projet, de l'UGP s'engagent à appliquer les sanctions telles que c'est prévu dans le Code de conduite.
- Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur de VBG-EAS-HS ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et

pratiques convenues dans le Code de conduite individuel (voir l'Annexe 1 pour des exemples de sanctions). Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.

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

9.5. Dispositif institutionnel de traitement de plaintes

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

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

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

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

Le comité de gestion des plaintes des travailleurs (CGDT) est constitué de :

- Coordonnateur de l'UGP ou de son représentant (désigné dans l'UGP au niveau central) ;
- Responsable Administratif et Financier ;
- Spécialiste en sauvegardes sociales ;
- Spécialiste en sauvegardes environnementales
- Deux représentants des travailleurs directs du Projet, dont un représentant du personnel cadre et un représentant du personnel non cadre.

Dans la mesure du possible, la composition du comité tiendra compte du genre. En cas de rupture de contrat du membre travailleur avec le Projet ou d'absence prolongée motivée, ou tout autre empêchement justifié du membre du Comité, ce membre désigne un suppléant pour le remplacer pendant les réunions ordinaires du Comité. Le Coordonnateur de l'UGP en assure la présidence.

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

Au niveau régional, le Comité est composé de la même équipe que le Comité central mais avec les homologues régionaux.

9.5.3. Comité de gestion des plaintes des travailleurs au niveau de chaque chantier

Au niveau de chaque chantier, le comité est composé de :

- Chef de chantier ;
- Représentante d'un Groupement ou organisation de femmes ;
- Délégué(e) du personnel ;
- Gestionnaire local des ressources humaines et de toute autre personne de confiance identifiée par le personnel et les bénéficiaires du projet ;
- Représentant HSE.

9.6. Clôture et archivage des plaintes

Une fois la vérification faite et clôturée, le résultat du processus doit être communiqué en premier lieu au survivant dans un délai de 14 jours calendaires, idéalement par l'intermédiaire du prestataire de services le cas échéant, afin de laisser au survivant-e et aux défenseurs concernés le temps d'assurer une planification adéquate de la sécurité si nécessaire. Une fois que le survivant-e a été informé (e), l'auteur sera aussi notifié par le représentant approprié au sein de sa structure, seulement après que le/la plaignant/e a été informé/e et un plan de sécurité a été mis en place. Le prestataire de services de VBG continuera à jouer un rôle d'accompagnement auprès du/de la survivant(e) tout en respectant les choix et volontés de ce/cette dernier (ère).

9.7. Reporting

L'UGP établira une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées. Le Spécialiste en gestion de risques sociaux assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes, au niveau central et au niveau régional.

Le Spécialiste en sauvegardes sociales établira des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités de l'UGP à la Banque mondiale. L'UGP est dans l'obligation d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

10. GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES

10.1. Gestion des fournisseurs et prestataires

Les fournisseurs de biens et prestataires de services dans le cadre de la mise en œuvre du projet seront sélectionnés selon les procédures du plan de passation des marchés du projet conforme aux procédures nationales de passation des marchés. Les prestations seront régies par le code du travail et le code général des impôts et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale.

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs contractuels du projet sont applicables. En outre, le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au Projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale. En ce sens, le projet veillera au respect de la notion de "chaîne d'approvisionnement" qui étend les responsabilités des conditions de travail vers l'amont et l'aval du prestataire immédiat ou du projet. Il est donc indispensable que les procédures qui opérationnalisent cette innovation soient clairement établies en termes de lignes directrices avant chaque recrutement de prestataire de service et que Mention lui soit notifiée.

Sous la supervision du projet, les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale. 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. En outre, le projet intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants. Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs directs.

10.2. Gestion des travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole/convention de collaboration ». A cet effet, le projet exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

Par conséquent, le projet appliquera les dispositions pertinentes de la NES 2 d'une manière qui correspond et est proportionnée : a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, le projet déterminera clairement les conditions de mobilisation des travailleurs communautaires. Les procédures de gestion de la main d'œuvre décriront également la façon dont ces travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. Le projet évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

Le projet veillera à mobiliser autant que possible l'approche Haute Intensité de la Main d'œuvre (HIMO). Cette approche sollicitera l'usage de la main d'œuvre communautaire. Les paragraphes 34 à 38 de la NES 2 s'appliqueront tout en tenant compte des dispositions du décret n°93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers ; de la loi n°2011/024 du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes ; des arrêtés 017/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatifs au travail des enfants et 018/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatifs au travail des femmes. Concernant le programme HIMO, le projet utilisera la même méthodologie de sélection des bénéficiaires du programme que l'approche basée sur la loterie adoptée dans d'autres contextes fragiles en Afrique centrale.

