

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

MINISTERE DE L'ECONOMIE DE LA
PLANIFICATION ET DE
L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE
MINEPAT



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – Work - Fatherland

MINISTRY OF ECONOMY, PLANNING
AND REGIONAL DEVELOPMENT
MINEPAT

PROJET D'URGENCE DE LUTTE CONTRE LES INONDATIONS (PULCI)

Financement : PPA N°IDA V4100

Agence fiduciaire : PULCI

PHASE PREPARATOIRE DU PROJET D'URGENCE DE LUTTE CONTRE LA CRISE ALIMENTAIRE AU CAMEROUN (PULCCA)

PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO)

RAPPORT FINAL

Version du document	Autorisé par	Date
Version 1	Projet PULCI/PULCCA	03 juillet 2022
Version 2	Projet PULCI/PULCCA	22 septembre 2022
Version 3	Projet PULCI/PULCCA	24 octobre 2022
Version 4	Projet PULCI/PULCCA	18 Janvier 2023
Version 5	Projet PULCI/PULCCA	28 février 2023

Janvier 2023

TABLE DES MATIERES

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS	3
LISTE DES TABLEAUX	5
LISTE DES FIGURES	5
RESUME EXECUTIF.....	6
EXECUTIVE SUMMARY	8
CHAPITRE 1 : INTRODUCTION.....	9
1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION	9
1.2 OBJECTIFS DU MANUEL	9
1.3 METHODOLOGIE.....	9
1.3.1 <i>Préparation de la mission et production du Rapport de démarrage.....</i>	<i>9</i>
1.3.2 <i>Consultation des parties prenantes.....</i>	<i>9</i>
1.3.3 <i>Elaboration du manuel.....</i>	<i>9</i>
CHAPITRE 2 : PRESENTATION DU PULCCA	10
2.1 OBJECTIF DE DEVELOPPEMENT ET COMPOSANTES DU PROJET	10
2.2 ZONES D’INTERVENTION DU PROJET	12
CHAPITRE 3 : UTILISATION DE LA MAIN-D’ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	13
3.1 EFFECTIFS ET CATEGORIES DES TRAVAILLEURS DU PROJET	13
3.2 ORGANISATION CONTRACTUELLE ENVISAGEE POUR LE PULCCA.....	14
CHAPITRE 4 : CADRE INSTITUTIONNEL ET JURIDIQUE RELATIF AU TRAVAIL.....	14
4.1 CADRE INSTITUTIONNEL DE GESTION DE LA MAIN-D’ŒUVRE.....	14
4.1.1 <i>Institutions nationales.....</i>	<i>14</i>
4.1.1.1 Ministère en charge du Travail et de la Sécurité Sociale	14
4.1.1.2 Ministère en charge de l’Emploi et de la Formation Professionnelle	14
4.1.1.3 Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF)	15
4.1.1.4 Ministère des Affaires Sociales.....	15
4.1.1.5 Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.....	15
4.1.1.6 Fonds National de l’Emploi.....	15
4.1.1.7 Organisation Non Gouvernementale (ONG).....	15
4.1.1.8 Unité de Gestion du Projet	15
4.1.2 <i>Institutions internationales</i>	<i>16</i>
4.1.2.1 Organisation Internationale du Travail (OIT).....	16
4.1.2.2 Banque Mondiale	16
4.2 CADRE JURIDIQUE DE GESTION DU TRAVAIL	16
4.2.1 <i>Normes internationales du travail.....</i>	<i>16</i>
4.2.2 <i>Législation nationale</i>	<i>17</i>
4.3 ANALYSE COMPAREE ENTRE LA NES 2 ET LA LEGISLATION NATIONALE	20
4.4 CONDITIONS GENERALES D’EMPLOI DES TRAVAILLEURS	23
4.4.1 <i>Heures de travail</i>	<i>23</i>
4.4.2 <i>Repos.....</i>	<i>23</i>
4.4.3 <i>Suivi de santé et sécurité au travail.....</i>	<i>24</i>
4.4.4 <i>Santé et prestations sociales.....</i>	<i>24</i>
4.4.5 <i>Cadre de travail et sécurité incendie</i>	<i>25</i>
4.5 CONDITIONS SPECIFIQUES D’EMPLOI DES TRAVAILLEURS	25
4.5.1 <i>Conditions d’emploi spécifique aux travailleurs communautaires</i>	<i>25</i>
4.5.1.1 <i>Modalités de sélection des travailleurs communautaires.....</i>	<i>26</i>
4.5.1.2 <i>Conditions de renouvellement des travailleurs communautaires.....</i>	<i>27</i>
4.5.2 <i>Conditions d’emploi spécifique aux travailleurs directs</i>	<i>27</i>
4.5.2.1 <i>Modalités de sélection des travailleurs directs.....</i>	<i>27</i>
4.5.2.2 <i>Conditions de renouvellement des travailleurs directs</i>	<i>27</i>
4.5.3 <i>Conditions d’emploi spécifiques aux travailleurs contractuels.....</i>	<i>27</i>
4.5.4 <i>Travail forcé.....</i>	<i>28</i>
CHAPITRE 5 : PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D’ŒUVRE DANS LE CADRE DU PULCCA.....	30
5.1 PROCEDURES OPERATIONNELLES.....	30

