



**PROJET POUR L'AMELIORATION DE LA CONNECTIVITE, LA  
RESILIENCE ET L'INCLUSION LE LONG DU CORRIDOR MORA -  
DABANGA - KOUSSERI**

**Plan de Gestion de la Main d'œuvre  
(PGMO)**

**3 Mai 2023**

## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>i</b>
<b>Liste des Acronymes et abréviations</b> .....	<b>iv</b>
<b>Liste des tableaux</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUME EXECUTIF</b> .....	<b>6</b>
<b>EXECUTIV SUMMARY</b> .....	<b>6</b>
<b>I. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET</b> .....	<b>7</b>
1.1.Objectif du projet .....	7
1.2. Composantes et principales activités du projet .....	8
1.3. Objectif du présent PGMO .....	9
<b>II. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET)</b> .....	<b>9</b>
Objectifs de la norme NES2 .....	9
<b>III. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET</b> .....	<b>10</b>
3.1.Effectifs de travailleurs du projet .....	10
3.2.Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre .....	11
<b>IV. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE</b>	<b>13</b>
4.1Activités du projet et principaux risques .....	13
4.2.Mesures d'atténuation des risques.....	17
<b>V. CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL AU CAMEROUN</b> .....	<b>20</b>
5.1.Cadre législatif de gestion du travail.....	20
5.2.Normes internationales du travail .....	20
5.3.Législation nationale.....	21
5.4.Analyse comparée entre la NES 2 et la législation nationale .....	24
5.5.Cadre législatif du travail et santé et sécurité au travail au Cameroun.....	27
5.6.Santé et prestations sociales .....	27
5.7.Cadre de travail et sécurité incendie .....	28
<b>VI. V.PERSONNEL RESPONSABLE</b> .....	<b>31</b>
6.2. L'Engagement et gestion des entrepreneurs/sous-traitants, contracteurs.....	31
6.3.Gestion du personnel de sécurité privée .....	32
La gestion de engagement et supervision du personnel de sécurité sera sous la responsabilité de la personne des ressources humaines, le spécialiste en sécurité du projet et du personnel chargé des acquisitions. Cette gestion est décrit dans le Plan de Management de Risques Sécuritaires du Projet. Les principaux points sont les suivantes. ....	32

6.4.Le suivi et supervision, la formation du personnel et le traitement des plaintes	37
La gestion de suivi, de supervision et formation sera sous la responsabilité de la personne des ressources humaines, le spécialiste social et du personnel chargé des acquisitions.	37
<b>VII. POLITIQUES ET PROCÉDURES</b>	<b>38</b>
7.1.Santé et sécurité au travail :	38
7.2.Travail des mineurs	38
7.3.Le travail forcé	39
7.4.Le personnel de sécurité	39
7.5.Fatalité et incidents graves	40
7.7.Afflux de main d'œuvre	40
7.8.Conflits de travail sur les conditions d'emploi	40
7.9.Kidnapping des travailleurs et meurtres	41
7.10.Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés	41
7.11.Formes de violence basées sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels.	41
7.12.Surveillance et reporting	42
7.13.Considérations liées à la pandémie du COVID-19	42
<b>VIII. VII.ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI</b>	<b>43</b>
8.1.Age de l'emploi	43
8.2.Procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet	44
8.3.Procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet	44
8.4.Procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans	44
<b>IX. VIII.CONDITIONS GÉNÉRALES</b>	<b>45</b>
9.1.Règle générale	45
9.2.Contract de travail	45
9.3.Des rémunérations et horaires de travail	45
9.4.De la non-discrimination et égalité des chances	45
<b>X. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS (MGPT)</b>	<b>46</b>
10.1 Objectifs du Mécanisme de Gestion des Plaintes pour les travailleurs (MGPT)	46
10.2. Principes du traitement des plaintes	47
10.3. Dispositif de gestion des plaintes	47
a) Typologie des plaintes en lien avec les travailleurs du PACRI	48
b) Plaintes/doléances liées aux conditions du travail et environnement du travail	48
c) Plaintes/doléances liées aux VBG/EAS/HS	49
d) Critère d'éligibilité de la plainte/doléance	49
10.4.Opérationnalisation du Mécanisme de Gestion des Plaintes pour les travailleurs	49

10.4. Opérationnalisation du MGPT pour les plaintes/doléances liées aux conditions du travail et environnement du travail .....	51
Etape 1 : Collecte des plaintes .....	51
Etape 2 : Accusé de réception et suivi .....	52
Etape 3 : Tri et traitement des plaintes.....	52
Etape 4 : Vérification, investigation et action.....	52
Etape 5 : Feedback et clôture de la plainte .....	53
10.4.2. Opérationnalisation des plaintes/doléances liées aux VBG/EAS/HS.....	54
Etape 1 : Collecte des plaintes .....	54
Etape 2 : Accusé de réception et suivi .....	56
Etape 3 : Tri et traitement des plaintes.....	56
Etape 4 : Vérification, investigation et action.....	58
Etape 5 : Feedback et clôture de la plainte .....	58
10.5. Suivi-évaluation et indicateurs .....	58
10.6. Organisation institutionnelle et responsabilités pour le fonctionnement du MGPT .....	60
10.7. Plan de communication du MGPT .....	61
10.8. Budget pour l'opérationnalisation du plan d'action MGPT .....	61
<b>XI.                  GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES .....</b>	<b>62</b>
11.1. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES .....	64
11.2. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX .....	66
<b>XII.                 ANNEXES .....</b>	<b>66</b>
ANNEXE 1 : CODE DE BONNE CONDUITE POUR LE RESPECT DES NORMES ESHS/HST, LA PREVENTION DES VBG DONT LES EAS/HS ET LE TRAVAIL DES ENFANTS.....	67
ANNEXE 2: CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE.....	70

## Liste des Acronymes et abréviations

AGR	Activités Génératrices de revenus
ASLO	Association Locale
BH	Boko-Haram
BM	Banque Mondiale
FCFA	Franc de la Communauté Financière d’Afrique
COVID-19	COVID-19
COGES Plaintes	Comités de gestion des plaintes
EAS	Exploitation et Abus Sexuel
EPI	Equipement de Protection Individuelle
ESHS	Environmental and Social, Health and Safety (Normes Environnementales, Sociales, d’Hygiène et de Sécurité)
FOSA	Formation Sanitaire
HS	Harcèlement sexuel
HST	Hygiène et sécurité au Travail
IDA	International Développement Association
MGPT	Mécanisme de Gestion des Plaintes pour les Travailleurs
MINEPAT	Ministère de l’Economie du Plan et de l’Aménagement du Territoire
MINSANTE	Ministère de la Santé Publique
MINTP	Ministère des Travaux Publics
NES	Normes Environnementales et Sociales
OSC	Organisation de la Société Civil
PA	Populations Autochtones
PACRI	Projet Pour L’amélioration De La Connectivite, La Résilience Et L’inclusion
PEPP	Plan d’Engagement des Parties Prenantes
PGS	Plan de Gestion de la Sécurité
PGESE	Plan de Gestion Environnementale et Sociale des Entreprises
PGMO	Plan de Gestion de la Main d’Œuvre
PRA	Prévention and Résilience Allocation

RS	Responsable Sociale
RVBG	Responsable VBG/EAS/HS
SGI	Système de Gestion de l'Incident
SST	Santé, Sécurité au Travail
TE	Travail des Enfants
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violences Basées sur le Genre
WASH	Water Sanitation and Hygiène

### Liste des tableaux

Tableau 1 : Prévision des délais et des besoins de main-d'œuvre pour la mise en œuvre du projet .....	11
Tableau 2 : les activités du projet par composantes et principaux risques liés à la main d'œuvre.....	13
Tableau 3. Risques et mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre.....	17
Tableau 4. Conventions ratifiées par le Cameroun.....	20
Tableau 5. Réglementation nationale sur la gestion de la main d'œuvre .....	21
Tableau 6. : Analyse comparée entre NES 2 et le code du travail.....	24
Tableau 7 : Principaux aspects de la législation nationale sur la santé et de sécurité au travail ?.....	28
<b>Tableau 8</b> :Les rôles/responsabilités des différents acteurs du MGPT.....	60
Tableau 9 : Budget global de mise en œuvre du MGP .....	62

## RESUME EXECUTIF

Ce Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PMGO) est préparé pour le Projet Amélioration de la Connectivité, la Résilience et l'Inclusion le long du corridor Mora- Dabanga – Kousseri (PACRI-MDK).

L'objectif de ce PMGO est de disposer de procédures permettant d'identifier et de gérer les modalités d'emploi du personnel, les conditions de travail ainsi que l'hygiène, la santé et la sécurité pour tout travailleur mobilisé dans l'exécution des activités du projet conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Cameroun et aux exigences de la NES 2 Emploi et conditions de travail de la Banque mondiale. En cas de lacunes entre la NES2 et la législation nationale, les dispositions de la NES2 prévaudront.

Ce PGMO, entre autres aspects :

- fournit des informations générales sur les conditions de travail dans le cadre du projet,
- définit le "travailleur du projet",
- présente le cadre juridique dans lequel les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail sont régies tout en tenant compte du contexte social et les risques sécuritaires qui prévalent dans la zone d'intervention du projet.
- Présente les risques et mesures de gestion ;
- dispose d'un mécanisme de gestion des réclamations pour les travailleurs du projet et
- Se veut conformer au plan de gestion des risques sécuritaire élaboré dans le cadre de ce projet.
- Il est aligné avec le Plan d'Action VBG : EAS/HS du projet

## EXECUTIV SUMMARY

This Labor Management Plan (LMP) is prepared for the Project of Enhancing connectivity and resilience in the far north of Cameroon for inclusiveness project (PACRI-MDK).

The objective of the LMP is to identify and manage modalities of staff employment working conditions as well as health, hygiene and safety for any worker mobilized in the execution of project activities in accordance with the provisions of the labor code of in force in Cameroon and the requirements of the World Bank's ESS 2 Employment and Working Conditions. Where there are gaps between ESS2 and the national legislation, ESS2 provisions will prevail.

This LMP, among other aspects:

- provides general information on workers conditions in the project,
- defines the concept of "project worker",
- presents the legal framework in which working conditions, health and safety at work are governed while taking into account the social context and the security risks that prevail in the project area.
- Presents working conditions risks and measures to address them;
- Has a grievance management mechanism for project workers and aims to comply with the Security Risk Management Plan developed under this project.
- Is aligned with the GBV: SEA/SH Action Plan of the project.

## I. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET

La région de l'Extrême Nord est confrontée depuis 10 ans déjà, à une dynamique des conflits marquée par les exactions permanentes de la secte Boko Haram (BH), qui a fortement perturbé les activités économiques (l'agriculture, la pêche, l'élevage, le commerce) ainsi que la circulation des personnes et des biens. Face à ce contexte qui a pour conséquences le déplacement massif interne de populations auquel s'ajoutent les inondations, la nécessité d'une intervention urgente s'imposait pour faire face aux défis sécuritaires, alimentaires et de vulnérabilité.

Le Gouvernement du Cameroun entend poursuivre des actions de développement dans la région de l'extrême nord du pays. Pour se faire, il a élaboré et entend mettre en exécution le Projet pour l'Amélioration de la Connectivité, la Résilience et l'Inclusion le long du corridor Mora- Dabanga - Kousséri (PACRI-MDK). Le Projet PACRI vise (i) l'amélioration de la connectivité, la sécurité routière et la résilience climatique le long du tronçon routier Mora-Dabanga-Kousséri, et (ii) L'amélioration de l'accès aux infrastructures socio-économiques de base pour certaines communautés de l'Extrême-Nord du Cameroun.

La mise en œuvre de ce projet dans l'Extrême-Nord, notamment les travaux de construction de la route Mora-Dabanga-Kousséri (205 km) dans le contexte susmentionné, peut entraîner un afflux de main d'œuvre venant du reste du pays et favoriser le retour massif des déplacés internes. Cette situation pourrait entraîner des conflits entre les populations hôtes et les travailleurs.

Pour mitiger cet impact, la gestion de ces travailleurs doit répondre aux règles en matière de recrutement, de respect du genre et des couches défavorisées, de protection sociale et de suivi du personnel mobilisé, d'où la nécessité de la mise sur pieds d'un plan de gestion de la main d'œuvre conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Cameroun et à la Norme Environnemental et Sociale N° 2 de la Banque mondiale. Cette norme numéro 2 du cadre environnemental et social de la Banque mondiale traite de « l'Emploi et Conditions et conditions de travail ». Par ailleurs, au regard de la particularité et des enjeux de ce projet, l'élaboration du PGMO s'inspire des conclusions de l'étude portant sur l'évaluation des risques de sécurité (ERS) y compris son plan de gestion des risques sécuritaires (PGS).

### 1.1.Objectif du projet

L'objectif de développement du projet (PDO) proposé est (i) d'améliorer la connectivité, la sécurité routière et la résilience climatique le long du tronçon routier Mora-Dabanga-Kousséri, et (ii) d'améliorer l'accès aux infrastructures socio-économiques de base pour des communautés sélectionnées dans l'Extrême-Nord du Cameroun.

L'objectif spécifique sont : (i) l'amélioration de la connectivité et des échanges internes et transfrontaliers avec la réhabilitation des tronçons en très mauvais état plus spécifiquement Maroua - Mora -Dabanga, (ii) l'amélioration de la résilience climatique des infrastructures; (iii) l'amélioration de la résilience et



l'inclusion des populations riveraines à travers un meilleur accès aux services de base et aux opportunités socioéconomiques.

## 1.2. Composantes et principales activités du projet

Les activités du PACRI sont réparties en trois composantes essentielles à savoir :

**Composante 1** : Réhabilitation résiliente au climat et amélioration de la sécurité le long de la section Mora-Dabanga-Kousséri de la route nationale 1 (283.7 millions de dollars) : qui porte sur la réhabilitation résiliente et travaux d'entretien de la Route Nationale 1 (RN1) sur 205 km, du pont de Tilde (180m), de voies de contournement de Kousseri (7km) et la réhabilitation et mise à niveau de près de 200km de routes communales et régionales. La réhabilitation de ce corridor et routes communales et régionales est une priorité clé du gouvernement du Cameroun pour faciliter la circulation sécuritaire des personnes et des marchandises sur l'un des axes routiers vitaux clés (RN1), reliant la partie sud du pays aux régions du nord.

**Composante 2 (33.0 millions de dollars)** : Amélioration de l'accessibilité et des infrastructures communautaires dans certaines régions de l'Extrême-Nord (500 km de routes d'accès rurales, de petites infrastructures communautaires le long de la zone d'influence du projet, et des activités de renforcement des capacités pour renforcer les connaissances et les compétences des femmes) ;

**Composante 3 (14.5 millions de dollars)**: Renforcement des capacités, gestion de projet et engagement des citoyens (activités de renforcement des capacités des institutions du secteur routier, y compris des activités visant à prévenir et atténuer les risques d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) liés aux chantiers de génie civil du projet et les communautés ainsi que leur suivi) ; et

**Composante 4 Composante d'intervention rapide en cas d'urgence (CERC)**. Cette composante facilitera l'accès à un financement rapide en permettant la réaffectation des fonds non engagés du projet en cas de catastrophe naturelle, soit par une déclaration officielle d'urgence nationale, soit sur demande officielle du gouvernement du Cameroun. La composante 4 utilisera le mécanisme de réponse immédiate de l'IDA.

Pour le présent PGMO, la norme la plus pertinente est la NES2. Cette norme reconnaît en effet, l'importance de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus en vue de réduire la pauvreté et promouvoir une croissance économique solidaire. Les Emprunteurs peuvent promouvoir de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et améliorer les retombées d'un projet sur le développement en traitant les travailleurs du projet de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres.