La gestion des travailleurs communautaires devra obéir à une approche basée sur les contrats communautaires. L'approche contractuelle ici est décrite comme une procédure participative où un groupement communautaire négocie avec l'UGP et s'engage dans un accord contractuel afin de mettre en œuvre une activité liée à l'amélioration du cadre de vie de la communauté. Ce processus implique les étapes suivantes :

- **Contact préliminaire et identification du groupe cible** : Celle-ci peut faire l'objet d'une enquête et d'une analyse socio-économique locale. Il s'agit notamment de différencier la population en

termes de niveaux de revenus, de besoins, de mobilisation et de priorités, et de bien identifier les groupes cibles. Des rencontres avec les travailleurs communautaires seront organisées pour discuter et convenir des conditions de leur embauche dans le cadre du projet. Les comptes rendus de ces réunions devront être partagés avec les membres de la communauté, les travailleurs communautaires, leurs représentants et l'UGP. Le programme de ces rencontres devra être partagé avec ces communautés et l'UGP au moins deux semaines avant la tenue des rencontres. Sur la base de calendrier, les Spécialistes des questions sociales, environnementales et genre/VBG/EAS/HS pourront effectuer les missions de suivi et de vérification de ces activités. Il s'agira également d'identifier les structures associatives et socioprofessionnelles existantes, et de vérifier leur représentativité et leur capacité de mobilisation. Cette étape est facilitée si l'action répond à une demande préliminaire et si les populations sont déjà organisées.

- **Mobilisation** : Elle consiste à organiser le groupe cible autour d'un sous-projet commun, qui constituera la base des activités pouvant faire l'objet d'un contrat communautaire. Cette organisation implique la mise en place d'une structure représentative, élue et contrôlée par les populations. Elle sera le principal interlocuteur des partenaires extérieurs et sa crédibilité est donc essentielle. La mobilisation interne dépend souvent des capacités et de la reconnaissance de cette structure. Cette mobilisation doit être considérée comme une activité continue, appuyée par des animations, des formations, etc. Elle constitue le pilier de l'approche communautaire et ne peut donc être négligée ou considérée comme « affaire interne » du quartier ou du village par les partenaires, comme c'est trop souvent le cas.
- **Négociations** : Il s'agit d'une étape critique où l'organisation communautaire est en contact direct avec ses partenaires afin de négocier, par exemple, les modalités et les conditions de mise à disposition par les différentes parties des ressources nécessaires pour réaliser le projet. Elle doit se dérouler dans un climat de confiance et de transparence.
- **Préparation du contrat communautaire** : Il s'agit de consigner les droits, devoirs et responsabilités des parties, les aspects financiers et le partage éventuel des coûts, les risques, les pénalités en cas de non-respect des engagements et les modalités de suivi / contrôle des clauses contractuelles. La signature d'un contrat implique la reconnaissance formelle (personnalité juridique) des signataires, notamment pour les organisations communautaires à de base.
- **Réalisation du contrat** : Phase d'exécution impliquant les signataires en fonction de leurs engagements contractuels. Le type et la durée d'un contrat peuvent être très variables. Un contrat pour travaux aura une durée bien définie. Les contrats de gestion pourront être de durée

indéterminée. Le paiement devra être évalué à la journée de travail œuvrée et les travailleurs communautaires devront être désintéressés toutes les deux (02) semaines.

- **Suivi du contrat** : Il assure que les obligations et responsabilités sont respectées et évalue les résultats des activités prévues dans le contrat. Des modalités de révision peuvent aussi être définies. Cette dernière étape est importante, particulièrement pour les contrats de longue durée liés à la gestion de services ou l'entretien d'équipements car le contrat représente la garantie la plus fiable du maintien de certains acquis.