5.1.1	Non-discrimination et égalité des chances en matière de recrutement.....	30
5.1.2	Absences.....	31
5.1.3	Congés.....	31
5.1.4	Rupture de contrat.....	32
5.1.5	Salaires.....	33
5.2	PROCEDURES POUR LA GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	33
CHAPITRE 6 : PRINCIPAUX RISQUES LIES A L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....		36
CHAPITRE 7 : AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI.....		41
7.1	AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI DANS LE CADRE DU PULCCA.....	41
7.2	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	41
CHAPITRE 8 : GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....		43
8.1	PROCESSUS DE SELECTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	43
8.2	PROCEDURE DE GESTION ET DE SUIVI DE LA PERFORMANCE DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	43
CHAPITRE 9 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES.....		44
9.1	CATEGORIES DE PLAINTES.....	44
9.2	MODE DE TRAITEMENT.....	45
9.3	PROCEDURES DE GESTION DES PLAINTES.....	45
9.3.1	<i>Quelques règles à respecter pour la gestion des plaintes.....</i>	<i>45</i>
9.3.1.1	Étape 1 : Collecte / Réception des plaintes.....	46
9.3.1.2	Étape 2 : Tri et transmission des plaintes.....	46
9.3.1.3	Étape 3 : Accusé de réception et information.....	47
9.3.1.4	Étape 4 : Vérification, Enquête.....	47
9.3.1.5	Traitement/ Prise de résolution et feedback au plaignant.....	47
9.3.1.6	Étape 6 : Suivi et Evaluation des Plaintes.....	48
9.3.1.7	Étape 7 : Clôture de la plainte.....	49
9.4	GESTION DES PLAINTES EAS/HS.....	49
9.5	RAPPORTS PERIODIQUES.....	50
9.5.1	<i>Plaintes générales/classiques.....</i>	<i>50</i>
9.5.2	<i>Plaintes sensibles.....</i>	<i>50</i>
9.5.3	<i>Plaintes hypersensibles.....</i>	<i>50</i>
9.6	SUIVI-EVALUATION ET MISE A JOUR DU MANUEL.....	51
CHAPITRE 10 : CONCLUSION.....		51
BIBLIOGRAPHIE.....		52
ANNEXES.....		53
ANNEXE 1 : TERMES DE REFERENCE.....		53
ANNEXE 2 : LOCALITES VISITEES LORS DE LA COLLECTE DES DONNEES.....		60
ANNEXE 3 : OUTILS DE COLLECTE DES DONNEES.....		61
ANNEXE 4 : CODES DE CONDUITES.....		63
<i>Code de conduite entreprise et UGP.....</i>		<i>63</i>
<i>Code de conduite gestionnaires.....</i>		<i>66</i>
<i>Code de conduite individuels.....</i>		<i>69</i>
ANNEXE 5 : CODE DE CONDUITE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST- ET PREVENIR LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE.....		72
ANNEXE 6 : ORGANISATION CONTRACTUELLE ENVISAGEE POUR LE PULCCA.....		75
ANNEXE 7 : DEFINITION DES CONCEPTS.....		98
ANNEXE 8 : CONVENTIONS RATIFIEES PAR LE CAMEROUN.....		ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

AFD	: Agence Française de Développement
BAC	: Baccalauréat
BAD	: Banque Africaine de Développement
BM	: Banque Mondiale
BID	: Banque Islamique de Développement
BPISA	: Bonnes Pratiques Internationales du Secteur d'Activité
CES	: Cadre Environnemental et Social
CIA	: Certified Internal Audit
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CNPS	: Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CPPA	: Cadre de Planification pour les Peuples Autochtones
CPR	: Cadre de Politique de Réinstallation
DAO	: Dossier d'Appels d'Offres
DRF	: Demande de Remboursement de Fonds
DPD	: Demande de Paiement Direct
EAS	: Exploitation et Abus Sexuel
EC	: Equipe de Conformité
EPI	: Equipement de Protection Individuelle
ESS	: Environmental and Social Standards
E-PGES	: Plan de Gestion Environnementale et Sociale des Entrepreneurs
ESHS	: Environmental, Social, Health and Safety
FAO	: Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	: Fonds International de Développement Agricole
FNE	: Fonds National de l'Emploi
FPI	: Financement des Projets d'Investissement
GBV	: Gender-Based Violence
HGSF	: Home-Grown School Feeding: Alimentation Scolaire d'Urgence d'origine Locale
HIMO	: Haute Intensité de Main d'œuvre
HS	: Harcèlement Sexuel
HST	: Hygiène et Sécurité au Travail
HSSE	: Hygiène – Santé – Sécurité - Environnement
IFACI	: Institut Français de l'Audit et du Contrôle Interne
IIA	: Institut International des Assurance
IDA	: International Development Association
ME	: Manuel d'Exécution
MGP	: Mécanisme de de Gestion de Plainte
MSE	: Manuel de Suivi-Evaluation
MINADER	: Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural
MINAS	: Ministère des Affaires Sociales
MINAT	: Ministère de l'Administration Territoriale
MINEPIA	: Ministère de l'Élevage, des Pêches des Industries Animales
MINEPAT	: Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire
MINREX	: Ministère des Relations Extérieures
MINPROFF	: Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille
MINTSS	: Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
MST	: Maladies Sexuellement Transmissibles
NES	: Normes Environnementales et Sociales
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONUFEMMES	: Organisation des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
PAD	: Project Appraisal Document
PAM	: Programme Alimentaire Mondial
PEES	: Plan d'Engagement Environnemental et Social