### 1.3. Objectif du présent PGMO

L'objectif du présent PGMO est de décrire les modalités de gestion et de suivi, de la performance des tiers par rapport aux travailleurs contractuels, en mettant l'accent sur le respect par ces tiers de leurs accords contractuels conformément aux dispositions du code du travail en vigueur au Cameroun et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail. Cet instrument prendra en considération l'hygiène, la santé et la sécurité pour tous les travailleurs mobilisés dans l'exécution des activités du PACRI (travailleur du projet désormais et comme défini à la section II).

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

Dans le cadre du Projet PACRI, une main d'œuvre diversifiée et pouvant provenir de plusieurs localité 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 deux (NES2) 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.

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

Ce présent PGMO est un document évolutif qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des travaux.

### Objectifs de la norme NES2

Plus spécifiquement, les objectifs de la norme NES2 (Conditions de travail et emploi) sont les suivants :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette norme NES2 et la Loi n°92-007 du 14 août 1992 portant code du travail) ; les travailleurs migrants ; les travailleurs contractuels ; les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- Prévenir le recours à toute forme de travail forcé ou de travail des enfants ;
- Défendre les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet de façon conforme à la législation nationale ;

- Donner aux travailleurs du projet des moyens commodes de faire part de leurs préoccupations sur leur lieu de travail à travers des mécanismes mis en place au sein du projet tel que le Mécanisme de Gestion des Plaintes pour les Travailleurs (MGPT).

La législation camerounaise n'oblige pas les employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre. Toutefois, ceux-ci sont tenus d'avoir un exemplaire du Code du travail.

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

La mise en œuvre du Projet va mobiliser une diversité de main d'œuvre : le personnel public de l'Etat, des agents contractuels recrutés pour le Projet etc. Cette section décrit l'effectif des travailleurs du projet, les caractéristiques des travailleurs, le calendrier des besoins en matière de main d'œuvre ainsi que les travailleurs sous-contrat.

#### 3.1. Effectifs de travailleurs du projet

Le nombre total de personnes devant être employées comme travailleurs du projet, est estimé à environ 750 sur toute la durée du projet.

**Les différents types de travailleurs du Projet conformément à la NES 2 sont les suivants :**

- **Travailleurs directs.** Il s'agit de toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. Le projet embauchera des consultants individuels pour des tâches spécifiques comme l'encadrement des bénéficiaires sur le terrain, l'élaboration des documents techniques, etc. Le nombre de travailleurs directs du projet est estimé à 50, répartis comme suit : 20 travailleurs employés au niveau de l'UGP, 20 Consultants et 10 au niveau de l'administration publique (MINTP/MINEPAT);
- **Travailleurs contractuels.** Ce sont des personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Les « tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires. Les « fonctions essentielles » d'un projet désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le projet ne peut pas se poursuivre. Suivant les projections, 200 travailleurs seront employés, dont 20 employés recrutés au sein des entreprises adjudicatrices et des missions de contrôles et 180 employés recrutés par les sous-traitants, ONG et autres.
- **Employés des fournisseurs principaux :** il s'agit des personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.
- **Travailleurs communautaires :** Ce sont les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Y est compris la main-d'œuvre mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser

le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Cette catégorie de travailleurs sera incluse dans le projet uniquement et éventuellement pour les manquements sociaux et comme dernière alternative. A cet effet, une évaluation préalable sera réalisée, et ce PGMO sera mis à jour.

**Remarque :**

- a) La NES 2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Les dispositions spécifiques de la NES qui s'appliquent à chaque catégorie de travailleur de projet en liaison avec la législation nationale.
- b) La NES 2 ne s'appliquera pas à des agents de l'État travaillant sur le projet, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) de la dite NES. Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet (Un tel transfert de poste sera effectué conformément à toutes les dispositions juridiques, et les travailleurs ainsi mutés satisferont à toutes les exigences de la présente NES 2).
- c) Les travailleurs migrants étrangers seront soumis aux exigences de la législation nationale en matière du travail des étrangers telles que prévues par les dispositions pertinentes du Code du Travail et des textes applicables.

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

Les travailleurs seront recrutés au cours de la mise en œuvre du projet, à la lumière des besoins. L'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 tableau 1 ci-dessous 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.

Tableau 1 : *Prévision des délais et des besoins de main-d'œuvre pour la mise en œuvre du projet*

Type des travailleurs	Entités	Poste	Nombre	Lieux d'affectation	Durée (mois) (ces compétences seront complétées dans le Manual Opérationnel du projet)	Compétences requises (ces compétences seront complétées dans le Manual Opérationnel du projet)
Travailleurs Directs	UGP	Coordonnateur/Directeur	2	Maroua ou Yaoundé selon l'arrangement institutionnel	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compétence dans le conseil sur les problématiques de formation et d'orientation stratégique de la mise en œuvre du projet et d'interface.</li> <li>• Conduire tout le processus d'approbation des documents et signature des décomptes</li> <li>• Identifier et fournir l'aide technique selon les besoins</li> </ul>

Type des travailleurs	Entités	Poste	Nombre	Lieux d'affectation	Durée (mois) (ces compétences seront complétées dans le Manual Opérationnel du projet)	Compétences requises (ces compétences seront complétées dans le Manual Opérationnel du projet)
		Spécialiste en audit interne	2	CPRFC MINEPAT	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance en audit et contrôle de gestion</li> </ul>
		Ingénieurs de génie civil	10	Selon l'arrangement institutionnel	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance des techniques de construction routière</li> </ul>
		Expert social avec expérience en VBG+2animateurs	1+2	CPRFC	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance en droit de l'homme, sociologie, sécurité, genre et développement; Connaissances du CES de la Banque mondiale ;</li> <li>• Avoir une expérience en communication et en engagement des parties prenantes;</li> <li>• Connaissances en procédures visant à éviter, minimiser, atténuer et compenser les impacts sociaux négatifs des projets et programmes de développement.</li> <li>• MGP : compétences en matière de gestion des plaintes.</li> </ul>
		Spécialiste en VBG	1	Selon l'arrangement institutionnel	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances en VBG/EAS/ HS, compétences en matière de gestion des plaintes et projet</li> </ul>
		Expert environnementaliste +2 animateur+	1+2	CPRFC	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances du CES, en procédures visant à éviter, minimiser, atténuer et compenser les impacts environnementaux négatifs des projets et programmes de développement.</li> </ul>
		Expert suivi évaluation	2	CPRFC	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances en suivi-évaluation, analyse des données, cycle de vie du projet</li> </ul>
		Responsable administratif et financier	2	CPRFC	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances en suivi-évaluation, analyse des données, cycle de vie du projet</li> </ul>
		Comptables	2	CPRFC	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances en gestion comptable, cycle de vie du projet</li> </ul>
		Spécialiste en sécurité	1	Selon l'arrangement institutionnel	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance en gestion et audit sécurité et sureté;</li> <li>• Expérience dans la gestion des projets dans les zones de conflits sécuritaires internes ou externes faisant intervenir les forces de defense</li> </ul>
		Spécialiste en passation des marchés	2	CPRFC/MINEPAT	36	
Travailleurs contractuels Y compris les personnel de sécurité	Mission de contrôle ; Entreprises ; Sous-traitants	A définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt/appel d'offres et en fonction des allotissements donnés au projet (il s'agira pour le personnel cadre des topographes, ingénieurs de génie civil, Ouvragistes d'art, terrassier, géotechnicien, environnementaliste, spécialiste social et VBG, sécurité	200	Zone d'intervention du projet	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance en système d'information géodésique etc ; Connaissance en géotechnique et mécanique des sols (géotechnicien) Connaissance du CES de la BM et bonne expérience dans la mise en œuvre des prescriptions en matière de sauvegardes environnementale, sociale et VBG (environnementaliste, spécialiste sociale et spécialiste VBG y compris les animateurs); Connaissances en génie civil et bonne expérience dans les travaux de terrassement et de gestion des</li> </ul>

Type des travailleurs	Entités	Poste	Nombre	Lieux d'affectation	Durée (mois) (ces compétences seront complétées dans le Manual Opérationnel du projet)	Compétences requises (ces compétences seront complétées dans le Manual Opérationnel du projet)
		officer, Responsable des ressources humaine etc) Ensuite ,il y a le personnel d'appui, et les ouvriers				projets, réalisation des ponts et mise en œuvre des chaussées(ingénieurs)Expérience en matière de gestion sécuritaire des projets dans les zones de conflits armé, expérience en matière de conception et mise en œuvre d'une stratégie sécuritaire <ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance en matière de mobilisation et de gestion des ressources humaines C</li> <li>• Les entreprises devront chacune avoir en leur sein un Security officer</li> </ul>
Employés des fournisseurs principaux		Personnes répondant aux besoins identifiés	A déterminer	Zone d'intervention du projet et selon le besoin	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merci de décrire les compétences requises</li> </ul>
Personnel de sécurité public et privé	Gouvernement Entreprise		Selon le dimensionnement du MINDEF	Zone d'intervention du projet et selon le besoin	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>
Personnel en charge du mécanisme de gestion des plaintes	Firmes de consultants		15	Zone d'intervention du projet et selon le besoin	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance du cadre environnemental et social de la Banque mondiale.</li> <li>• Expérience en matière de gestion de projet, communication sociale et mise en œuvre d'un mécanisme de gestion des plaintes</li> </ul>

#### IV. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE

##### 4.1 Activités du projet et principaux risques

La présence des travailleurs pour les besoins de ce projet et dans sa zone d'intervention est susceptible d'engendrer de multiples risques. Ceux-ci sont présentés de manière succincte dans le tableau 2 suivant.

**Tableau 2** : Résumé d'activités du projet par composantes et principaux risques liés à la main d'œuvre

Composantes	Activités	- Types de travailleurs	Risques liés au travail
<b>Composante 1</b> : Réhabilitation résiliente au climat et amélioration de la sécurité le long de la section Mora-Dabanga-Kousséri de la route nationale 1 (283.7 millions de dollars) : qui porte sur la réhabilitation résiliente et travaux d'entretien de la Route Nationale 1 (RN1) sur 205 km, du pont de Tilde (180m), de voies de contournement de Kousseri (7km) et la réhabilitation et mise à niveau de près de 200km de routes communales et régionales. La	Travaux de réhabilitation complète du tronçon Mora-Dabanga-Kousséri long de 205 km, y compris la construction d'un nouveau pont sur le mayo Elbeid à Tilde (180 mètres linéaire) sur la même route ;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailleurs Directs ;</li> <li>- Travailleurs contractuels ;</li> <li>- Employés des fournisseurs principaux ;</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conditions de travail et d'emploi</li> <li>- Risques d'exclusion des groupes vulnérables et marginalisés,</li> <li>- Risques de discrimination dans la sélection de la main d'œuvre</li> <li>- Risques liés au travail forcé</li> </ul>

<p>réhabilitation de ce corridor et routes communales et régionales est une priorité clé du gouvernement du Cameroun pour faciliter la circulation sécuritaire des personnes et des marchandises sur l'un des axes routiers vitaux clés (RN1), reliant la partie sud du pays aux régions du nord;</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques spécifiques au personnel de l'UGP</li> <li>- Non performance du personnel sélectionné malgré le respect des procédures de recrutement</li> <li>- Difficultés à la mise en œuvre des normes ESF qui sont nouvelles</li> </ul>
<p><b>Composante 2 (33.0 millions de dollars) :</b> Amélioration de l'accessibilité et des infrastructures communautaires dans certaines régions de l'Extrême-Nord (500 km de routes d'accès rurales, de petites infrastructures communautaires le long de la zone d'influence du projet, et des activités de renforcement des capacités pour renforcer les connaissances et les compétences des femmes) ;</p>	<p>Travaux de réhabilitation de routes d'accès rurales, de des petites infrastructures communautaires le long de la zone d'influence du projet, et des activités de renforcement des capacités : services de formation, engagement, communication, études.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailleurs Directs ;</li> <li>- Travailleurs contractuels ;</li> <li>- Employés des fournisseurs principaux ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risque de transfert d'influence ou faible implication des spécialistes E&amp;S dans la prise de décision</li> <li>- Risque de non-paiement régulier des salaires</li> <li>- Discrimination et inégalité des chances</li> <li>- Mauvais comportement des travailleurs</li> <li>- Travail des enfants (moins de 18 ans)</li> <li>- Les risques liés au travail des enfants surtout parmi la main d'œuvre des entreprises prestataires de services. Mais, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet. Une fois le projet achevé et au cours de l'exploitation, les risques principaux seraient les risques dits « courants » et les risques de discrimination ;</li> <li>- Afflux de la main d'œuvre et risques liés à l'afflux de main-d'œuvre (VBG : SEA/HS) ; de conflits avec les populations hôtes ; de non-respect des us et coutumes, liés à l'établissement des camps de travailleurs.</li> <li>- Santé et sécurité au travail (SST)</li> <li>- Les risques de maladies liées à la profession chez</li> </ul>

			<p>les personnels déployés (troubles musculo-squelettiques, accidents de trajet) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques de maladies pulmonaires pour le personnel des carrières de granulats et centrales d'enrobé exposé à la pollution de l'air ;</li> <li>- Risques d'accidents de chantier dus à la manipulation des engins et aux chutes de matériel ;</li> <li>- Les risques typiques liés aux travaux de rénovation et de réhabilitation, comprenant l'exposition aux dangers physiques relativement à l'utilisation des équipements et matériels, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques ;</li> <li>- Les risques de cholera dus à la qualité de l'eau et aux difficultés d'accès à l'eau en saison sèche;</li> <li>- Risque de contamination au VIH/SIDA</li> <li>- Les risques de contamination par la COVID-19, imputables aux activités professionnelles ;</li> <li>- Les risques liés à la gestion et manipulation des substances toxiques</li> <li>- Les risques de méningite en saison sèche, qui est endémique dans la région</li> </ul> <p>Violences Basées sur le</p>
--	--	--	---



			<p>Genre – EAS/HS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les risques de violences basées sur le genre (VBG): Les travailleurs affectés au Projet pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables et/ou illicites, allant des avancées agressives non désirées, au harcèlement sexuel, violence sexiste à l'égard des femmes et des enfants.</li> </ul> <p>Risque de sécurité du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques liés à l'embauche du personnel de sécurité,</li> <li>- Les risques de kidnappings ;</li> <li>- Risque de sécurité du projet. Le projet est exposé à des risques sécuritaires importants. En effet, la zone d'intervention du projet, à l'instar notamment des départements du Mayo Sava et du Logone et Chari, est confrontée à l'insécurité sous toutes ses formes, aux conflits interethniques et intracommunautaires, aux exactions multiformes de Boko Haram auxquelles s'ajoutent la criminalité transfrontalière et le banditisme de tout genre, fragilisant ainsi la situation et le tissu social.</li> <li>- Risques pour la santé et la sécurité des collectivités liés à la circulation et à la</li> </ul>
--	--	--	---

			sécurité des chantiers de construction, -
<b>Composante 3</b> (14.5 millions de dollars): Renforcement des capacités, gestion de projet et engagement des citoyens (activités de renforcement des capacités des institutions du secteur routier, y compris des activités visant à prévenir et atténuer les risques d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) liés aux chantiers de génie civil du projet et les communautés ainsi que leur suivi)	Services de formation, engagement, communication, études.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les risques de discrimination dans la sélection de la main d'œuvre.</li> <li>- Risques de conflits liés au traitement et gestion des salaires ;</li> <li>- Risques de maladies professionnelles liées aux activités du projet</li> <li>- Risques de sécurité : kidnappings ; Risques d'assassinat ;</li> </ul> Risques de contamination par la COVID-19, imputables aux activités professionnelles.

Comme présenté dans le tableau 2 ci-dessus, tous les travailleurs du projet, à l'exception de quelques employés des fournisseurs principaux, auront à intervenir dans la zone d'intervention du projet à un moment ou un autre du projet. Ainsi les travailleurs de toutes les catégories du projet sont exposés aux mêmes risques de travail.