Un MGPT spécifique aux travailleurs communautaires sera mis en place. Il sera rattaché au MGPT du projet. Toutefois il se distinguera par un comité de gestion des plaintes mis en place par les travailleurs communautaires. La désignation des membres de ce Comité de gestion des plaintes se fera par élection et sur une base démocratique. La désignation des membres prendra en considération les questions de genre. Tout en tenant compte des aspects coutumiers, elle veillera à la représentativité des femmes et des jeunes. L'UGP détermine s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre ont décrit les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Unité de Gestion du Projet prendra les mesures appropriées pour y remédier.

En vue d'éviter le recrutement des enfants au sein des travailleurs communautaires, les prescriptions relatives à la limite d'âge lors du recrutement seront imposés. Ainsi, les responsables du recrutement des travailleurs communautaires veilleront à ce que les individus âgés de moins de 18 ans ne soient pas embauchés sur les activités qui relèvent du Projet. Le système d'examen établi prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

10.3. Gestion des employés des fournisseurs principaux

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux seront déterminés.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Il s'agira après la constitution de la base des données des fournisseurs du PACIPA, de mentionner les dispositions légales du Code de Travail du Cameroun, de la NES 2 et de l'OIT. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, il sera exigé au fournisseur

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

Un contrôle trimestriel à semestriel selon la taille de l'organisation et la durée de son contrat de prestation sera exercé sur les fournisseurs principaux notamment dans le cadre de la gestion des risques liés aux activités qu'ils mettront en œuvre. Ainsi, le projet remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux défaillants par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

11. CONCLUSION

Le Projet Sécurité de l'Eau au Cameroun (SEWASH) vise principalement à améliorer la sécurité de l'eau et accroître l'accès à l'eau potable et aux services d'assainissement de base dans les zones rurales et périurbaines.

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

Les activités qui seront mises en œuvre dans le cadre de ce projet, les relations employeur/employés et employés/employés peuvent être source des risques d'accidents, des risques psycho-sociaux, des risques des maladies respiratoires, des risques de fatigue visuelle et ergonomiques, des risques sécuritaires et des risques de survenue de violences basées sur le genre. Pour les atténuer, des mesures ont été proposées à l'issue dans le présent document.

Outre, les risques ci-dessus cités, des conflits peuvent naître dans le cadre de la relation du travail. En vue de mieux les gérer, un Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs a été élaboré. Enfin, des procédures ont été définies en vue d'assurer une bonne gestion des fournisseurs et prestataires, des travailleurs communautaires et des employés des fournisseurs principaux.

12. ANNEXES

12.1. Annexe 1 : Codes de Conduite de l'entreprise

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

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

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

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

Généralités

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

Hygiène et sécurité

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

Violences Basées sur le Genre et Violences Contre les Enfants

12. Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG/EAS/HS et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale
 - Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. À moins qu'il n'y ait consentement⁷ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la

⁷ Le consentement se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense

même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.

18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

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

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

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

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

12.2. Annexe 2 : Codes de Conduite du gestionnaire

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

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

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

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
 - ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
 - i. Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - ii. Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe de conformité (EC) et au client ;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
 - iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ;
 - Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances.

- v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité
4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les GBV et les VCE ;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ; iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et VCE.
7. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
 - ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG et la VCE.

12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en amé Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après : i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et j. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
13. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG et de VCE.

L'intervention

14. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST
15. . En ce qui concerne la VBG et la VCE :
 - i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;
 - j. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action VBG et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
 - k. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
 - l. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
 - m. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivante (e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
 - n. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
16. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre : i. L'avertissement informel ; j. L'avertissement formel ; k. La formation complémentaire ; l. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ; m. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ; n. Le licenciement.

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

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

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

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

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

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

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

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
3. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
4. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
5. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
6. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
7. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
8. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;

9. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
10. À moins d'obtenir le plein consentement¹⁶ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
11. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite

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

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

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

19. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
20. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
21. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés

convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;

22. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
23. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