PDI	: Populations Déplacées Internes
PDG	: Président Directeur Général
PFS	: Projet Filets Sociaux
PGMO	: Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PGN	: Plan de Gestion des Nuisibles
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PPSD	: Project Procurement Strategy for Development
PHSS	: Plan Hygiène Santé Sécurité
PPM	: Plan de Passation des Marchés
PNDP	: Programme National de Développement Participatif
PNVRSA	: Programme National de Veille et de Renforcement de la Sécurité Alimentaire
PRODEL	: Projet de Développement de l'Elevage
PTF	: Partenaires Techniques et Financiers
PULCCA	: Projet d'Urgence de Lutte Contre la Crise Alimentaire au Cameroun
RSF	: Rapport de Suivi Financier
RAF	: Responsable Administratif et Financier
RIA	: Robinet d'Incendie Armé
SEMRY	: Société d'Expansion et de Modernisation de la Riziculture de Yagoua
S&E	: Suivi-Evaluation
SPM	Spécialiste en Passation des Marchés
SST	: Santé et Sécurité au Travail
TDR	Termes de Référence
TMC	: Transferts Monétaires Conditionnels
THIMO	: Travaux à Haute Intensité de Main d'Œuvre
UCP	: Unité de Coordination du Projet
UGP	: Unité de Gestion du Projet
VBG	: Violences Basées sur le Genres
VCE	: Violence Contre les Enfants

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : PRESENTATION DU PULCCA	10
TABLEAU 2 : CATEGORIE DE TRAVAILLEURS A MOBILISER ET EFFECTIFS	13
TABLEAU 3 : CONVENTIONS RATIFIEES PAR LE CAMEROUN.....	16
TABLEAU 4 : REGLEMENTATION NATIONALE SUR LA GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE.....	18
TABLEAU 5 : ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LA NES 2 ET LE CODE DU TRAVAIL	20
TABLEAU 6 : ACTIVITES DU PULCCA NECESSITANT LA MAIN D'ŒUVRE ET RISQUES ASSOCIES.....	36
TABLEAU 7 : CATEGORIES ET TYPES DE PLAINTES POTENTIELLES DANS LE CADRE DU PULCCA	44

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : SCHEMA SYNOPTIQUE DU MGP	46
---	----

RESUME EXECUTIF

Le Projet d'Urgence de Lutte Contre la Crise Alimentaire (PULCCA) au Cameroun a pour objectif de renforcer la sécurité alimentaire et nutritionnelle et d'augmenter la résilience aux chocs climatiques des ménages et des producteurs ciblés. Sa mise en œuvre mobilisera différentes catégories de travailleurs (travailleurs directs : 16, travailleurs communautaires : 33 400 et travailleurs contractuels et employés des fournisseurs principaux : difficile d'évaluer leur nombre car il s'agit des personnes employées ou recrutées par des tiers (prestataires, fournisseurs, sous-traitants, négociants) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet). Conformément à la NES 2, il est impératif d'élaborer et mettre en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre applicables au PULCCA. Le présent manuel décrit la manière dont différentes catégories de travailleurs seront gérées, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES 2.

La méthodologie d'élaboration de ce manuel a été essentiellement participative et inclusive, associant toutes les parties prenantes. La prestation a été réalisée en étroite collaboration avec l'équipe de préparation du PULCCA. La collecte des données auprès des acteurs était essentiellement qualitative. L'exploitation des notes prises sur papier lors des discussions a permis d'apprécier les opinions, perceptions, et préoccupations des personnes consultées.

Le cadre normatif est basé sur la législation du Cameroun et sur la NES 2 de la Banque mondiale portant sur la main-d'œuvre et les conditions de travail. Ce cadre intègre les normes et les conventions internationales ratifiées par le Cameroun relatives au travail (Convention sur l'âge minimum, 1973 (No. 138), Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (N° 182), OIT, etc.), et les lois et règlements élaborés par le pays pour atteindre ses objectifs en matière d'emploi et de travail décent (loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun et ses textes d'application). **L'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet est fixé à 18 ans, vérifiable par le biais de la Carte d'identité nationale.**

Les principaux risques liés au travail de terrain sont :

- Accidents de travail, pollutions et nuisances ;
- Accidents de circulation pendant le transport des équipements ou des accidents lors de l'installation des équipements ou encore des situations d'urgence ;
- Risques de VBG/EAS/HS/VCE liés à l'afflux d'une main d'œuvre externe et à la présence des travailleurs salariés au sein d'une communauté locale vulnérable ;
- Propagation des MST et VIH/SIDA en cas de comportements sexuels risqués ;
- Les risques liés à l'insécurité dans certaines zones d'intervention du PULCCA.