#### 4.2. Mesures d'atténuation des risques

L'identification de ces risques appelle la mise en œuvre de mesures de mitigation telles que présentées dans le tableau 3 ci-dessous.

**Tableau 3. Risques et mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre**

Facteurs de risques et risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation
<b>Conditions de travail et d'emploi</b> - Risques d'exclusion des groupes vulnérables et marginalisés, - Les risques de discrimination dans la sélection de la main d'œuvre. - risques de discrimination dans la sélection de la main d'œuvre - risques liés au travail forcé, - Risques de conflits liés au traitement et gestion des salaires ; - Risques de sécurité : kidnappings ; Risques d'assassinat ; - Risques de contamination par la COVID-19, imputables aux activités professionnelles ; <b>Risques conditions de travail et d'emploi spécifiques au personnel de l'UGP</b>	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller au respect des dispositions du code de travail, de la norme NES<sup>2</sup> de la Banque mondiale relatives aux conditions de travail dans les zones d'exécution des activités du projet;</li> <li>- Appuyer et suivre la mise en place d'un MGPT à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet ;</li> <li>- Mettre à disposition des travailleurs des équipements adéquats pour réduire les risques d'exposition ;</li> <li>- Suivre la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre ;</li> <li>- Prendre en compte les périodes de jeûne du Ramadam dans le traitement du personnel et la planification des travaux;</li> <li>- Veiller à ce que le travail se déroule en dehors des heures de hautes canicules afin de minimiser les risques de contamination des populations;</li> <li>- Prendre des dispositions en matière de sécurité pendant les missions de terrain</li> <li>- Tout le personnel de l'UGP doit avoir un contrat signé par toutes les parties</li> <li>- Assurer un traitement équitable de tous les travailleurs</li> <li>- Prendre des dispositions pour impliquer toutes les parties prenantes dans les activités de planification et de mise en œuvre du projet</li> <li>- Veiller au respect des termes contractuels,</li> </ul>

Facteurs de risques et risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non performance du personnel sélectionné malgré le respect des procédures de recrutement</li> <li>- Difficultés à la mise en œuvre des normes ESF qui sont nouvelles</li> <li>- Risque de transfert d'influence ou faible implication des spécialistes E&amp;S dans la prise de décision</li> <li>- Risque de non-paiement régulier des salaires</li> <li>- Discrimination et inégalité des chances</li> <li>- Mauvais comportement des travailleurs</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller au respect des prescriptions de tous les documents juridiques du projet</li> <li>- Partager toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes du projet</li> <li>- Procéder à la signature du code de conduite par les personnels mobilisés.</li> <li>- Etablissement des contrats de travail à tout ce personnel avec leur alignement sur la durée du projet et paiement des honoraires sur les ressources directes du PTF</li> <li>- Veiller au respect des prescriptions des plans d'engagement environnemental et social et aux mesures environnementales et sociales ;</li> <li>- Evaluation régulière de la performance du personnel E&amp;S par le Coordonnateur du projet et les spécialistes de la Banque : remplacement du personnel en cas de non satisfaction des performances</li> <li>- Renforcement des capacités de l'UGP à travers des formations ciblées ....</li> <li>- Evaluation régulière du taux d'exécution du PEES et contraintes et ajustements nécessaires</li> </ul>
<p><b>Travail des enfants (moins de 18 ans)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les risques liés au travail des enfants surtout parmi la main d'œuvre des entreprises prestataires de services. Mais, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet. Une fois le projet achevé et au cours de l'exploitation, les risques principaux seraient les risques dits « courants » et les risques de discrimination ;</li> </ul>	Substantiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller à mentionner dans tous les contrats, des clauses sur la protection des mineurs y compris des pénalités pour non-conformité ;</li> <li>- Exiger aux entreprises l'enregistrement de tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leurs âges et identités ;</li> <li>- Mettre en place des équipes chargées de suivre les situations de non-conformité avec les dispositions contractuelles en matière de travail ;</li> <li>- Suivre la mise en œuvre des dispositions en matière de travail des enfants.</li> <li>- Assurer que le MGPT est en mesure de réceptionner et gérer des plaintes émanant d'enfants et jeunes.</li> </ul>
<p>Afflux de la main d'œuvre et EAS/HS, de conflits avec les populations hôtes, non-respect des us et coutumes</p>	Substantiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborer et Faire signer les codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux</li> <li>- Animer des séances de sensibilisations jusqu'à la fin des travaux à l'endroit des travailleurs</li> <li>- Expliquer le contenu des codes de conduites aux travailleurs dans les zones d'activités du projet</li> <li>- Assurer la mise en œuvre des dispositions des codes de conduites</li> </ul>
<p><b>Santé et sécurité au travail (SST)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les risques de maladies liées à la profession chez les personnels déployés (troubles musculo-squelettiques, accidents de trajet) ;</li> <li>- Risques de maladies pulmonaires pour le personnel des carrières de granulats et centrales d'enrobé exposé à la pollution de l'air ;</li> <li>- Risques d'accidents de chantier dus à la manipulation des engins et aux chutes de matériel ;</li> <li>- Les risques typiques liés aux travaux de rénovation et de réhabilitation, comprenant l'exposition aux dangers physiques relativement à l'utilisation des équipements et matériels, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques ;</li> <li>- Les risques de cholera dus à la qualité de l'eau et aux difficultés d'accès à l'eau en saison sèche;</li> <li>- Risque de contamination au VIH/SIDA</li> <li>- Les risques de contamination par la COVID-19, imputables aux activités professionnelles ;</li> <li>- Les risques liés à la gestion et</li> </ul>	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégrer et suivre des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;</li> <li>- Élaboration de fiches de sécurité par rapport aux substances dangereuses, et sensibilisation du personnel sur le respect des mesures de sécurité ;</li> <li>- Réalisation de bilans de santé, examens médicaux, y compris les tests COVID-19, préalables à l'embauche et a des fréquences régulières pendant la durée de la prestation ;</li> <li>- Respecter les mesures barrières ;</li> <li>- Respect des règles de sécurité contenues dans le manuel de procédures sécuritaires ;</li> <li>- La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ;</li> <li>- Veuillez inclure les éléments relatifs à la SST à tous les contrats des prestataires et sous- traitants ;</li> <li>- Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail</li> <li>- L'identification des risques potentiels pour les travailleurs ;</li> <li>- Former les travailleurs sur la gestion des risques liés aux activités exécutées par les prestataires du projet et conservation des registres correspondants ;</li> <li>- Mettre à la disposition des travailleurs des Équipements de Protection Individuelle ;</li> <li>- Veillez au respect des consignes de sécurité sur la manipulation des vaccins, le transport et le conditionnement des médicaments et des vaccins ainsi que la manipulation et l'élimination des déchets biomédicaux ;</li> <li>- Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veillez à leur application ;</li> <li>- Mettre en place des dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ;</li> <li>- Mettre en œuvre le plan de gestion des déchets</li> <li>- Assurer le personnel mobilisé</li> <li>- Immatriculer le personnel à la CNPS</li> <li>- Contractualiser un médecin spécialiste du travail</li> </ul>

Facteurs de risques et risques au travail	Niveau du risque	Mesures d'atténuation
manipulation des substances toxiques ; - Les risques de méningite en saison sèche, qui est endémique dans la région		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Signer une convention médicale avec une ou des institutions médicales de la ZIP</li> <li>- Evaluer régulièrement les performances en matière de sécurité et santé au travail</li> <li>- Veiller au respect et à la mise en œuvre des recommandations et ou conclusions de l'évaluation des risques de sécurité (ERS) et son plan de gestion(PGS)</li> <li>- Mettre en place des solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle</li> </ul>
<b>Violences Basées sur le Genre – EAS/HS</b>  Les risques de violences basées sur le genre (VBG): Les travailleurs affectés au Projet pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables et/ou illicites, allant des avancées agressives non désirées, au harcèlement sexuel, violence sexiste à l'égard des femmes et des enfants ;	Substantiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'assurer que les codes de conduite VBG/EAS/HS sont signés et que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions</li> <li>- S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents dans les zones où vont se tenir les campagnes de communication</li> <li>- Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite</li> <li>- Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines</li> <li>- Se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent dans les zones du projet</li> <li>- Installer de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur ce site</li> <li>- Veiller à ce que des activités de diffusion d'informations sur a) le droit d'accéder aux services en toute sécurité et sans exploitation b) les politiques et mécanismes de gestion sensible aux VBG y compris l'EAS/HS et c) le mapping des services multisectoriels disponibles pour les victimes des VBG soient réalisées</li> <li>- Réaliser la cartographie des risques et l'établissement du circuit de référencement</li> <li>- Incorporer les commentaires des femmes et des filles dans les consultations lors de la conception / exploitation de ces espaces</li> <li>- Intégrer les dispositions des VBG y compris EAS/HS à tous les contrats</li> </ul>
<b>Risque de sécurité du projet :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques liés à l'embauche du personnel de sécurité,</li> <li>- Les risques de kidnappings ;</li> <li>- Risque de sécurité du projet. Le projet est exposé à des risques sécuritaires importants. En effet, la zone d'intervention du projet, à l'instar notamment des départements du Mayo Sava et du Logone et Chari, est confrontée à l'insécurité sous toutes ses formes, aux conflits interethniques et intracommunautaires, aux exactions multiformes de Boko Haram auxquelles s'ajoutent la criminalité transfrontalière et le banditisme de tout genre, fragilisant ainsi la situation et le tissu social.</li> <li>- Risques pour la santé et la sécurité des collectivités liés à la circulation et à la sécurité des chantiers de construction.</li> </ul>	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tous les déplacements dans la zone d'influence du projet se feront sur autorisation du Directeur 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 direction en précisant les dates et heures de voyage, les moyens de transport et les lieux d'hébergement ; (ii) au Security Officer de fournir un avis de sécurité ; (iii) à la coordination d'approuver ou de refuser officiellement la demande.</li> <li>- Plus de détails dans le Plan de Gestion de Risques Sécuritaires du Projet.</li> </ul>

## V. CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL AU CAMEROUN

Ce chapitre présente les aspects essentiels de la réglementation nationale du travail, relatifs aux conditions et modalités du travail, et à la manière dont cette réglementation s'applique aux différentes catégories de travailleurs identifiées dans le chapitre précédent.

### 5.1. Cadre législatif de gestion du travail

Le Cadre normatif est basé sur la législation du Cameroun et sur la NES 2 sur l'emploi et les conditions de travail de la Banque mondiale. Ce cadre intègre les normes et les conventions internationales ratifiées par le Cameroun, relatives au travail, et les lois et règlements élaborés par le pays pour atteindre ses objectifs en matière d'emploi et de travail décent.

### 5.2. Normes internationales du travail

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

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

**Tableau 4. Conventions ratifiées par le Cameroun**

Convention	Date de ratification
<b>1. Conventions fondamentales</b>	
Convention n°29 sur le travail forcé, 1930	07/06/1960
Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	07/06/1960
Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	03/09/1962
Convention n°100 sur l'égalité de rémunération, 1951	25/05/1970
Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, 1957	03/09/1962
Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	13/05/1988
Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973	13/08/2001
Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999	05/06/2002
<b>2. Conventions de gouvernance</b>	
Convention n°81 sur l'inspection du travail, 1947	03/09/1962
Convention n°122 sur la politique de l'emploi, 1964	25/05/1970
Convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	01/06/2018
<b>3. Conventions techniques (quelques)</b>	
Convention n°3 sur la protection de la maternité, 1919	25/05/1970

Convention	Date de ratification
Convention n°19 sur l'égalité de traitement (accidents du travail) 1925	03/09/1962
Convention n°26 sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	07/06/1960
Convention n°89 sur le travail de la nuit (femme) (révisée), 1948	25/05/1970
Convention n°90 sur le travail de la nuit des enfants (révisée), 1948	25/05/1970
Convention n°94 sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	03/09/1962
Convention n°95 sur la protection du salaire, 1949	07/06/1960
Convention n°97 sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	03/09/1962
Convention n°99 sur les travailleurs migrants (révisée), 1951	25/05/1970
Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, 1957	03/09/1962
Convention n°106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	13/05/1988
Convention n°123 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	06/11/1970
Convention n°131 sur la fixation des salaires minima, 1970	06/07/1973
Convention n°132 sur les congés payés (révisée), 197	07/08/1973
Convention n°135 concernant les représentants des travailleurs, 1971	05/04/1976
Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973	13/08/2001
Convention n°143 Convention sur les travailleurs migrants, 1975	04/07/1978
Convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	01/10/2021
Convention n°158 sur le licenciement, 1982	13/05/1988

### 5.3.Législation nationale

Dans le cadre du PACRI, la législation du travail 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 5. 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
Relations professionnelles et dialogue social	Syndicats professionnels	Décret n°93/574 du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement et son annexe. Décret n°2013/0004/PM du 04 janvier 2013 modifiant et complétant l'annexe du décret n°93/574/PM du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement.
	Contrat de travail	Loi N°2011/024 du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes.

Eléments	Textes réglementaires
	<p>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.</p> <p>Décret n°93/570 du 15 juillet 1993 fixant les modalités de placement des travailleurs.</p> <p>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.</p> <p>Décret n°75/29 du 10 janvier 1975 fixant les modalités d'application du régime des permissions exceptionnelles d'absences payées.</p> <p>Décret n°93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers.</p> <p>Arrêté 017/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants.</p> <p>Arrêté 018/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des femmes.</p> <p>Lettre-circulaire n°05/MTPS du 1er août 1995 ayant pour objet les départs volontaires</p>
Conditions de travail	<p>Loi n°73/5 du 07 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales au Cameroun.</p> <p>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.</p> <p>Décret n°75/DF/29 du 10 janvier 1975 fixant le régime des permissions exceptionnelles d'absence pour événements familiaux.</p> <p>Décret n°95/677/PM du 18 décembre 1995 relatif aux dérogations à la durée légale de travail.</p> <p>Décret n°75/28 du 10 janvier 1975 portant modalités d'application du régime des congés payés.</p> <p>Arrêté 14/MTPS/DEGRE du 12 juin 1968 fixant les modalités d'application du repos hebdomadaire.</p> <p>Arrêté 22/MTPS/DEGRE du 27 mai 1969 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire.</p> <p>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.</p>
Rémunération	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Arrêté n°016/MTPS/DEGRE/SEJS du 15 juillet 1968 relatif aux pièces justificatives du paiement du salaire.</p>

Eléments		Textes réglementaires
		<p>Arrêté n°16/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement.</p> <p>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</p>
Sécurité et la santé au travail	Sécurité au travail	Arrêté n°039/MTPS/IMT du 26 novembre 1984 fixant les conditions générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.
	Santé au travail	Décret n°79/096 du 21 mars 1979 fixant les modalités d'exercice de la médecine du travail.
		Arrêté n°16/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 fixant la nature des travaux interdits aux femmes et aux enfants.
		Arrêté n°015/MTPS/IMT du 15 octobre 1979 portant organisation et fonctionnement des services médicaux du travail.
		Lettre circulaire n°02065/MTPS du 13 mai 1980 ayant pour objet l'exercice de la médecine du travail.
Sécurité sociale	Textes généraux	Ordonnance n°73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la Prévoyance Sociale.
		Loi n° 84/06 du 04 Juillet 1984 modifiant l'ordonnance n°73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la Sécurité Sociale.
		Décret n°74/26 du 11 janvier 1974 fixant les modalités d'application de certaines dispositions de l'ordonnance n°73 /17 du 22 mai 1973 portant organisation de la prévoyance sociale.
		Arrêté conjoint METPS/MINEFI N° 035 du 12 Juillet 2002 fixant les modalités d'application de la loi n°2001/017 du 18 décembre 2001 portant réaménagement des procédures de recouvrement des cotisations sociales.
	Prestations familiales	Loi n°67/LF/7 du 12 juin 1967 instituant un code des prestations familiales.
		Décret n°85/1096 du 02 août 1985 fixant le montant des allocations familiales.
		Arrêté n°007/MTLS/DPS du 14 avril 1970 fixant les conditions et les modalités de paiement des prestations familiales prévues par la loi n°67/LF/7 du 12 juin 1967
	Accidents de travail et maladies professionnelles	Loi n°68/LF/18 du 18 novembre 1968 portant organisation de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Loi n°77/11 du 13 juillet 1977 portant réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.
		Loi n° 77/11 du 13 Juillet 1977 Portant réparation et prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.