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

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

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

12.4. Effectif prévisionnel des compétences à recruter dans chaque UGP

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

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises (ces compétences seront complétées dans le Manuel Opérationnel du projet)	Période de recrutement	Lieux d'affectation
Assistant en sauvegardes environnementales	1	<p>Environnementaliste,</p> <p>Connaissances du CES de la BM</p> <p>Connaissances en procédures visant à éviter, minimiser, atténuer et compenser les impacts environnementaux négatifs des projets et programmes de développement.</p> <p>Connaissances des procédures de Santé, Sécurité au Travail</p>	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en sauvegardes sociales	1	<p>Sociologue ou équivalent,</p> <p>Connaissances du CES de la BM</p> <p>Connaissances en procédures visant à éviter, minimiser, atténuer et compenser les impacts sociaux négatifs des projets et programmes de développement.</p> <p>Compétences en matière de gestion des plaintes</p> <p>Avoir une expérience en communication et en engagement des parties prenantes</p>	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau National
Assistant en sauvegardes sociales	1	<p>Sociologue ou équivalent,</p> <p>Connaissances du CES de la BM</p> <p>Connaissances en procédures visant à éviter, minimiser, atténuer et compenser les impacts sociaux négatifs des</p>	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau National

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises (ces compétences seront complétées dans le Manuel Opérationnel du projet)	Période de recrutement	Lieux d'affectation
		projets et programmes de développement. Compétences en matière de gestion des plaintes Avoir une expérience en communication et en engagement des parties prenantes;		
Spécialiste en genre/VBG	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances en Genre et du CES de la BM Connaissances en VBG/EAS/HS, compétences en matière de gestion des plaintes et projet	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en sécurité	1	Connaissance en gestion et audit sécurité et sureté; Expérience dans la gestion des projets dans les zones de conflits sécuritaires internes ou externes faisant intervenir les forces de défense	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet	Siège du projet au niveau National
Spécialiste en infrastructures	1	Ingénieur de Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructure et aménagement hydrauliques	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau National
spécialiste en communication	1	Connaissances en communication	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau National
Comptable	1	Connaissances en gestion comptable, cycle de vie du projet	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau National
Assistant comptable	1	Connaissances en gestion comptable, cycle de vie du projet	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau National

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises (ces compétences seront complétées dans le Manuel Opérationnel du projet)	Période de recrutement	Lieux d'affectation
Consultants	80	personnel qualifié répondant aux besoins identifiés	Selon le besoin	
chauffeurs	2	Permis de conduire, Expériences en conduite de véhicule	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau National
Coursiers	2	Expérience dans la livraison de documents, colis, définition des itinéraires de livraison	Avant la deuxième année du projet	Siège du projet au niveau National
Agents d'entretien	2	Connaissances des règles d'hygiène et de sécurité	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau National
Au niveau de l'UER (pour chaque région autre que celle abritant le siège national du projet)⁸				
Coordonnateur régional	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau Régional
Assistant technique des opérations au niveau régional	1	Ingénieur de Génie rural ou Génie civil Connaissances dans le suivi des opérations	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau Régional
Assistant suivi-évaluation	1	Connaissances en suivi-évaluation, analyse des données, cycle de vie du projet	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau Régional
Assistant régional en sauvegardes environnementales	1	Environnementaliste, Connaissances du CES de la BM Connaissances en procédures visant à éviter, minimiser, atténuer et compenser les impacts environnementaux négatifs des projets et programmes de développement.	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau Régional

⁸ Spécifique à l'UGP MINEE

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises (ces compétences seront complétées dans le Manuel Opérationnel du projet)	Période de recrutement	Lieux d'affectation
		Connaissances des procédures de Santé, Sécurité au Travail		
Assistant régional en sauvegardes sociales	1	Connaissance en sociologie, genre et développement Connaissances du CES de la Banque mondiale ; Avoir une expérience en communication et en engagement des parties prenantes; Connaissances en procédures visant à éviter, minimiser, atténuer et compenser les impacts sociaux négatifs des projets et programmes de développement ; compétences en matière de gestion des plaintes	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau Régional
Comptable	1	Connaissances en gestion comptable, cycle de vie du projet	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau Régional
Spécialiste en passation des marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau Régional
Chauffeurs	2	Permis de conduire, Expériences en conduite de véhicule	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau Régional
Agent d'entretien	2	Connaissances des règles d'hygiène et de sécurité	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.	Siège du projet au niveau Régional
Coursier	1	Expérience dans la livraison de documents, colis, définition des itinéraires de livraison	Avant la deuxième année du projet	Siège du projet au niveau Régional
II. Travailleurs contractuels				
Cabinets	A définir	Prescriptions à définir dans les		Zones d'intervention
Entreprises	selon le	appels à manifestation		du projet

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