Face à ces risques, des mesures d'atténuation ont été proposées et sont localisées dans la section 6, page 31. Les risques liés à l'insécurité dans certaines zones d'intervention du PULCCA peuvent entraîner la perturbation des missions de terrain (disparition des équipes de mission, kidnapping, dispersion des travailleurs et afflux de la population d'une localité vers une autre, arrêt du travail et augmentation des VBG). Face à ces risques sécuritaires, un plan de gestion de sécurité sera élaboré par le projet pour définir les mesures pour éviter, réduire ou atténuer les risques liés à l'insécurité sur les travailleurs du projet.

Concernant la santé et la sécurité au travail, le PULCCA réalisera un examen régulier des performances du projet en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail. Cet examen permettra de mettre à jour l'identification des dangers et risques de sécurité et santé consignés dans le présent document, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés.

La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires est basée sur le respect de leur cahier de charges, le respect des conditions d'emplois des travailleurs contractuels et des employés des fournisseurs principaux, le respect des mesures de santé et sécurité sur les sites du projet et la prévention des VBG/EAS/HS.

Les procédures décrites dans le présent manuel et les risques identifiés feront l'objet d'une mise à jour périodique par les responsables du PULCCA en fonction de l'évolution du projet et des situations non initialement envisagées ou insuffisamment appréciées lors de sa préparation. La mise en œuvre du PULCCA pourra engendrer des plaintes. Les différentes catégories de plaintes ont été identifiées et le processus de leur gestion est présenté à la section 9. Le coût de mise en œuvre du Plan de Gestion de la

Main d'œuvre (PGMO) du PULCCA est déjà pris en compte dans les autres instruments de sauvegardes élaborés.

EXECUTIVE SUMMARY

The Emergency Food Crisis Control Project (PULCCA) in Cameroon aims to strengthen food and nutritional security and increase the resilience to climate shocks of targeted households and producers. Its implementation will mobilize different categories of workers (direct workers: 16, community workers: 33,400 and contract workers: difficult to assess their number as they are people employed or recruited by third parties (contractors, suppliers, subcontractors, traders) to carry out work related to the essential functions of the project). In accordance with the ESS 2, it is imperative that written labor management procedures are developed and implemented for the PULCCA. This manual describes how different categories of workers will be managed, in accordance with the requirements of national law and the ESS 2.

The methodology for developing this manual was essentially participatory and inclusive, involving all stakeholders. It was carried out in close collaboration with the PULCCA preparation team. Data collection from stakeholders was mainly qualitative. The use of notes taken on paper during the discussions made it possible to assess the opinions, perceptions and concerns of those consulted.

The normative framework is based on Cameroonian legislation and the World Bank's ESS 2 on labor and working conditions. This framework integrates the international standards and conventions ratified by Cameroon on labour (Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), ILO, etc.), and the laws and regulations drawn up by the country to achieve its objectives in terms of employment and decent work (Law No. 92/007 of 14 August 1992 on the Labour Code of Cameroon and its implementing texts). The minimum age for admission to employment and recruitment under the project is 18 years, verifiable through the National Identity Card.

The main risks associated with fieldwork are :

- Work-related accidents, pollution and nuisances ;
- Traffic accidents during the transport of equipment or accidents during the installation of equipment or emergency situations ;
- GBV/ASR/HS/VCE risks related to the influx of external labour and the presence of salaried workers in a vulnerable local community;
- Spread of STDs and HIV/AIDS through risky sexual behaviour ;
- Risks related to insecurity in certain PULCCA intervention areas.

Mitigation measures for these risks have been proposed and are located in section 6, page 31. The risks linked to insecurity in certain PULCCA intervention zones can lead to the disruption of field missions (disappearance of mission teams, kidnapping, dispersion of workers and influx of the population from one locality to another, work stoppage and increase in GBV). Faced with these risks, a security management plan will be developed by the project to define measures to avoid, reduce or mitigate the risks linked to insecurity for project workers.

With regard to occupational health and safety, PULCCA will conduct a regular review of the project's occupational health and safety performance and working environment. This review will update the identification of safety and health hazards and risks recorded in this document, the implementation of effective methods to address the identified hazards and risks.

The procedure for managing and monitoring the performance of suppliers and service providers is based on compliance with their specifications, compliance with the employment conditions of contracted workers, compliance with health and safety measures on project sites and the prevention of GBV/SHA.

The procedures described in this manual and the risks identified will be periodically updated by PULCCA managers according to the evolution of the project and situations that were not initially envisaged or insufficiently assessed during its preparation. The implementation of the PULCCA may give rise to complaints. The different categories of complaints have been identified and the process for managing these complaints is presented in Section 9. The cost of implementing the PULCCA Workforce Management Plan (WMP) is already taken into account in the other safeguards instruments developed.