#### 5.4. 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 PACRI devra satisfaire.

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

Eléments de comparaison	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Mesures pour combler les lacunes si nécessaire
Non-discrimination et égalité des chances	Non-discrimination et égalité des chances (NES 2, paragraphes 13 à 15)	Les articles 4 et 168 de loi N° 92/007 du 14 août 1992 traite de la non-discrimination ainsi que des sanctions	Les dispositions de la Norme 2 de la Banque mondiale sont captées par les textes réglementaires nationaux
Organisations de travailleurs	Organisations de travailleurs (NES2, paragraphe 16).	La liberté syndical est un droit au Cameroun ( <b>Titre II.- des syndicats professionnels, article 3 de</b> 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 <i>droit syndical</i>	Les dispositions de la Norme 2 de la Banque mondiale sont captées par les textes réglementaires nationaux
Informations sur les conditions d'emploi	Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du Projet sur leurs conditions d'emploi; les congés et le droit de repos. Ces informations leur seront communiquées au début de leur relation de travail.	La loi N° 92/007 du 14 août 1992, portant Code du Travail prend en compte ces exigences dans ses titres 3, 4 et 5.	Les dispositions de la Norme 2 de la Banque mondiale sont captées par les textes réglementaires nationaux
Détermination des salaires	Les travailleurs du Projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre ; Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites		
Licenciement et indemnités de départ	Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du Projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.		
Santé et sécurité au travail	Des mesures de la santé et la sécurité au travail seront appliquées au Projet. Ces mesures prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA.	Les 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

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
	Les mesures SST qui s'appliquent au Projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES		
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, notamment la loi N° 92/007 du 14 août 1992, portant Code du Travail, s'arrime aux conventions OIT relatives à la protection de ces catégories de travailleurs.	Les dispositions des conventions ratifiées rejoignent celles de la NES 2.
Recrutement de la main d'œuvre étrangère	Le champ d'application de la NES 2 inclut les travailleurs migrants même si elle ne donne pas de détails. "15 : L'Emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs 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)	<p>La NES voudrait qu'un MGPT soit mis à la disposition de tous les travailleurs directs, contractuels, et communautaires ainsi que de leurs organisations, le cas échéant.</p> <p>Le MGPT sera proportionné à la nature et l'envergure du Projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations.</p> <p>Le MGPT Pourra utiliser les systèmes d'examen des plaintes existant à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du Projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants pourront être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au Projet.</p>	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.

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 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.

### **5.5.Cadre législatif du travail et santé et sécurité au travail au Cameroun**

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au Projet. Ces mesures se conforment aux directives 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 :

- a) Identification des dangers potentiels pour les travailleurs du Projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- b) Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination des conditions ou des substances dangereuses ;
- c) Formation des travailleurs du Projet et conservation des registres correspondants ;
- d) Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- e) Dispositifs de prévention des urgences, 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 PACRI et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du Projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle. Lorsque les travailleurs du Projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs. cf. paragraphes 24 à 30 de la NES 2.

Aussi, dans le cas précis du présent Projet, la mise en œuvre des mesures SST incombe aux spécialistes des questions environnementales, social et au responsable en suivi-évaluation.

### **5.6.Santé et prestations sociales**

Les travailleurs directs et contractuels du PACRI doivent être affiliés à la CNPS, laquelle effectue au bénéfice des salariés les mesures de sécurité et de prestations sociales 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 institutions 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.

Les employeurs des travailleurs directs et contractuels du PACRI 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.

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

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

### **5.7.Cadre de travail et sécurité incendie**

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

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

Aussi, le Projet devra disposer des composantes sécuritaires nécessaires tels que :

- Postes RIA ;
- Extincteur à poudre ;
- Extincteur CO<sub>2</sub>.

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 7 : Principaux aspects de la législation nationale sur la santé et de sécurité au travail**

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"> <li>• 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</li> <li>• Il fixe les mesures d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail</li> <li>• 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</li> <li>• Identification des dangers sur le lieu de travail)</li> <li>• La mise en place des mesures de la prévention et de protection des accidents de travail</li> <li>• Les formations en santé et sécurité au travail ;</li> </ul>	Equipe du projet et personnels entreprise et MdC  Employés des prestataires et fournisseurs engagés par le projet
L'arrêté n°039/MTPS/ IMP du 26 novembre 1984 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'obligation de rapporter les accidents de travail par l'employeur;</li> <li>• L'obligation d'élaborer des procédures de travail sécuritaire par l'employeur</li> <li>• Le droit pour un travailleur de signaler des conditions de travail dangereuses sans représailles</li> <li>• Le droit syndical</li> </ul>	Travailleurs communautaires
Décret N°94/199 du 7 Octobre 1994	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cette décret prévoit en son article 25 que l'Etat est tenu d'assurer la protection des fonctionnaires contre toute menace;</li> <li>• 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 ».</li> </ul>	Personnel de l'administration (MINTP/MINEP AT
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	Equipes du projet  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 (no 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- La Convention (no 161) de l'OIT sur les services de santé au travail, 1985
- La Convention (no 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
- La Feuille de route du SAGE de l'OMS pour l'établissement des priorités concernant l'utilisation des vaccins anti-Covid-19 dans un contexte d'approvisionnement limité (nov. 2020)
- La Directive-cadre de l'UE concernant la santé et la sécurité au travail (Directive 89/391)

La Loi n° 92/007 du 14 aout 1992 portant code du travail du Cameroun fixe les règles générales de base en matière de sécurité et de santé au travail sur les lieux de travail en vue de la protection la plus efficace possible de la santé des travailleurs.

Selon le Code du Travail, sont soumis aux dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail les établissements appartenant à des entreprises 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.

## VI. V.PERSONNEL RESPONSABLE

Ce chapitre identifie les personnes qui, au sein du PACRI, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des personnels, l'engagement et la gestion des entrepreneurs/sous-traitants, la santé et la sécurité au travail, l'engagement et la gestion du personnel de sécurité, le suivi et la supervision, la formation du personnel et le traitement des plaintes.

### 6.1. Le recrutement et la gestion des personnels

**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 d'specialistes environnemental et social du projet, les prévisions du Plan de Engagement Environnemental et Social sera suivi.

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

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

### 6.2. L'Engagement et gestion des entrepreneurs/sous-traitants, contracteurs

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

Il sera de la responsabilité du spécialiste social du projet de veiller à ce que les textes relatifs a ce PGMO soient appliqués dans les contrats de travaux des entrepreneurs/ sous-traitants, ccontracteurs.

Les contrats avec les tiers y compris les entrepreneurs/sous-traitants qui engagent des travailleurs contractuels seront des entités légalement constituées et fiables et mettront au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES 2 , à l'exception des paragraphes 34 à 42.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. 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'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la NES 2.

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

**Le recrutement des fournisseurs, prestataires et ou sous-traitants (tiers) sera organisé et géré par l(es) entreprise(s) adjudicatrices des sous projets.** Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux sera dans le champ d'application de la NES n°2 et du code du travail applicable au Cameroun.

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



### 6.3. Gestion du personnel de sécurité privée

La gestion de engagement et supervision du personnel de sécurité sera sous la responsabilité de la personne des ressources humaines, le spécialiste en sécurité du projet et du personnel chargé des acquisitions. Cette gestion est décrit dans le Plan de Management de Risques Sécuritaires du Projet. Les principaux points sont les suivantes.

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.

#### a) 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 PACRI que la sécurité privée soit gérée par un prestataire de sécurité privée.

#### b) Disposition contractuelle

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

- Le PACRI devra élaborer les termes de références de la prestation que le prestataire de sécurité privée devra réaliser ;
- Le PACRI doit élaborer un contrat de gardiennage et de surveillance des personnes, des locaux et des biens du projet ;
- Le prestataire doit 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 du PACRI ;
- 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.
- 

#### c) Surveillance active des performances du prestataire

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

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

**Tableau : Méthode d’audit**

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

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

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

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

d) Vérification des antécédents du personnel de sécurité

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

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

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

e) Équipement du personnel de sécurité

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

- Une tenue réglementaire de couleur remarquable obligatoire pour tous les agents de sécurité affectés au projet. Le prestataire est libre de choisir le design et la couleur de l'uniforme de ce dernier. La seule exigence est de mettre en évidence le nom ou le logo de l'entreprise en plaçant sur l'uniforme au moins 2 insignes ;
- La lampe torche s'impose pour les agents de prévention et de sécurité réalisant des missions de surveillance la nuit ou des missions d'inspection. Plus qu'un simple outil d'éclairage, la lampe torche est aussi un moyen de dissuasion relativement efficace ;
- Le sifflet est un équipement à utiliser en cas de problème (intrusion, attaque...), l'agent de sécurité doit pouvoir sonner l'alerte le plus rapidement possible. Le moyen le plus efficace de le donner est d'utiliser le sifflet ;
- Le talkie-walkie est un équipement qui permet à plusieurs agents de sécurité de communiquer facilement entre eux lorsqu'ils sont amenés à travailler sur un site d'une superficie importante. Il est plus économique que le téléphone portable puisqu'il permet de communiquer gratuitement.
- Le Tonfa, plus communément appelé bâton de sécurité, est l'instrument de prédilection utilisé par les agents de sécurité pour lutter contre l'assaut d'un assaillant. Il lui permet de provoquer une douleur non létale ;
- Thermomètre infrarouge: Cet instrument est devenu incontournable depuis la crise de la COVID-19. Il permet de contrôler la température corporelle des visiteurs des lieux recevant du public. Malgré la maîtrise de la pandémie, l'utilisation de cet outil reste indispensable pour limiter la propagation du virus responsable de la COVID-19 qui est toujours en circulation ;
- Le pistolet automatique (arme à feu) dont l'utilisation pourra permettre une riposte lors des attaques armées. Son utilisation doit être conforme à la réglementation en vigueur ;
- **Le détecteur de métaux** est indispensable dans les sites et bases à sécurité sensible.

- f) Usage de la force par le personnel de sécurité  
 a. Modalité d'usage de la force

La réglementation en vigueur encadre l'usage de la force de manière générale et spécifique pour les entreprises de sécurité privée ainsi dans le cadre du projet. Les modalités suivantes doivent être appliquées dans le cadre de l'usage de la force par le personnel de sécurité privée, il s'agit de :

### **Modalité 1 : Le respect des consignes**

Tout recours à la force doit s'effectuer dans le respect le plus strict des consignes et en tenant compte de l'impact grave que celui-ci peut avoir sur une série de droits humains : le droit à la vie, le droit à l'intégrité physique et mentale, le droit à la dignité humaine, le droit à la vie privée et le droit de circuler librement.

### **Modalité 2 : La nécessité d'usage**

La modalité de nécessité permet de déterminer si la force doit être employée, et le cas échéant, dans quelle proportion.

La modalité de nécessité comporte trois critères :

- Qualitatif : Est-il vraiment nécessaire de recourir à la force, ou est-il possible d'atteindre l'objectif légitime sans en user ?
- Quantitatif : Quel est le niveau de force nécessaire pour atteindre l'objectif ? La force doit être exercée au niveau minimum qui est jugé efficace ;
- Temporaire : L'usage de la force doit cesser une fois l'objectif atteint ou s'il s'avère impossible à atteindre.

### **Modalité 3 : Proportionnalité**

La modalité de proportionnalité permet de déterminer s'il y a un équilibre entre les avantages que procure le recours à la force et les conséquences ou dommages éventuellement causés par l'usage de celle-ci.

La modalité de proportionnalité interdit le recours à la force si les dommages infligés excèdent les bénéfices que procure le recours à la force, à savoir la réalisation de l'objectif légitime.

### **Modalité 4 : Responsabilité du prestataire**

La modalité permet au prestataire de rendre compte du travail et montrer qu'il respecte le cadre fourni par le projet et les modalités de l'usage de la force du fait des importantes responsabilités et obligations qu'il a envers le projet, et des pouvoirs considérables qui lui sont conférés.

- g) Formation du personnel de sécurité et responsabilités en matière de formation

**Tableau 8 : Responsabilité en matière de formation**

Responsables du projet
Identifier le besoin en formation
Élaborer les termes de référence de la formation

Responsables du projet
Fournir le local pour la formation
Prestataire de sécurité
Recruter des formateurs qualifiés
Organiser les formations
Élaborer un rapport de formation à remettre au responsable du projet
Fournir le matériel didactique pour la formation
Agents de sécurité
Suivre la formation

#### h) Procédure de veille

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

- **L'établissement de la stratégie** représente la première étape que le projet doit mettre en œuvre car elle est très importante puisqu'elle va impacter toute la suite des actions qui vont être menées. Avant toute chose, il est important de savoir ce dont vous avez besoin pour mettre en place votre stratégie. Vous devez cibler sur quoi vous voulez être informé par rapport à votre public (cible) et vos centres d'intérêts. Il sera question de se poser les questions suivantes :
  - Quelles informations recherchez-vous ?
  - Quels canaux d'informations sont utiles pour vos besoins (sites officiels, listes de diffusions...)
  - Quels sont les mots-clés utilisés ?
- **La Création des alertes** est la deuxième étape qui consiste à mettre en place des alertes lorsque du contenu susceptible de vous intéresser est survenu au sein du site du projet
- **Le Tri, traitement et analyse de l'information**
  - Trier : Maintenant que l'information vient à vous, il vous faut encore la trier pour ne garder que ce qui vous intéresse vraiment (en rapport avec votre stratégie) ;
  - Analyser et traiter : Pour être totalement efficace, il est important de pouvoir synthétiser toutes les informations récupérées pour les rendre exploitables ;
- **La diffusion des contenus** : La diffusion des contenus est la dernière étape. Après avoir consulté et trié les différents contenus récoltés, il vous faut organiser une formation spécifique en fonction des résultats obtenus.

#### Modalité d'audit de formation

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

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

#### **i) 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.

### **6.4. Le suivi et supervision, la formation du personnel et le traitement des plaintes**

**La gestion de suivi, de supervision et formation sera sous la responsabilité de la personne des ressources humaines, le spécialiste social et du personnel chargé des acquisitions.**

La Banque mondiale sera informée de tout évènement significatif dans un délais de 48h qui suivent la diffusion de l'information relatif au(x) évènement(s). Les évènements significatifs concernent de manière non exhaustives les questions relatives à la santé ; sécurité ; VBG/EAS/HS ; VCE ; accidents entraînant des décès, des blessures graves ou multiples ; incidents de sécurité. Un rapport sur l'évènement assorties des mesures correctives doit être préparé et soumis pour information à la Banque dans les cinq jours ouvrables suivant la prise de connaissance de l'incident/accident, à moins qu'un délai différent ne soit convenu d'une manière acceptable pour la Banque.

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

### **6.5 Gestion du MGP**

**Les responsables sociaux du projet (entreprise, mission de contrôle, UGP) auront la responsabilité de la gestion du MGP.** Ils auront la responsabilité de la collecte des plaintes et travailleront avec les responsables du projet à la résolution des requêtes.

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

## VII. POLITIQUES ET PROCÉDURES

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.

### 7.1.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.

### 7.2.Travail des mineurs

La section 8 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.

### 7.3. Le travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue (article 2 alinea 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.

a. .

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.

Au regard de ce qui précède, il est à noter que la NES2 et le code du travail sont parfaitement convergents sur l'interdiction du travail forcé sur les projets.