CHAPITRE 1 : INTRODUCTION

1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION

L'Etat du Cameroun fait face à plusieurs problèmes de développement qui limitent sa croissance. Parmi ces problèmes figurent le changement climatique, les attaques de Boko Haram à l'Extrême-Nord, la crise sociopolitique dans les régions du Nord-Ouest et du Sud-Ouest et la pandémie de COVID-19 qui a eu de graves répercussions sur l'économie nationale. Ces problèmes sont à l'origine de la crise alimentaire qui sévit dans les régions concernées. La préparation du PULCCA qui vient renforcer la sécurité alimentaire et nutritionnelle, et améliorer la productivité et la résilience climatique des producteurs et de leurs communautés dans les zones affectées par la crise participe à cette dynamique gouvernementale pour l'amélioration des conditions de vie des populations. Les activités envisagées dans la mise en œuvre du PULCCA nécessiteront l'acquisition de la main d'œuvre, notamment pour la coordination et la gestion du projet, pour les travaux à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) et pour les prestations de services diverses. Le présent PGMO est donc élaboré en conformité avec la NES 2 « main-d'œuvre et conditions de travail », des conventions internationales relatives au travail, du code de travail camerounais et ses textes d'application.

1.2 OBJECTIFS DU MANUEL

Conformément à la NES 2, il est impératif d'élaborer et mettre en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre qui s'appliquent au PULCCA. Ces procédures décriront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la présente NES. Elles indiqueront de quelle façon la NES 2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que l'Emprunteur (le projet) imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés, conformément aux paragraphes 31 à 33 de la NES 2 (Banque Mondiale, Cadre Environnemental et Social, Page 35).

1.3 METHODOLOGIE

La méthodologie de réalisation de cette mission était essentiellement participative et inclusive, associant toutes les parties prenantes. Cette étude était articulée autour de trois (03) étapes :

- **Etape 1** : Préparation de la mission et production du rapport de démarrage ;
- **Etape 2** : Consultations des parties prenantes ;
- **Etape 3** : Elaboration du manuel.

1.3.1 Préparation de la mission et production du Rapport de démarrage

Au cours de cette première étape, le Consultant a participé à la Réunion de briefing avec l'équipe de préparation du PULCCA, la collecte et exploitation de la documentation, l'identification des parties prenantes à rencontrer sur le terrain et des besoins en informations. Les détails sur les localités visitées sont présentés en annexe 2.

1.3.2 Consultation des parties prenantes

Les acteurs identifiés ont été rencontrés dans les six (06) régions d'intervention du PULCCA et les entretiens ont été menés conformément aux guides d'entretien élaborés à cet effet. Cependant, les entretiens avec les communautés potentiellement bénéficiaires du projet se sont déroulés uniquement dans quatre (04) régions qui sont l'Extrême-Nord, le Nord, l'Adamaoua et l'Est. Compte tenu de la situation sécuritaire dans les régions du Nord-Ouest et du Sud-Ouest, les entretiens avec les communautés affectées par la crise alimentaire n'ont pas eu lieu. Toutefois, les responsables des Services Déconcentrés de l'Etat (SDE) de ces deux régions ont été rencontrés et ont été consultés.

1.3.3 Elaboration du manuel

Les données collectées auprès des acteurs rencontrés sur le terrain ont été synthétisées et analysées afin de produire les informations nécessaires à l'élaboration du présent manuel. L'exploitation de la documentation et le jugement d'experts ont également été mis à contribution pour la production du présent manuel.

CHAPITRE 2 : PRESENTATION DU PULCCA

2.1 OBJECTIF DE DEVELOPPEMENT ET COMPOSANTES DU PROJET

L'Objectif de Développement du Projet (ODP) est de renforcer la sécurité alimentaire et nutritionnelle et d'augmenter la résilience aux chocs climatiques des ménages et des producteurs ciblés.

Il s'agit pour le PULCCA de répondre de manière urgente pour l'atténuation des impacts à court terme de l'insécurité alimentaire et nutritionnelle, ainsi qu'à ses facteurs à moyen terme pour renforcer la résilience économique, climatique et communautaire dans les Régions ciblées. Le projet s'organise autour de cinq (05) composantes (dont 03 techniques) telles que déclinées dans le tableau 1.

Tableau 1 : Présentation du PULCCA

Composantes	Coût	Sous-composante	Responsable de la mise en œuvre	Partenaires de mise en œuvre	Activités	Bénéficiaires directs
1. Soutien à la stabilisation alimentaire et nutritionnelle de la réponse rapide en vue d'un relèvement rapide et d'un renforcement de la résilience	35 millions de dollars US	1.1 : Fourniture d'une aide alimentaire et nutritionnelle d'urgence	PAM (à travers un accord d'exécution qui sera signé avec l'UGP)	MINADER (PNVRS), MINEPIA, Ministère de l'Éducation de Base (MINEDUB), Ministère de la Santé Publique (MINSANTE)	Transferts Monétaires Conditionnels (TMC) aux ménages extrêmement vulnérables pour les activités de relèvement rapide.	33 490 bénéficiaires seront couverts par des TMC (dont 60 % de femmes).
					Alimentation scolaire d'urgence et jardin potager (HGSP)	35 000 enfants dans 50 écoles primaires
		Soutien à la prévention de la malnutrition aiguë	30 000 enfants âgés de 5 à 59 mois et des groupes de personnes vivant avec le VIH/SIDA qui recevront des soins de prévention et de traitement de la malnutrition ;			
		1.2. Travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre pour la résilience	PAM (à travers un accord d'exécution qui sera signé avec l'UGP)	MINADER, MINEPIA, MINEE MINAT	<ul style="list-style-type: none"> • Reboisement • Construction de fosses à compost • Construction de digues de protection • Réhabilitation/construction de canaux d'irrigation, des biefs, et de bassins d'eau, de réservoirs d'eau étagés et de puits à ciel ouvert 	33 400 travailleurs actifs bénéficiaires, liés à 167 000 membres de ménages (un travailleur pour cinq membres de ménages)
2. Renforcement des capacités productives des petits exploitants	42 millions de dollars	2.1. Soutien à la production alimentaire pour les agriculteurs et	MINADER	PAM, FAO	Fourniture d'intrants tels que des variétés de semences améliorées résistantes à la sécheresse, des engrais et des outils de	100 000 agriculteurs et transformateurs agroalimentaires connexes

Composantes	Coût	Sous-composante	Responsable de la mise en œuvre	Partenaires de mise en œuvre	Activités	Bénéficiaires directs
par le biais d'un soutien aux cultures et à l'élevage pour la résilience climatique et nutritionnelle		les transformateurs agroalimentaires			base pour la production primaire, y compris l'irrigation à petite échelle	Coopératives
					Fourniture d'équipements post-récolte et de valorisation, en mettant l'accent sur les équipements fonctionnant à l'énergie solaire	
					Développement des infrastructures (c'est-à-dire des installations de stockage communautaires)	
		2.2. Appui aux éleveurs et aux pêcheurs, et transformation connexe	MINEPIA	Caisse de Développement de l'Élevage pour le Nord-Ouest (CDENO) SOWEDA Caisse de Développement de l'Élevage pour le Nord (CDEN) FAO	Acquisition et distribution d'intrants, d'équipements et d'infrastructures spécifiques aux deux sous-secteurs Appui au développement de la gestion post-récolte et de la transformation des produits pastoraux et de la pêche Assistance technique pour soutenir l'élevage durable	59 000 éleveurs et pêcheurs (moins 60 % seront des femmes)
3- Renforcement de la capacité du gouvernement et de l'information sur la sécurité alimentaire, les conditions agrométéorologiques, les prix du marché	13 millions de dollars	3.1. Renforcement de la capacité gouvernementale et de l'information sur la sécurité alimentaire, les conditions agrométéorologiques, les prix du marché	MINADER	Direction des Enquêtes et des Statistiques Agricoles (DESA) ; Programme National de Veille et de Renforcement de la Sécurité Alimentaire (PNVRS) ; MINEPIA (Division des Etudes, de la Planification, de la Coopération et des Statistiques	Coordination intergouvernementale et le renforcement des capacités au sein du MINADER (PNVRS et DESA), du MINEPIA et d'autres institutions gouvernementales. Préparation du plan de réponse à la crise de la sécurité alimentaire (FSCPP) (national et régional) Collecte, le traitement et la publication d'informations agrométéorologiques Collecte et l'analyse de données d'enquête, en mettant l'accent sur le Cadre Harmonisé (CH), l'enquête de suivi de la sécurité alimentaire (FSMS), l'évaluation nationale de la sécurité	Personnel gouvernemental (Chefs des Postes Agricoles (CPA) du MINADER, Chefs de Centres Zootechniques et Vétérinaires (CZV), Délégués d'Arrondissement des zones d'installation des stations météorologiques)

Composantes	Coût	Sous-composante	Responsable de la mise en œuvre	Partenaires de mise en œuvre	Activités	Bénéficiaires directs
				(DEPCS), RESCAM)	alimentaire et de la nutrition (ENSAN) et les informations sur les prix du marché.	
		3.2. Développement d'outils numériques pour soutenir la réponse à la sécurité alimentaire et la résilience climatique	MINADER (Cellule des Informations et de l'Alerte Précoce (CIAR) de la DESA)		<ul style="list-style-type: none"> • Développement d'un système d'information • Développement/financement d'outils numériques • Développement d'une plateforme numérique 	Agriculteurs Eleveurs
4- Gestion, suivi et évaluation du projet	10 millions de dollars US	Cette composante financera les activités liées à la coordination et à la gestion du projet, y compris l'élaboration de Plans de Travail et de Budgets Annuels, la gestion financière et la Passation de marchés, la conformité aux mesures de sauvegardes environnementales et sociales, le suivi et l'évaluation (S&E) du projet, l'engagement des citoyens ainsi qu'un mécanisme de recours en cas de griefs (GRM).				
5- composante d'intervention d'urgence contingente	0 million de dollars US	Pour permettre une réaffectation agile et rapide des fonds du projet en cas de crise naturelle ou d'origine humaine ou d'urgence pendant la mise en œuvre du projet.				

NB : Les bénéficiaires indirects sont les membres des communautés qui bénéficient des infrastructures communautaires et d'une augmentation de la productivité de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche.

2.2 ZONES D'INTERVENTION DU PROJET

Le projet est mis en œuvre dans les Régions du Cameroun dont les populations sont les plus exposées aux conditions de l'IPC3+1 (Cadre Intégré de Classification de la Sécurité Alimentaire), notamment les Régions de l'Adamaoua, de l'Est, de l'Extrême-Nord, du Nord, du Nord-Ouest, et du Sud-Ouest.