### 7.4. Le 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.

La responsabilité du déploiement d'un détachement des forces de sécurité publique dans les installations d'une entreprise incombe à cette dernière. Le PACRI 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 :
  - Le PACRI demandera 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.

- Le PACRI demandera aux entreprises autant que possible, d'éviter que le personnel des forces de sécurité publique soient impliqués 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

### 7.5.Fatalité et incidents graves

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

### 7.7.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.

### 7.8.Conflits de travail sur les conditions d'emploi

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

### **7.9. Kidnapping des travailleurs et meurtres**

Le projet se trouvant dans une zone rouge marquée par les exactions multiformes de la secte Boko Haram, le personnel devra être sensibilisé sur les attitudes et comportements à observer pendant les heures de travail et au-delà. Le code de conduite devra intégrer le respect des consignes de sécurité. Les travailleurs communautaires seront prioritaires dans les recrutements et la force dédiée assurera la sécurité des travaux et du personnel mobilisé. Le plan de gestion des risques sécuritaires (PGS) devra être méticuleusement respecté par les différentes parties prenantes impliquées.

### **7.10. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés**

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

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

### **7.11. Formes de violence basées sur le genre et en particulier les 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 du responsable 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 l'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 ;

### **76.12.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. 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.

### **7.13.Considérations liées à la pandémie du COVID-19**

En cas de retour massif du COVID-19 dans le pays pendant la mise en œuvre des activités du projet, des procédures spécifiques seront adoptées en matière d'hygiène et de distanciation sociale, afin de déterminer les actions à mener lorsqu'un travailleur tombe malade.

Dans ce cas, les documents d'orientation suivants serviront de base:

- Sur les droits, rôles et responsabilités du personnel de santé, y compris en matière de santé et sécurité au travail, le projet se basera sur les directives intérimaires de l'OMS sur la COVID-19.
- Pour une utilisation rationnelle des équipements de protection individuelle, les experts du projet devront se référer aux directives intérimaires de l'OMS sur l'emploi des équipements de protection individuel (EPI) face à la COVID-19.
- Les directives de l'OMS sur l'organisation du lieu de travail face à la COVID-19 serviront de base d'orientation pour les conseils au lieu de travail ;
- Pour les projets exigeant le traitement de déchets médicaux, consulter les directives de l'OMS dans "WHO Safe management of wastes from health-care activities"
- Pour des orientations sur la sécurité vaccinale et l'innocuité des vaccins, l'UGP et le ministère Camerounais en charge de la santé devront se référer au WHO Immunisation Safety guidance

Dans le cadre du PACRI, Les procédures ou plans spécifiques indiquant les précautions adéquates à prendre pour prévenir ou contenir une épidémie de COVID-19, seront celles que publiera le gouvernement. Elles décriront clairement ce qui doit être fait lorsqu'un travailleur tombe malade. La section 5 de la World Bank 'Intérim Note : COVID-19 Considérations in Construction /Civil Works Projects' fournit des informations détaillées sur les questions à prendre en compte, notamment:

- Évaluer les caractéristiques de la main-d'œuvre, y compris des travailleurs présentant des problèmes de santé sous-jacents ou autrement à risque ;
- Confirmer que les travailleurs sont aptes au travail, notamment en prenant leur température et en refusant l'entrée sur le site aux travailleurs malades (les visites médicales d'embauche contribueront à juguler ce risque) ;
- Réfléchir à des moyens de réduire au minimum les entrées/sorties du chantier ou du lieu de travail et limiter les contacts entre les travailleurs et la population locale ;
- Former les travailleurs à l'hygiène et à d'autres mesures préventives, et mettre en œuvre une stratégie de communication de manière à fournir régulièrement des informations sur les questions liées à la COVID-19 et la situation des travailleurs concernés ;
- Réfléchir aux mesures à prendre concernant les travailleurs qui se sont isolés volontairement ou devraient le faire et/ou qui présentent des symptômes ;
- Espacer davantage les logements des travailleurs ou construire un campement dans une zone plus reculée de sorte qu'elle puisse être convertie facilement en centre de quarantaine et de traitement, si nécessaire ;
- Définir la procédure à suivre si un travailleur tombe malade (conformément aux lignes directrices de l'OMS) ;
- Mettre en œuvre une stratégie de communication avec la population locale, les élus locaux et l'administration locale sur les questions liées à la COVID-19 ;
- Approvisionnement suffisant d'EPI comme des masques en tissu, des gels hydroalcooliques, de l'eau chaude pour le nettoyage et des équipements supplémentaires pour le lavage des mains, jusqu'à ce que les produits demandés soient disponibles ;
- Mise en œuvre d'une stratégie ou d'un plan de communication pour assurer une communication régulière, des comptes rendus accessibles et la diffusion de messages clairs concernant la propagation de la COVID-19 dans les sites voisins, les derniers faits et statistiques et les procédures applicables.

## VIII. VII. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

### 8.1. 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 PACRI est de 18 ans révolu. Le PACRI 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.

## **8.2. 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, acte de naissance, permis de conduire, etc. L'embauche et la signature du contrat avant le début effectif du travail y compris pour les travailleurs communautaires seront conditionnés par la présentation des pièces citées plus haut.

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

Si dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet on découvre qu'un mineur a été recruté, le prestataire, notamment la direction générale et les responsables de ressources humaines ainsi que les responsables du projet, devront procéder à l'arrêt immédiat du contrat de travail tout en garantissant les droits du mineur et sa protection morale. Une investigation sera faite, en collaboration avec les autorités compétentes, pour établir les responsabilités et des mesures 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.

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

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

## **IX. VIII.CONDITIONS GÉNÉRALES**

### **9.1.Règle générale**

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

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

### **9.2.Contract 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.

### **9.3.Des rémunérations et horaires de travail**

Le salaire minimum (SMIG) au Cameroun est fixé à 36.000 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 Prévoyance Sociale.

### **9.4.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 no 3/91) du 26 mars 1991 relative au droit constitutionnel, Loi n° 047/2010 du 12 janvier 2011 et la Loi n° 001/2018 du 12 janvier 2018 portant révision de la Constitution en Cameroun et la Loi n° 10-216 du 5 septembre

2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel donnent des précisions sur les différents types de discrimination à éviter avec inclusion des critères d'invalidité, de handicaps et de personnes vivant avec le VIH/SIDA.

Toutefois, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications 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).

## **X. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS (MGPT)**

Au sens de la NES n°2, le 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 PACRI 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.

### **10.1 Objectifs du Mécanisme de Gestion des Plaintes pour les travailleurs (MGPT)**

L'objectif général du présent MGPT est de favoriser le traitement juste, équitable, efficace, transparent et participatif des plaintes, doléances ou préoccupations d'ordre professionnel. La finalité étant de créer un environnement de travail respectueux et propice.

De manière spécifique, ce mécanisme vise à :

- Informer le travailleur/travailleuse du projet de ses droits de communiquer ses préoccupations à l'équipe du projet ;
- Encourager la libre expression des griefs, des requêtes, des problèmes et des préoccupations se rapportant au projet par les travailleurs/travailleuses du projet ;
- Mettre à la disposition du personnel d'un dispositif accessible à tous pour permettre d'exprimer les préoccupations et réclamations de manière transparente ;
- Traiter de manière efficace, juste, impartiale et transparente les plaintes/doléances des travailleurs/travailleuses du projet ;
- Favoriser le recours aux procédés non judiciaires pour les préoccupations et réclamations des travailleurs/travailleuses du projet.

## 10.2. Principes du traitement des plaintes

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

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

## 10.3. Dispositif de gestion des plaintes

Le dispositif permet la gestion des doléances (requêtes, plaintes / doléances, dénonciations, etc.) pour les travailleurs/travailleuses du projet. Il se réfère au personnel de l'UGP (Coordonnateur national, Associé du Projet, Responsables et spécialistes, assistants, et personnel d'appui), aux personnels des prestataires (personnel temporaire et permanent), aux travailleurs communautaires engagés dans le cadre des activités du PACRI.

Les plaintes/doléances adressées au MGPT peuvent porter sur des aspects tels que : (i) les conditions de travail et la VBG/EAS/HS, comme il est développé dans la section 9.4 de ce document.

Le processus de réception, de traitement et de résolution des réclamations des travailleurs du projet se trouve à la section 9.4.



Le MGPT est placé sous la supervision du coordonnateur national, et sous la responsabilité technique du/de la Responsable chargé des Normes Sociales et du/de la Responsable en charge des VBG. Autres détails sur l'organisation et responsabilités institutionnelles sont à la section 9.4.

### a) Typologie des plaintes en lien avec les travailleurs du PACRI

Les types de plaintes et de requêtes éligibles à ce MGPT sont celles qui sont en lien avec le cadre professionnel du PACRI. Ainsi, les plaintes peuvent être liés aux conditions de travail et ou aux VBG/EAS/HS dans le cadre du travail. De manière spécifique les types de plaintes peuvent être réparties comme suit :

### b) Plaintes/doléances liées aux conditions du travail et environnement du travail

- Différences dans les contenus des termes de référence et contrats pour un travail similaire ;
- Absence de transparence dans les procédures de recrutement du personnel du projet ;
- Non-transparence du processus de recrutement ;
- Soupçons de conflit d'intérêt ;
- Non-diffusion des informations ;
- Discrimination liée au genre etc.;
- Comportement culturellement inapproprié ;
- Différence de traitement dans les camps de travailleurs ;
- Niveau de sécurité insuffisant ;
- Absence de contrat écrit ;
- Non-respect des clauses de contrats ;
- Absence de cotisations sociales ;
- Absence d'assurance ;
- Manque d'EPI;
- Manque de formation ;
- Discrimination diverse ;
- Représailles ;
- Retenues sur le salaire ;
- Retard de paiement des salaires ;
- Non-respect des clauses contractuelles dans le paiement des salaires et indemnité des travailleurs directs, contractuels, communautaires et ou des prestataires de l'UGP;
- Abus d'heures supplémentaires;
- Qualité ou type de nourriture ;
- Logement des travailleurs de faible qualité ;
- Manque d'EPI ou EPI non adapté à la tâche ;
- Les conflits divers entre travailleurs ;
- Soupçons de corruption;
- Abus d'autorité ;
- A l'absence d'application des procédures au sein de la structure concernée ;
- A l'environnement de travail malsain se manifestant par :
  - Le harcèlement moral ;
  - L'atteinte à la vie privée ;
  - Des propos injurieux ;
  - Des propos ou des images obscènes ;
  - Des invectives ;
  - Le refus de communiquer et de collaborer ;
  - Des malversations de toute nature ;
  - L'indisposition des collaborateurs par des actes qui sortent du cadre du travail (faire du bruit, générer de fortes odeurs, attitude condescendante, etc.),
  - etc.

### c) **Plaintes/doléances liées aux VBG/EAS/HS**

Les Plaintes/doléances liées aux Violences Basées sur le Genre (VBG), Exploitation et Abus Sexuels (EAS), Harcèlement Sexuel (HS) et Violences Contre les Enfants (VCE), concernent :

- les incidents de VBG/ (EAS), Harcèlement Sexuel (HS) posés par le personnel au sein de la structure ;
- les plaintes liées au développement de la prostitution ou au marchandage sexuel au sein de l'UGP et des autres structures des prestataires partenaires du projet ;

Les plaintes de viol ou d'agression sexuelle ; le harcèlement sexuel en milieu de travail (entre collègues de l'UGP ou le personnel des structures des prestataires partenaires du projet d'une part et entre les travailleurs et les communautés hôtes dans la zone d'intervention), etc.

### d) **Critère d'éligibilité de la plainte/doléance**

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

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

## **10.4. Opérationnalisation du Mécanisme de Gestion des Plaintes pour les travailleurs**

L'opérationnalisation du MGPT est fonction du type de plainte. Elle englobe les niveaux de résolution des plaintes, la composition et les rôles des membres des différents organes ainsi que l'organigramme d'implémentation du MGPT et des cas liés aux VBG/EAS/HS avec les niveaux d'organisation et de responsabilité. La figure 1 ci-dessous présente de manière succincte la procédure opérationnelle du MGPT.

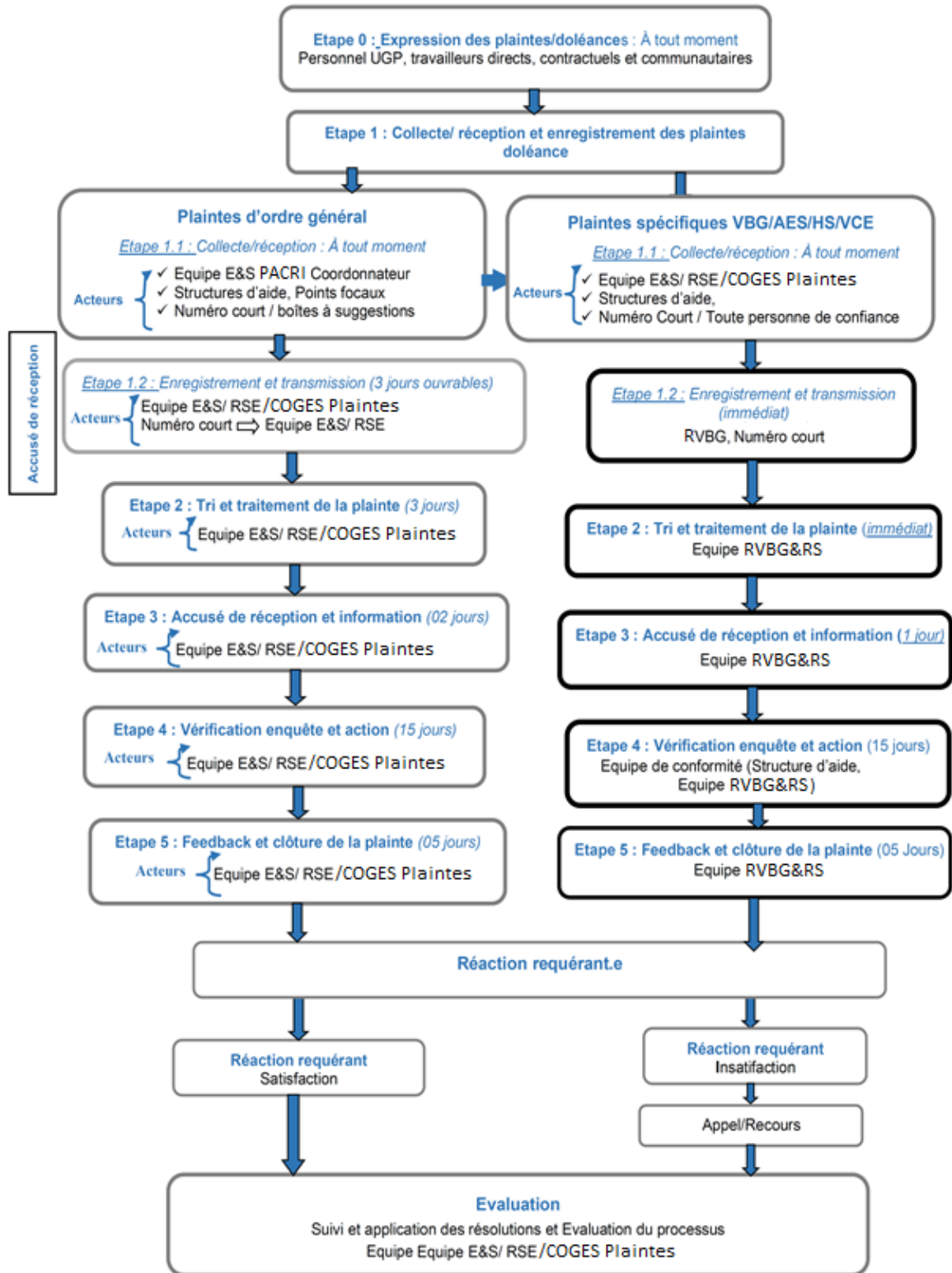


Figure 1 : opérationnalisation du MGPT du PACRI

## 10.4. Opérationnalisation du MGPT pour les plaintes/doléances liées aux conditions du travail et environnement du travail

### Etape 1 : Collecte des plaintes

#### a) Collecte/réception

Divers lieux et canaux de réception seront mis à la disposition des travailleurs pour collecter leur plainte. Les principaux canaux de collecte des plaintes dans le cadre du PACRI seront fonction des catégories :

Pour les **travailleurs directs du projet**, personnel de l'UGP et prestataires d'assistance technique, les canaux seront : les courriers physiques, les courriers électroniques, les appels téléphoniques, le site Web du projet, le personnel du projet en charge de la collecte des plaintes/doléances, la messagerie texte/SMS, les boîtes de réclamations/suggestions placées de manière stratégique dans les locaux de l'UGP, le numéro court.