1 Régions avec les ménages : (i) ayant une consommation alimentaire insuffisante qui se traduit par une malnutrition aiguë grave ou inhabituelle, ou (ii) étant une minorité à pouvoir satisfaire leurs besoins alimentaires minimums et, le cas échéant, ne le font qu'au prix des avoirs relatifs à leurs moyens d'existence ou en recourant à des stratégies pour faire face aux crises.

CHAPITRE 3 : UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Ce chapitre fournit une estimation des effectifs des travailleurs du projet en indiquant le nombre total de personnes devant être employées dans le projet et les différents types de travailleurs : directs, contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux. Il donne une indication des caractéristiques probables des travailleurs du projet. Ce chapitre présente également l'organisation contractuelle envisagée dans le cadre du projet.

3.1 EFFECTIFS ET CATEGORIES DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Quatre catégories de travailleurs seront mobilisées dans le cadre de la mise en œuvre des activités du PULCCA : **les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs principaux.**

- **Travailleur direct** : 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. Dans le cadre du PULCCA, il s'agit du personnel recruté pour travailler à l'Unité de Gestion du Projet (UGP).
- **Travailleurs contractuels** : Les personnes employées ou recrutées par des tiers (prestataires, fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux ;
- **Travailleurs communautaires** : Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet .
- **Les employés des fournisseurs principaux** : ce sont des travailleurs employés ou recrutés par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'ils effectuent, leurs conditions de travail et traitement. Au sens des NES n° 1 et 2 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. » dans le cadre du PULCCA il s'agira des travailleurs qui seront employés par des prestataires de premier ordre qui interviennent dans la fourniture des aliments, le transfert d'argent, d'intrants et d'équipements agricoles, matériel et, ou d'entretien de bureau pour l'UGP, les restaurateurs durant les ateliers, etc.

Le tableau 2 donne quelques détails sur l'effectif pour chaque catégorie de travailleurs mobilisés ;

Tableau 2 : Catégorie de travailleurs à mobiliser et effectifs

Catégorie de travailleurs	Effectif	Lieu d'affectation	Commentaires
Travailleurs directs	23 ¹	Yaoundé	Personnel de l'UGP. Comptabilisé suite aux échanges avec l'équipe de préparation du PULCCA.
Travailleurs contractuels	Difficile à évaluer à ce stade de la préparation du projet.	Zone d'intervention du projet	À définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt / appel d'offres
Travailleurs communautaires	Sera évalué lors de la mise en œuvre des travaux HIMO	Localités ciblées pour les travaux à HIMO	60% femmes, 40% hommes (70%=population hôte, 30%=PDI et réfugiés)
Employés des fournisseurs principaux	Difficile à évaluer à ce stade de la préparation du projet	Selon les besoins des fournisseurs principaux	Les fournisseurs principaux veilleront à recruter un nombre suffisant d'employé nécessaire à la

¹ Ce nombre prend en compte le personnel d'appui (chauffeurs (03), agent d'entretien (02), gardien (02)).

			réalisation de la tâche qui leur sera confié.
--	--	--	---

3.2 ORGANISATION CONTRACTUELLE ENVISAGEE POUR LE PULCCA

La mise en œuvre du PULCCA mobilisera les trois catégories de travailleurs citées au point 3.1. Le recrutement de ces travailleurs devra respecter les procédures de la Banque Mondiale en matière de passation des marchés (particulièrement les travailleurs directs), la NES 2 et la législation nationale du travail. L'annexe 6 donne les détails sur les types d'emplois, les effectifs, les compétences requises, les responsabilités pour chaque type d'emploi et les lieux d'affectation correspondants. Les TDR des travailleurs directs (personnel d'UGP du PULCCA) seront revus et validés par la Banque avant la contractualisation. Toutes les ressources humaines à mobiliser dans le cadre du projet se feront progressivement, en fonction des engagements contenus dans les différents documents d'exécution du PULCCA.

CHAPITRE 4 : CADRE INSTITUTIONNEL ET JURIDIQUE RELATIF AU TRAVAIL

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

4.1 CADRE INSTITUTIONNEL DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La gestion de la main-d'œuvre connaît présentement des mutations profondes sous l'effet conjugué de la révolution technologique, des changements climatiques, des évolutions démographiques et de l'harmonisation des réglementations du travail. Aussi, plusieurs institutions interviennent dans les problématiques de gestion de la main-d'œuvre. Il s'agit notamment des institutions internationales (Organisation internationale du Travail, Banque mondiale) et des institutions nationales. Le centre d'intérêt de cette section étant les conditions de travail nationales, il convient de nous concentrer sur les institutions nationales de gestion de la main d'œuvre.

4.1.1 Institutions nationales

4.1.1.1 Ministère en charge du Travail et de la Sécurité Sociale

Au Cameroun, le Ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MINTSS) est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement dans les domaines des relations professionnelles, du statut des travailleurs et de la sécurité sociale. A ce titre, il contrôle l'application du code du travail et des conventions internationales ratifiées par le Cameroun ayant trait au travail. Il assure la liaison avec les institutions du système des Nations-Unies et de l'Union Africaine spécialisées dans le domaine du travail en liaison avec le Ministère des Relations Extérieures. Il est donc un des interlocuteurs privilégiés au cas où des conflits au travail surviendraient dans le cadre du Projet (grève, etc.) Il intervient dans l'encadrement des institutions de représentation du personnel (délégués du personnel, syndicat de travailleurs, etc.). Il en est de même pour la contractualisation des travailleurs étrangers sur le Projet, qui doit être approuvée par le ministre en charge du travail. Dans le cadre de la mise en œuvre du PULCCA, le MINTSS veillera au respect des conditions de travail, de la santé et sécurité des travailleurs sur les différents sites du projet.