Pour les **travailleurs contractuels et communautaires**, ils auront la possibilité de soumettre leurs plaintes/doléances à travers les boîtes de réclamations/suggestions placées de manière stratégique dans les bases chantiers (pour les activités de construction) chez les points focaux désignés dans les villages et à travers le numéro vert.

Le MGPT garantira la réception de plaintes anonymes, la confidentialité du contenu et sa dérivation aux instances pertinentes selon le cas. La plainte sera enregistrée comme anonyme dans le MGPT et traitée dans ce cadre. Les réclamations anonymes ne seront pas traitées par le présent MGP. Cependant, si une plainte anonyme contient des informations pertinentes sur des questions spécifiques liées aux travailleurs du projet, le MGPT la transmettra au Coordinateur du Projet pour information et suivi, le cas échéant.

#### b) Enregistrement et transmission

Après réception, les plaintes/doléances sont enregistrées par les personnes dédiées, au sein du Comité de gestion des plaintes.

L'enregistrement se fera dans une base de données numérique développée à travers la plateforme MGP. Pour le personnel de l'UGP, l'enregistrement est effectué par le RS ou la RVBG. Pour les travailleurs communautaires l'enregistrement est fait par le point focal si la plainte/doléance est envoyée par les canaux locaux (boîte à suggestion, courrier écrit, etc.), au RS ou à la RVBG si le site web, le courrier électronique, le numéro court ont été utilisés comme canaux. L'enregistrement comprend les éléments d'identification de l'usager/usagère, l'objet de la plainte/doléance, afin de permettre qu'une suite soit réservée au traitement de ladite plainte/doléance.

Globalement, les données de base à collecter comprennent au moins : le numéro de la plainte/doléance, le nom du (de la) requérant(e)/plaignant(e) si possible (s'il/elle veut garder l'anonymat), l'âge, le sexe,

l'handicap (le cas échéant), la nature et l'objet de la plainte/doléance, la date de transmission de la plainte/doléance.

## Etape 2 : Accusé de réception et suivi

Le dépôt d'une plainte quel que soit le canal utilisé (voie orale, courrier, téléphone, SMS, Numéro vert, présentation physique, etc.) engendrera automatiquement un accusé de réception qui sera remis au plaignant.

L'accusé de réception est transmis par les responsables dédiés au niveau des canaux de réception. Cet accusé de réception se fera dans un délai de 48 heures maximum à partir de la réception. Le contenu de l'accusé de réception portera sur :

- La confirmation de la réception et de l'enregistrement de manière appropriée de la requête du plaignant. Cette action sera documentée dans le dossier du plaignant ;
- La précision sur la procédure qui devra s'appliquer à la plainte/doléance/réclamation; et
- L'information du plaignant(e) sur la durée du traitement, et qu'il/elle sera informé(e) régulièrement sur l'état d'avancement.

## Etape 3 : Tri et traitement des plaintes

De manière opérationnelle, en vue du traitement des plaintes/doléances, les responsables du COGES plaintes mèneront les actions de tri en fonction de la recevabilité.

Le COGES plainte jugera la plainte :

- **Recevable** : Si la plainte/doléance concerne les travailleurs du projet. Dès lors, le COGES plaintes mènera les opérations ci-après :
  - Informer le plaignant (i) de la recevabilité de sa plainte ; (ii) sur les prochaines étapes de traitement de la plainte ; (iii) de la durée que pourra prendre le traitement de la plainte ;
  - Transmettre la plainte au service qui a les compétences pour traiter la plainte pour la suite de la procédure en précisant les délais de traitement;
- **Irrecevable** : Si la plainte/doléance n'est pas en lien avec les travailleurs du projet, le COGES plainte mènera les actions suivantes :
  - Expliquer au plaignant les motifs d'irrecevabilité ;
  - Identifier et communiquer au plaignant les services à même de traiter la requête ;
  - Présenter les voies de recours si le plaignant ne partage pas l'avis du COGES plainte.

## Etape 4 : Vérification, investigation et action

Pour une gestion participative et efficace des plaintes/réclamations du ressort de la NES2 et en lien avec la mise en œuvre des activités du PACRI,

La RVBG/RNS/Point focaux ou tout autre expert.e en fonction du type de plainte sont chargés de la vérification, de l'enquête et l'action. Le/la plaignant(e) sera informé(e) régulièrement sur l'instance de résolution de la plainte/doléance. Selon la complexité de la plainte et de sa nature et de l'expertise nécessaire, un comité Ad hoc est mis en place pour examiner les faits qui sont portés à l'attention du MGPT. Il doit spécifiquement travailler selon les étapes suivantes :

- La collecte des informations relatives à la plainte/doléance pour en déterminer la validité et pour la résoudre. La validité des griefs doit être jugée objectivement par rapport à des normes clairement définies. D'où la nécessité d'élaborer des codes de conduite, d'éthiques, mais aussi de se référer aux instruments juridiques etc. ;
- La résolution diligente des griefs simples en contactant le/la requérant(e) ;
- La saisine du niveau supérieur et/ou d'une entité extérieure appropriée, pour vérification et complément d'enquête, en vue du respect du délai de traitement ;
- L'évaluation objective du traitement de la plainte/doléance après retour du dossier par le service concerné, qui a procédé à la vérification du bien-fondé et a mené les enquêtes nécessaires. Ce service (interne ou externe au projet) devra veiller à l'impartialité des personnes impliquées dans l'enquête ;
- La détermination après investigation des actions et sanctions appropriées, et les responsabilités établies.

### **Etape 5 : Feedback et clôture de la plainte**

Feedback de la plainte / doléance

Comme indiqué, il doit être procédé à l'information du plaignant sur les résultats obtenus à l'issue du traitement de sa plainte/doléance. Dans le cadre des plaintes/doléances concernant les conditions de travail et de l'environnement du travail ou plaintes/doléances concernant les VBG/EAS/HS, le feedback consistera à :

- Contacter (par téléphone pour les plaintes/doléances transmises verbalement, et par écrit pour les plaintes/doléances transmises par écrit) les personnels pour expliquer la suite réservée au traitement de leurs plaintes/doléances ;
- Expliquez toutes les étapes du MGPT qui ont été effectivement suivies ;
- Donner la position par rapport aux investigations si la plainte est fondée, si elle peut être résolue par le MGPT ;
- Faire signer un PV d'acceptation de la résolution au plaignant(e) satisfait(e) ;
- Expliquer au/à la plaignant(e) insatisfait(e) qu'elle/il peut faire appel de cette décision.

Les feedbacks devront se faire dans les cinq (05) jours maximums après le traitement de la plainte/doléance, ou immédiatement pour les plaintes/doléances qui ont une réponse immédiate. Le feedback au sein de l'UGP sera adressé par la RVBG pour les plaintes relatives aux VBG, et par le RNS pour les autres types de plainte. Au niveau communautaire, les points focaux auront la charge de faire le feedback aux plaignant(e)s.

#### **10.4.2. Opérationnalisation des plaintes/doléances liées aux VBG/EAS/HS**

Compte tenu du caractère sensible des sujets liés au VBG, des pesanteurs socioculturelles et des risques associés au fait de soulever ces questions, le MGPT doit rassurer les personnes plaignantes pour qu'elles puissent déposer une plainte en toute sécurité. Tout cela en assurant les usagers que les plaintes de nature sensible seront traitées de façon confidentielle et sans représailles. En plus de la confidentialité, il est aussi question de garantir aux personnes plaignantes le respect des principes tels que la sécurité, le consentement éclairé, l'autodétermination et le respect, la non-discrimination. Cela implique d'assurer la protection des informations qui risquent de révéler l'identité du présumé acteur et de la victime tout au long du processus. Les bénéficiaires finaux, directs ou indirects seront informés et sensibilisés sur le MGPT et son fonctionnement, ainsi que sur les services multisectoriels disponibles.

Des prestataires dotés d'une expérience avérée dans la gestion des cas de VBG/EAS/HS seront recrutés pour assister le projet dans la gestion des plaintes sensibles.

##### **Etape 1 : Collecte des plaintes**

Les canaux pour les plaintes VBG/EAS/HS sont : courriers physiques, les courriers électroniques, les appels téléphoniques, la plateforme MGP, le personnel du projet en charge de la collecte des plaintes/doléances, messagerie texte/SMS, boîtes de réclamations/suggestions placées de manière stratégique dans les locaux, numéro court.

Le MGPT garantira la réception de plaintes anonymes, la confidentialité du contenu et sa dérivation aux instances pertinentes selon le cas. L'anonymat sera garanti dans le cadre des plaintes/doléances relatives aux VBG/EAS/HS et tout autre type de plainte, à la convenance du plaignant.e. La plainte sera enregistrée comme anonyme dans la plateforme MGP. Les réclamations anonymes ne sont pas traitées par le MGPT. Cependant, si une plainte anonyme contient des informations pertinentes sur des questions spécifiques liées aux travailleurs du projet, le MGPT transmettra au Coordonnateur du Projet pour information et suivi, le cas échéant.

Les informations des plaintes VBG/EAS/HS, doivent être transmises à la Banque mondiale dans les 48 heures délai de rigueur. Les données à transmettre sont l'âge, le sexe, la nature de l'incident, le lieu de l'incident, la date de transmission de la plainte/doléance, les services où le/la victime a été référée et les procédures en cours.

La sécurité des données est un aspect important du MGPT. Afin de la garantir, le personnel en charge aura un mot de passe des bases de données. Afin de faciliter le respect des délais de transmission des informations urgentes sur les VBG/EAS/HS les plateformes numériques de communication telles que

WhatsApp pourront être mises à contribution. Pour protéger les informations reçues, les messages partagés par WhatsApp, seront adressés exclusivement à un seul destinataire indiqué (Responsable VBG), qui prendra soin de les supprimer après avoir pris connaissance du contenu.

Le circuit de référencement permettra à toute victime de VBG/EAS/HS/VCE d'accéder aux services de protection disponibles et de recevoir une réponse aussi adéquate que possible. L'assistance médicale est prioritaire dans les cas de viol et/ou d'agression physique. En cas de viol, la prise en charge médicale inclut la contraception d'urgence et la prophylaxie post-exposition anti VIH suivant le consentement de la survivante. Pour les cas qui nécessitent un suivi psychosocial ou judiciaire, la victime sera également référée aux services compétents indiqués par le système de référencement potentiel existant dans la zone du projet (centres médicaux, prestataires de services psychosociaux, Police/Sécurité, structures communautaires, Conseillers en matière d'assistance juridique ou fonctionnaires de la protection), disponibles ou à compléter selon le besoin.

Le projet procèdera à l'élaboration du protocole de prise en charge qui décrit les rôles et les responsabilités du projet, de l'entreprise, des ONG, des services d'aide à l'égard de la prise en charge et suivi des victimes.

Les points focaux seront formés et outillés pour recevoir, enregistrer et signaler des plaintes EAS/HS sur la base d'une approche fondée sur les besoins des victimes, la confidentialité du recueil des cas, la sécurité des victimes, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations VBG (au moins médicale, psychosociale et une aide juridique). Des sessions de recyclage seront également organisées selon les besoins.

Durant l'étape du recueil de plaintes, les points focaux seront chargés de fournir la réponse de première ligne. Plus précisément :

1. **ÉCOUTER** : Écouter le/survivante attentivement, avec empathie et sans porter de jugement.
2. **S'INFORMER** : Évaluer les préoccupations et les besoins émotionnels, physiques, sociaux et pratiques (comme par exemple évaluer si la personne peut continuer à se présenter au travail si une enquête devrait être lancée).
3. **VALIDER** : Lui montrer que vous la comprenez et que vous la croyez. Le rassurer en le lui répétant autant que nécessaire qu'elle n'est pas responsable de cette situation.
4. **RENFORCER SA SÉCURITÉ** : Sur la direction de l'ONG (prestataire) et en collaboration avec l'expert social de l'UCP, établir un plan ou des stratégies pour la/le protéger contre des dommages supplémentaires si la violence se manifeste à nouveau.
5. **REREFENCEMENT et SOUTENIR** : Soutenir le/la victime en l'aidant à accéder à l'information, aux services d'aide (psychosociale, légal, santé, etc.) auxquels la personne a droit.
6. **CONSENTEMENT** : Obtenir l'accord de le/la victime pour toute information qui serait partagée avec les services d'aide ou les partenaires de prise en charge. Le consentement de la



victime est également requis avant de procéder à une enquête sur l'incident EAS/HS. Si le consentement n'a pas été donné par la victime, la plainte, bien que enregistrée, est clôturée à ce stade.

## Etape 2 : Accusé de réception et suivi

Les plaintes liées aux VBG/EAS/HS ne seront pas gérées au niveau 1 par les comités de gestion des plaintes. Avec le consentement des victimes, elles seront transférées au niveau 2, à l'UCP pour la gestion et la vérification du lien avec le projet. Le projet, au travers du prestataire (ONG), entreprendra les actions suivantes :

- Notifie en toute confidentialité la réception de la plainte au (à la) plaignant(e) sur la suite donnée à sa plainte (non fondée, fondée) ;
- Echange avec le (la) plaignant(e) par téléphone ou dans un lieu qui ne le (la) met pas en insécurité pour lui expliquer la suite de la procédure et recueillir son consentement pour la suite du processus;
- La prise d'autorisation auprès des victimes, pour le partage des informations sur les incidents tout en gardant la confidentialité, et l'orientation vers une structure d'aide si cela n'a pas encore été fait.

Le dépôt d'une plainte liée aux VBG/EAS/HS quel que soit le canal utilisé (voie orale, courrier, téléphone, SMS, Numéro vert, présentation physique, etc.) engendrera automatiquement un accusé de réception qui sera remis au plaignant.

L'accusé de réception est transmis par les responsables dédiés au niveau des canaux de réception. Cet accusé de réception pour les plaintes VBG se fera dans un délai de 24 heures maximum à partir de la réception. Le contenu de l'accusé de réception portera sur :

- La confirmation de la réception et de l'enregistrement de manière appropriée de la requête du plaignant. Cette action sera documentée dans le dossier du plaignant ;
- La précision sur la procédure qui devra s'appliquer à la plainte/doléance/réclamation; et
- L'information du plaignant(e) sur la durée du traitement, et qu'il/elle sera informé(e) régulièrement sur l'état d'avancement.

Par ailleurs, la saisine du MGPT du PACRI pour les incidents de VBG/EAS/HS ne dispense pas les auteurs et autrices de poursuites pénales.

## Etape 3 : Tri et traitement des plaintes

Les responsables VBG et sociale du projet jugeront la plainte selon quelle est irrecevable ou recevable.

- **Irrecevable** : Si la plainte/doléance n'est pas en lien avec les travailleurs du projet, ils en informeront le plaignant en lui indiquant le service compétent pour traiter de sa plainte/doléance;
- **Recevable** : Si la plainte/doléance concerne les travailleurs/travailleuses du projet, ils mèneront les opérations ci-après :

Ils mèneront les opérations ci-après :

- Les survivantes victimes de VBG/EAS/HS seront immédiatement référées par les points focaux vers les services médico-sociaux de prise en charge des violences sexuelles, selon les souhaits et les choix de chaque individu. Ensuite, la plainte est transmise par ces points focaux dans les 24 heures au prestataire (ONG chargé de mettre en œuvre le plan d'action VBG/EAS/HS) pour enregistrement.
- Un registre séparé, sécurisé et confidentiel, pour l'enregistrement des plaintes sera géré par le prestataire et un récépissé délivré dans les 24 heures. Une fiche de notification séparée pour les plaintes EAS/HS sera utilisée pour permettre aux prestataires de remonter la plainte auprès du Comité Ethique pour traitement.
- Dans les 24 heures suivant la réception des plaintes d'EAS/HS, les plaintes devront être rapportées à l'UCP qui en informera immédiatement la Banque mondiale, en utilisant une fiche de notification préétablie, notamment le « Environmental and Social Incident Report Tool-ESIRT », par email au chargé du projet, au spécialiste principal (social) en charge du projet et au point focal VBG de la Banque.
- Seuls les éléments suivants doivent être enregistrés/rapportés : Le type de cas, la zone et la date de l'incident, le lien entre la victime et l'auteur présumé (si connu), l'âge et sexe du/de la victime, s'il y a eu ou non référencement vers un prestataire de services et une autre action menée. Tout rapport ne doit contenir aucune information permettant d'identifier la victime.
- Suivre l'accompagnement des victimes au sein des services de prise en charge.
- 

Pour garantir un bon traitement des plaintes/doléances concernant les VBG/EAS/HS, une Équipe de conformité (EC) ou un panel de gestion des cas de VBG/EAS/HS spécifique devra être mis en place. Cette équipe va regrouper les personnes compétentes de l'UGP, l'OSC en appui, les responsables sociale et VBG de de la structure concernée et intégrer un(e) expert(e) VBG d'un autre projet de la Banque mondiale, un(e) représentant(e) de la délégation régionale du MINPROFF ou toute autre personne identifiée travaillant sur les VBG/EAS/HS au niveau régionale et nationale. Au niveau départementale ou communale, les Équipes de conformité (EC) ou un panel de gestion des cas de VBG/EAS/HS seront constitués d'acteurs VBG agissant dans ces localités (personnel MINPROFF MINAS, personnel de santé, Membres des ONG et association). La responsable VBG sera chargée de suivre les plaintes VBG de tous les travailleurs du projet (directs, contractuels ou communautaires).

Des formations seront faites aux intervenants dans le processus sur les procédés de codage et les outils d'enregistrement et de classement sécurisés et confidentiels des informations (utilisation des codes à la place des noms, classement sous scellé des documents identifiant, accès sélectif à ces documents, sauvegarde protégée des fichiers informatisés, etc.) ;

S'agissant notamment des appels en lien avec la VBG/EAS/HS reçus au numéro court, le personnel concerné recevra une formation préliminaire (l'identification VBG/EAS/HS : définition, types/formes causes, conséquences) pour les habiliter à la communication empathique avec les victimes, la maîtrise de la cartographie des services pour l'orientation des victimes vers les structures de prise en charge, et la communication des données. Ajusté

Globalement, la gestion des doléances se fera dans le strict respect des valeurs et principes tels que : (i) la célérité dans le traitement des doléances, (ii) la transparence, (iii) l'équité (iv) la traçabilité, (v) la redevabilité des personnes impliquées, (vi) l'anonymat et la protection des plaignants et plaignantes (vii) la probité. L'accès à la base de données est contrôlé afin d'assurer sa confidentialité.

Pour les VBG/EAS/HS, un accent sera mis sur les 04 principes élémentaires ci-après :

- **Sécurité** : La sécurité du/de la victime et de son entourage (enfants ou personnes ayant proposé leur aide) doit être la priorité absolue de tous les acteurs. Les individus qui rapportent un cas de violence basée sur le genre ou des antécédents d'abus s'exposent souvent à d'autres violences provenant du/des responsable(s) ou d'autres personnes de leur entourage ;
- **Confidentialité** : La confidentialité est liée au droit des individus de décider à qui ils veulent bien ou non raconter leur histoire. Le respect de la confidentialité interdit la divulgation d'informations à un tiers sans l'accord de la personne concernée. C'est une question de sécurité, de confiance et d'émancipation ;
- **Respect** : Toutes les mesures prises seront motivées par le respect des choix, des souhaits, des droits et de la dignité du/de la victime ;
- **Non-discrimination** : Les victimes de violence ont droit au même traitement indépendamment de leur âge, de leur race, de leur religion, de leur nationalité, de leur origine ethnique ou de toute autre considération.

#### Etape 4 : Vérification, investigation et action

Cet aspect vérification, enquête et action du MGPT sera géré par l'EC pour les plaintes/doléances liées aux VBG. Pour les plaintes VBG/EAS/HS, l'Equipe de Conformité du PACRI est mise à contribution pour déterminer si la plainte est en lien avec les activités du projet. Elle mènera des enquêtes sur la plainte/doléance et proposera à l'UGP une résolution de la plainte/doléance, ou référera le/la plaignant.e aux services compétents, le cas échéant.

L'EC tiendra des réunions semestrielles sur l'état d'avancement de ses activités (de mise à jour des données suivi des cas, suivi, mise en œuvre des activités). Toutefois, elle se réunira en cas de besoin dès signalement d'un incident. L'EC travaillera suivant les mêmes étapes susmentionnées, que suivra le comité ad hoc dans le cadre des plaintes liées aux conditions de travail.

#### Etape 5 : Feedback et clôture de la plainte

Les feedbacks devront se faire dans les cinq (05) jours maximum après le traitement de la plainte/doléance, ou immédiatement pour les plaintes/doléances qui ont une réponse immédiate. Le feedback au sein de l'UGP sera adressé par la RVBG pour les plaintes relatives aux VBG, et par le RNS pour les autres types de plainte. Au niveau communautaire, les points focaux auront la charge de faire le feedback aux plaignant.e.s

### 10.5. Suivi-évaluation et indicateurs

Le suivi et l'évaluation sont essentiels au succès de tout processus de MGPT. Comme relevé plus haut, le dispositif fait référence aux acteurs et actrices et outils mis en place, pour la collecte, l'accusé de réception, le tri et les opérations de traitement de toutes les plaintes/doléances.

Aux différents niveaux de mise en œuvre du projet, les bases de données seront consolidées à une fréquence mensuelle par l'équipe des normes sociales. Les rapports réguliers (trimestriels et semestriels du projet) devront comprendre une section présentant la synthèse des activités réalisées dans le MGPT au cours de la période.

Pour les plaintes issues des sous-traitants et autres travailleurs, les points focaux seront chargés de communiquer aux responsables VBG et RNS dans les 48 h les actions entreprises pour la gestion des incidents VBG et avant le 10 du mois suivant, les plaintes/doléances qu'ils ont reçues et qu'ils ont gérées à leur niveau.

L'équipe composée des responsables VBG et Normes Sociales en collaboration avec le Responsable Suivi Evaluation (RSE), et sous la supervision du Coordonnateur National, sera responsable de la gestion globale du système. De ce fait, elle procède à l'analyse des données du système (les tendances), documente les bonnes pratiques et les difficultés rencontrées en vue de proposer les ajustements éventuels et nécessaires pour améliorer le système. Par ailleurs, elle tient la base de données de gestion des plaintes/doléances, dans le respect de l'ensemble des modalités ci-dessus présentées.

### **Quelques indicateurs de suivi-évaluation**

#### **Plaintes/doléances concernant les conditions de travail et de l'environnement du travail**

Sans être exhaustif, les indicateurs de suivi-évaluation des plaintes non-liées aux VBG comprendront entre autres : (i) le nombre de plaintes/doléances enregistrées en rapport aux travailleurs de l'UGP et ceux des prestataires (contractuels et communautaires), (ii) le niveau de respect des délais pour accusé de réception, (iii) le niveau de respect du délai de traitement, (iv) la proportion de plaintes/doléances traitées, le nombre et le pourcentage de plaintes qui ont abouti à un accord ; le nombre et le pourcentage de plaintes qui ont été résolues ; le nombre et le pourcentage de plaintes qui ont été soumises à médiation ; le nombre et le pourcentage de plaintes qui n'ont pas abouti à un accord ; etc.

#### **Plaintes/doléances concernant les VBG/EAS/HS**

- En rapport avec les VBG/EAS/HS, on captera :
- les aspects quantitatifs tels que :
- Nombre de plaintes VBG/EAS/HS reçues (sans cible) ;
- % des plaintes VBG/EAS/HS référées aux services de prise en charge ;
- % de plaintes enregistrées dans le MGP ;
- % des plaintes VBG/EAS/HS résolues dans le délai prévu ;
- % des plaintes VBG/EAS/HS non-résolues dans le délai prévu ;
- Délai de réponse moyen apporté aux plaintes VBG/EAS/HS ;
- Canal utilisé par le/la plaignant.e pour transmettre la plainte :
- En personne ;
- Téléphone :SMS/Texte ;
- Courrier physique ou message électronique et/ou ;

- Structure d'aide VBG/EAS/HS ;
- Collègue de l'UGP ;
- Autres (à préciser).

Les aspects qualitatifs concernent la prise en charge des aspects couverts : le délai de référence vers une structure d'aide après signalement du cas, l'accueil dans les structures d'aide, délais de prise en charge, prestations offertes par les structures d'aide.

Les actions mises en place en réponse aux incidents de VBG/EAS/HS par les projets.

Par ailleurs, les résultats d'enquêtes de satisfaction seront publiés (site web, voie d'affichage au sein de l'UGP, mail.) afin d'assurer la visibilité du MGPT.

### Quelques mesures d'accompagnement

Il est essentiel, pour le bon fonctionnement du MGPT, que le personnel du projet bénéficie des formations appropriées, sur leur rôle et sur les outils, y compris le rapportage. Dans ce cadre, des thèmes spécifiques liés aux VBG/EAS/HS seront développés en vue d'une appropriation à tous les niveaux.

Pour garantir et améliorer la fonctionnalité du MGPT, le PACRI pourra faire appel en cas de besoin à toute expertise nécessaire pour appuyer la formation du personnel de l'UGP sur le processus, ainsi qu'au développement de tout outil devant faciliter la gestion des plaintes/doléances.

Tout le personnel de l'UGP devra être informé de la fonctionnalité et de l'utilité du MGPT et des mécanismes de collecte, de transmission et de gestion des plaintes/doléances. Le plan de communication devra prévoir les rappels réguliers sur le MGPT dans les réunions de coordination et tout espace de rencontre du personnel de l'UGP. Le MGPT pourra connaître des ajustements en fonction des contingences

## 10.6. Organisation institutionnelle et responsabilités pour le fonctionnement du MGPT

**Tableau 9** : Les rôles/responsabilités des différents acteurs du MGPT

Titre	Rôles/ responsabilités	
	Plaintes/Doléances	VBG/EAS/HS
Personnel de l'UGP	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Connaître le MGPT ;</li> <li>○ Saisir le MGPT pour signaler les doléances, plaintes, et griefs en lien avec les activités du PCRI et de ses partenaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Connaître les VBG/EAS/HS en lien avec la mise en œuvre ;</li> <li>○ Connaître et utiliser les structures d'aide ;</li> <li>○ Saisir le MGPT</li> </ul>
Equipe de Conformité		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Enquêter sur les plaintes VBG/EAS/HS ;</li> <li>○ Proposer des solutions aux situations de VBG</li> </ul>
Responsable chargé des Normes Sociales et Responsable suivi Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Collecter les plaintes au niveau de l'UGP;</li> <li>○ Veiller au bon renseignement des indicateurs ;</li> <li>○ Veiller à la sensibilisation sur le MGPT ;</li> <li>○ Participer à l'évaluation du MGPT ;</li> <li>○ Produire un rapport trimestriel des cas reçus ;</li> <li>○ Organiser les réponses aux plaintes et doléances ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Informer la Responsable en charge de VBG sur les cas VBG/EAS/HS enregistrés à son niveau.</li> </ul>

Titre	Rôles/ responsabilités	
	Plaintes/Doléances	VBG/EAS/HS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Faire le suivi du fonctionnement du MGPT et évaluer le fonctionnement du MGPT ;</li> <li>○ Assurer le renforcement des capacités des intervenants du MGPT.</li> </ul>	
Responsable en charge de VBG		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Veiller au bon fonctionnement du MGPT sur les aspects VBG/EAS/HS ;</li> <li>○ Assurer le renforcement des capacités des intervenants du MGPT sur les VBG/EAS/HS ;</li> <li>○ Faire le suivi du fonctionnement du MGPT et évaluer le fonctionnement du MGPT en lien avec les VBG/EAS/HS;</li> <li>○ Suivre la gestion des plaintes/doléances relatives aux VBG ;</li> <li>○ Faire le suivi de la collecte des données VBG/EAS/HS et le bon renseignement des indicateurs ;</li> <li>○ Produire des rapports semestriels sur les VBG ;</li> <li>○ Assurer la disponibilité d'un espace confidentiel pour la collecte des plaintes/doléances de VBG/EAS/HS ;</li> <li>○ Signaler les cas urgents à la Banque Mondiale</li> </ul>
Coordonnateur	Superviser le bon fonctionnement du MGPT y compris les aspects VBG/EAS/HS	

### 10.7. Plan de communication du MGPT

Le plan de communication sera intégré au plan de communication en général et sera soutenu par l'unité de communication du PACRI. Il comprendra essentiellement la sensibilisation régulière du personnel de l'UGP sur le MGPT et ses différents ajustements. Le personnel sera régulièrement informé des mises à jour qui seront faites de manière participative et interactive. Au sein de l'UGP des affiches seront visibles sur le processus de soumission et traitement des plaintes/doléances pour permettre à tous d'avoir équitablement accès aux procédures de réclamation, et ceux de manière régulière

L'entrepreneur doit développer et communiquer les informations MGPT. Cela peut se faire via :

- La préparation d'affiches dans les langues pertinentes pour l'entrée du lieu de travail (ou du chantier), dans les salles de bain, dans l'hébergement sur site, etc.
- L'insertion d'une notification dans les contrats des travailleurs ;
- Le recrutement d'un agent MGPT, former à la sensibilisation ;
- Le développement des formations - sur tous les sujets, le MGPT est pertinent et doit être mentionné ;
- Notifications lors des briefings quotidiens de chantier ;
- L'usage des réseaux sociaux;
- La communication sur les plaintes anonymes et la position de tolérance zéro sur les représailles.

### 10.8. Budget pour l'opérationnalisation du plan d'action MGPT

Le budget de mis en œuvre du MGPT comprends les rubriques suivantes :

- La vulgarisation du MGPT (communiqués radio, dépliants, gadget, affiches, banderole action d'information, de concertation) ;
- Le renforcement des capacités des acteurs (frais pour le renforcement des capacités des comités de base et autres séances de sensibilisations) ;
- Les frais d'équipement et de fonctionnement des comités.

Le budget global de la mise en œuvre du plan d'action MGPT de 12 mois est égal au budget du MGPT qui s'élève à 255 000 000 FCFA :

**Tableau 10 : Budget global de mise en œuvre du MGP**

N°	Activités	Coûts (FCFA)
1	Test du MGP	
2	Le coût de contractualisation, mise en œuvre et suivi de l'action de sensibilisation, renforcement des capacités du MGPT (associations, ONG, etc.)	200 000 000
3	Mise en place et fonctionnement des comités ou relais ou points focaux dans les localités (matériel et outils)	30 000 000
4	Suivi -évaluation	25 000 000
TOTAL		2550 000

## XI. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Le projet fera intervenir plusieurs fournisseurs, prestataires et sous-traitants (encore appelés tiers) qui utiliseront de la main d'œuvre pour mener des activités pour le compte et sur la demande du projet. Une due diligence sera menée par l'UGP afin de s'assurer que les tiers contractualisés sont des entités légalement constituées et fiables, qui ont mis au point des procédures de gestion de la main d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES n°2 et du code du travail. Afin de s'assurer de la performance des tiers, les fournisseurs rempliront un questionnaire qui couvre plusieurs aspects dont les Droits Humains, les Standards de Travail, la Gestion de la Qualité et de l'Environnement ainsi le code de bonne conduite contre l'EAS/HS. Ce formulaire obligatoire est complété et soumis avec leur offre pour évaluation de tous les appels d'offres.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir la signature d'un code de conduite avec un langage clair sans ambiguïté interdisant la VBG/EAS/HS. Elles imposeront la participation à des formations continues sur ce sujet avec des sanctions claires en cas de non-respect. Le présent manuel de procédure de gestion de la main d'œuvre recommande l'utilisation de modèles de contrats types recommandés par les procédures de passation de marchés de la Banque mondiale et prévus par la législation internationale.

Les contrats engageant ces tiers comprendront des clauses et conditions qui contraindront ces derniers à satisfaire les exigences de la NES n°2. Le projet étant encore en phase préparatoire, aucun fournisseur, prestataire et sous-traitant n'a été clairement identifié, nonobstant les consultants utilisés pour l'élaboration des instruments de sauvegardes. Toutefois, le PACRI devra opérer une sélection des partenaires sur la base d'un diagnostic sur le partenariat au sein de l'organisation ou des procédures d'appels d'offre (ouvert ou restreint) conformément à la réglementation en vigueur. De même pour tout partenaire, entrepreneur, fournisseur ou consultant, le projet définira une politique de partenariat qui promeut le respect des mesures de sauvegarde sociale en conformité avec le CES.

Le contenu de cette politique de partenariat intègre notamment : le renforcement de capacités dans le champ d'activité du projet, la capacité interne (humaine et matérielle) à satisfaire les exigences de qualité du service, le respect des mesures de sécurité sur les chantiers (port systématique des équipements de protection), le respect des normes en matière d'emploi et de condition de travail pour les entrepreneurs et sous-traitants.

Dans un contexte de la gestion de la pandémie de la COVID 19, les fournisseurs et partenaires seront contraints de se conformer aux mesures décrites à la sous-section 3.2 du présent document :

L'UGP mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les obligations de la NES 2 de la Banque mondiale. En outre, l'UGP intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires eu égard aux conditions des travailleurs est effectuée par le responsable social du projet à travers une évaluation périodique mensuelle des tiers. Cette évaluation se fera au travers des audits périodiques, des inspections et/ou des contrôles ponctuels d'emplacements du projet ou de chantiers et/ou de registres et rapports de gestion de la main-d'œuvre établis par des tiers. Ces registres et rapports peuvent comprendre : a) un échantillon représentatif de contrats d'embauche ou d'accords entre des tiers et des travailleurs contractuels ; b) un état des plaintes reçues et de leurs règlements ; c) des rapports portant sur des contrôles de sécurité, y compris des cas de décès et d'incidents, et la mise en œuvre d'actions correctives; d) des statistiques d'infractions à la législation nationale ; et e) des comptes rendus de formations dispensées aux travailleurs contractuels pour expliquer leurs conditions de travail et d'emploi et les mesures de SST pour le projet. Sur la base des résultats d'analyses, une documentation soigneuse est faite pendant l'exécution des termes du contrat afin d'apprécier la performance du fournisseur.

L'évaluation de la performance des tiers sur la NES n°2 portera entre autres sur le recrutement et la présence effective de personnels qualifiés, personnel équipé d'EPI, personnel doté de contrat, personnel immatriculé à la CNPS, personnel sensibilisé sur les aspects de sécurité et santé au travail, aux VBG/EAS/HS, la représentativité du genre au sein du personnel, l'environnement de travail, le recrutement des enfants, les conditions de travail etc. Une documentation soigneuse est faite pendant l'exécution des termes du contrat afin de fournir de preuves de la conformité du fournisseur.



## 11.1. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

La prise en compte de la main d'œuvre communautaire devra tenir compte dans ce contexte de la nature et des objectifs du projet et des exigences de la NES 2. Dans toutes ces situations, l'UGP exigera que des mesures<sup>1</sup> soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre soit fournie sur une base volontaire.

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 le PACRI 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

---

<sup>1</sup>L'arrêté no. 0021/MINTSS/DRP/SDCS du 30 juin 2008 fixant le champ d'application du SMIG, sous son article 2, dispose que celui-ci s'impose à tous les employeurs, privés ou publics, quel que soit leur branche d'activité et sur l'ensemble du territoire national ainsi que tous les travailleurs du secteur informel

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.

La différence majeure avec les projets participatifs « classiques » est que l'approche contractuelle se base sur un climat de « partenariat » au lieu d'une relation « prestataire – récipiendaire ». La phase de négociations est fondamentale. Elle permet, dans le cas d'un arrangement, de renforcer la position sociale des groupements communautaires vis à vis des populations, et donc d'assurer une forme de partenariat plus équitable et plus démocratique. Un contrat bien établi permet d'accroître la prise en considération des communautés comme acteur direct et responsable.

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.

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 PACRI.

## **11.2. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

Les fournisseurs principaux seront soumis au champ d'application de la présente NES n°2 tel que mentionné à la section 11. Vu la zone d'intervention du PACRI, il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé. Bien plus, le risque relatif aux questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, se pose avec acuité. Ainsi, le suivi de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux suivra la même procédure que celle énoncée à la section 11.

L'UGP exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UGP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisferont aux exigences pertinentes de la NES 2 de la Banque mondiale.

## **XII. ANNEXES**

## **ANNEXE 1 : CODE DE BONNE CONDUITE POUR LE RESPECT DES NORMES ESHS/HST, LA PREVENTION DES VBG DONT LES EAS/HS ET LE TRAVAIL DES ENFANTS**

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) notamment l'exploitation/abus ou harcèlement sexuel (EAS/HS) ainsi que le travail des enfants (TE).

Le projet PACRI 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) dont l'EAS/HS ainsi que le travail des enfants (TE) - 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 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 dont l'EAS/HS ainsi que le TE, 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 dont l'EAS/HS ainsi que le TE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entreprises (PGESE) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. 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 ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. 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 ;
8. Ne pas m'adresser aux femmes, aux enfants ou aux hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. 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.) ;
10. 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 ;

11. 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 ;

12. A moins d'obtenir le plein consentement 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 ;

13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG dont l'EAS/HS ainsi que le TE 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 :

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants

15. 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 ;

16. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;

17. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur;

18. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;

19. 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);
6. Le licenciement;
7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

**NB** : Les cas de VBG notamment l'EAS/HS sont systématiquement sanctionnés.

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 hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG/EAS/HS et le TE. 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/EAS/HS et au TE. 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 :

---

---

---

---

## ANNEXE 2: CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

### DEFINITIONS DES TERMES

Exploitation et Abus Sexuels (EAS): tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Les abus sexuels s'entendent de « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires ». Femmes, filles, garçons et hommes peuvent être confrontés à l'exploitation et aux abus sexuels. Dans le cadre de projets financés par la Banque mondiale, des bénéficiaires du projet ou des membres des populations touchées par le projet peuvent être confrontés à l'exploitation et abus sexuels.

Harcèlement Sexuel (HS): toute avance sexuelle, demande de faveurs sexuelles (ex. faire des promesses de traitement favorable ou des menaces de traitement défavorable en fonction d'actes sexuels) et tout autre comportement verbal ou physique ou geste non-désiré de caractère sexuel, qui pourraient être raisonnablement perçus à offenser ou humilier une autre personne, quand ce comportement perturbe le travail, est traité comme une condition d'emploi, ou crée un environnement de travail intimidant, hostile, ou offensant. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels). Les femmes et les hommes peuvent les deux subir le HS.

Auteur/Agresseur : la ou les personne(s) qui commet(tent) ou menace(nt) de commettre un acte ou des actes de VGB/EAS/HS ou de VCE.

Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par les VBG, EAS, HS.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure pour le compte du projet. Les missions de consultance ont pour chantier les endroits/sites où elles se déroulent.

Consentement : est le choix éclairé 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 considère 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.

Consultant(e) : toute organisation ou individu qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entreprise ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre une rémunération, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Entreprise : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entreprise.

Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

Exploitation Sexuelle : elle est définie comme le fait d'abuser d'une situation de vulnérabilité, d'une position d'autorité ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, notamment en vue d'en tirer des avantages pécuniaires, sociaux ou politiques.

Gestionnaire (chef de mission, ou de travaux) : toute personne offrant de la main-d'œuvre à une entreprise ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'une entreprise ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : ensemble de mesures visant à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

Mesures de responsabilité et confidentialité : renvoie à la préservation de la vie privée et de la confidentialité du ou de la survivante à tous les stades de l'intervention en assurant le respect de l'identité des personnes impliquées. Les mesures instituées tiennent responsable les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG, EAS et HS.

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Plan de Gestion Environnementale et Sociale de l'Entreprise (PGESE) : le plan préparé par l'entreprise qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux, conformément au Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) du projet.

Procédure d'allégation d'incidents de VBG/EAS/HS et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG/EAS/HS ou VCE.

Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudices, en particulier ceux découlant de la VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les incidents de VBG/EAS/HS et de VCE.

Sollicitation mal intentionnée des enfants à caractère sexuel : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant pour un but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation.



Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : C'est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle.

Survivant.e.s : Personne(s) négativement touchée(s) par la VBG/EAS/HS ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG/EAS/HS ; seulement les enfants peuvent être des survivant.e.s de VCE.

Violence Basée sur le Genre (VBG) : Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée (Inter-Agency Standing Committee (IASC), 2015).

Les six principaux types de VBG sont les suivants :

- Viol : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- Agression sexuelle : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
  - o Faveurs sexuelles : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion, prime, offre de certaines facilités) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- Agression physique : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, secouer, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- Mariage forcé : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- Privation de ressources, d'opportunités ou de services : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux.
- Violence psychologique/affective : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, destruction d'objets chers, etc.
- Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.
- Consentement : le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires 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 considère 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.

Violence Contre les Enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligeant d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans). Cela comprend

l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Traite des personnes : recrutement, transport, hébergement ou accueil de personnes par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contraintes par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité ou par l'offre ou l'acceptation de paiement ou d'avantage pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes.

#### PRINCIPES, VALEURS MORALES, ETHIQUE ET ATTITUDES A RESPECTER

Les travailleurs du projet et tout acteurs de mise en œuvre du projet ont l'obligation de respecter les principes, les valeurs morales pour faciliter la vie scolaire et professionnelle, de protéger les apprenants contre toutes formes d'abus y compris les violences basées sur le de genre (VBG), l'exploitation et abus sexuels (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et les violences contre les enfants (VCE).

Les actes de discrimination, harcèlement, et violences ci-dessous sont formellement interdits et sévèrement réprimés pour tous les acteurs du projet (membres de la communautés éducative).

1. Tout acte de discrimination dans les interactions avec les bénéficiaires du projet ou membre de la communauté locale ou entre le personnel (de l'entreprise hôte, centre de formation, etc.) sur base de race, couleur, sexe, âge, religion, langue, état civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale, handicap physique ou mental, naissance, orientation sexuelle, identité de genre, ou tout autre statut.
2. Tout acte de harcèlement sexuel, ou langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provocant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé.
3. Tout acte de violence, y compris la violence sexuelle et/ou sexiste, qui peut causer des souffrances physiques, psychologiques, ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte, et la privation de liberté.
4. Tout acte d'exploitation ou abus de pouvoir, y compris l'exploitation et l'abus sexuels, tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens, ou de services contre les rapports sexuels, qui inclut les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, ou abusif.
5. L'emploi et l'exploitation des enfants au sein de l'entreprise, ce qui incluent l'abus sexuel ou d'autres comportements inappropriés à l'égard des enfants, y compris les rapports sexuels et le mariage précoce ; en plus, la sécurité et protection des enfants dans les zones du projet et aussi dans les environs du projet doivent être aussi assurées.

La commission des actes interdits et énumérés ci-haut sera immédiatement sanctionnée par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires par l'autorité publique compétente s'il est signalé (avec le consentement éclairé du/de la survivant(e)).

En plus, tout acte d'agissement répété du harcèlement ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel, sera passible d'une sanction disciplinaire.

Finalement, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les actes ou agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels actes ou agissements ou les avoir relatés ou signalés auprès de sa hiérarchie.

### III.2.1. Engagement

Dans le cadre du présent code de conduite le gestionnaire renvoie au chef de mission, au chef chantier, ou au chef des travaux dans le cadre des activités des prestataires de services.

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 Violences Basées sur le Genre (VBG) comprenant l'Exploitation et Abus sexuels (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS), et aux Violences Contre les Enfants (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/EAS/HS 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 Entreprises (PGESE) 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/EAS/HS et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG/EAS/HS et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

### III.2.2. La mise en œuvre

Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :

- 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 ;
- 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.
- Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
- Veiller à ce que :
  - o Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
  - o 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 ;
  - o Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
  - o 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 ; et
    - Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG/EAS/HS ou aux VCE par le biais du Mécanisme de Gestion des plaintes/doléances

- o Encourager les membres du personnel à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG/EAS/HS ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et dans le respect du principe de confidentialité.
- Conformément aux lois en vigueur et au mieux de leurs 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.
- Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
  - o Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les VBG/EAS/HS et les VCE ;
  - o 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 ;
  - o Énoncent 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/EAS/HS et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG/EAS/HS 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 contrats de travail sur le projet ou de prestations.
- Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG/EAS/HS 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/EAS/HS et VCE.
- Veiller à ce que toute question de VBG/EAS/HS ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale, tout en respectant la volonté de la victime.
- Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG/EAS/HS et/ou de VCE et y répondre conformément au 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.
- 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.
- Les gestionnaires veilleront à ce qu'aucun acte de représailles (suspension, ou autre sanction) ne soit prise à l'encontre des personnes qui signalent les actes présumés ou avérés de VBG/EAS/HS/VCE.

### III.2.3. La formation

Les gestionnaires ont la responsabilité de :

- 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 ;
- Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du PGESE et qu'il reçoive la formation nécessaire pour mettre ses exigences en œuvre.

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/EAS/HS 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/EAS/HS et la VCE.

Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours des formations mensuelles animées dans le cadre du projet et dispensées à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.

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 :

- Les exigences HST et les normes ESHS ; et
- Les VBG/EAS/HS et les VCE.

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

#### III.2.4. L'intervention

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

En ce qui concerne la VBG/EAS/HS et la VCE :

- Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG/EAS/HS et de VCE et au Protocole d'intervention élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action VBG/EAS/HS et VCE approuvé ;
- Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité énoncées dans le Plan d'action VBG/EAS/HS et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG/EAS/HS 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) ;
- Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/EAS/HS ou de VCE commise par l'un.e de ses subordonné.e.s direct.e.s ou par un.e employé.e travaillant pour une autre entreprise sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant au Mécanisme de Gestion des Plaintes/doléances ;
- Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que celle-ci soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
- Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la/le/les survivant.e.s et/ou l'auteur/l'autrice 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 ;

- Veiller à ce que toute question liée aux VBG/EAS/HS ou aux VCE justifiant une intervention policière (après avoir obtenu le consentement de la/du survivant.e soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.

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/EAS/HS et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG/EAS/HS et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le Président Directeur Général (PDG), le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :

- L'avertissement informel ;
- L'avertissement formel ;
- La formation complémentaire ;
- La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, au besoin, uniquement avec le consentement du/de la survivant(e).
- Le licenciement.

En fin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de non-conformités liées aux ESHS et de HST, et de répondre aux VBG/EAS/HS et aux 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 aux normes ESHS, à la HST, aux VBG/EAS/HS 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.

Signature :

---

Nom en toutes lettres :

---

Titre :

---

Date :

---