4.1.1.2 Ministère en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'insertion professionnelle. La politique nationale de l'emploi promeut le travail décent, un concept dans lequel la création d'emplois va de pair avec la protection sociale et le respect des normes internationales du travail et des droits fondamentaux des travailleurs. En matière d'emploi, le MINEFOP rassemble les mesures, les institutions et les programmes divers qui ont une incidence sur la demande et l'offre de main-d'œuvre et sur le fonctionnement des marchés du travail. Il a sous sa tutelle le Fonds National de l'Emploi (FNE) qui joue le rôle d'intermédiaire entre les employeurs et les chercheurs d'emploi. A cet effet, il pourra être sollicité par le PULCCA ou les partenaires de mise en œuvre en cas de besoin de la main d'œuvre, notamment pour les travaux HIMO.

4.1.1.3 Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF)

Créé en 2004, le MINPROFF est responsable non seulement de l'élaboration et de la mise en œuvre des mesures gouvernementales relatives à la promotion et au respect des droits de la femme mais aussi à la protection de la famille et des droits de l'enfant. Le MINPROFF et ses services déconcentrés sont les services de référencement pour les victimes de VBG. Il sera également en charge de la gestion des plaintes liées aux VBG. Il possède les capacités et les compétences requises pour encadrer les cas de VBG qui pourraient survenir au cours de la mise en œuvre du projet. Sur ces questions de VBG/HS/EAS, le MINPROFF bénéficie de l'appui technique de l'Organisation des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des FEMMES (ONU FEMMES).

4.1.1.4 Ministère des Affaires Sociales

Le MINAS est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique du Gouvernement en matière de prévention et d'assistance sociales, ainsi que de la protection sociale de l'individu. Il s'occupe également de la protection sociale de l'enfant. Dans le cadre du PULCCA, il veillera particulièrement à la prévention du travail des enfants et la traite d'êtres humains. Il fera la sensibilisation pour la prise en compte des personnes vulnérables (handicapées, réfugiées, etc..) lors des recrutements. A travers les services de l'action sociale localisés dans les communes, il s'assurera également de l'utilisation des populations autochtones lors de la mise en œuvre des plans en faveur des populations autochtones (PPA) lorsque cela est possible.

4.1.1.5 Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)

Placée sous la tutelle du Ministère en charge du Travail et de la Sécurité Sociale, la CNPS est un établissement public doté de la personnalité juridique et jouissant de l'autonomie financière.

La gestion de la CNPS est assurée par un conseil d'administration composé de façon tripartite par les représentants des travailleurs, des employeurs et de l'Etat, et une Direction Générale.

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

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

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

4.1.1.6 Fonds National de l'Emploi (FNE)

Le Fonds National de l'Emploi (FNE) est un organisme public camerounais chargé de la promotion de l'emploi sur l'ensemble du territoire camerounais. Les missions du FNE sont les suivantes :

- L'intermédiation entre les chercheurs d'emploi et les entreprises ;
- La formation professionnelle ;
- La création d'activités (promotion de l'auto-emploi et de la micro-entreprise) ;
- La diffusion de l'information sur le marché du travail.

Dans le cadre du PULCCA, le FNE pourrait être mis à contribution pour la publication des offres d'emploi et le recrutement des travailleurs communautaires.

4.1.1.7 Organisation Non Gouvernementale (ONG)

Au Cameroun, certaines ONG telles que NDH-Cameroun militent pour les droits de l'Homme et interviennent dans le cadre de la mise en œuvre des projets pour dénoncer les cas de mauvaises conditions de travail ou de maltraitance des ouvriers.

4.1.1.8 Unité de Gestion du Projet

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) est responsable de la mise en œuvre des activités du Projet et, par conséquent, de celle de sa politique de gestion du travail. En effet, le Coordonnateur est l'Ingénieur

chargé de la qualité de mise en œuvre du projet. Il désigne à ce titre le spécialiste des questions sociales et le responsable des affaires administratives et financières qui assurent au quotidien le suivi de la gestion de la main d'œuvre.

4.1.2 Institutions internationales

4.1.2.1 Organisation Internationale du Travail (OIT)

L'OIT a pour mandat la promotion de la justice sociale à travers le travail décent pour tous/toutes dans ses Etats membres et notamment le Cameroun. L'OIT répond aux besoins des travailleurs grâce aux différentes normes du travail, des politiques et des programmes conçus et élaborés conjointement par les Gouvernements, les travailleurs et les employeurs. Dans le cadre de la mise en œuvre du PULCCA, le projet et les partenaires de mise en œuvre veilleront au respect des normes de l'OIT en matière de gestion de la main d'œuvre.

4.1.2.2 Banque Mondiale

La Banque Mondiale est le bailleur de fonds du PULCCA. Les projets qu'elle finance sont mis en œuvre conformément au cadre environnemental et social constitué de dix NES parmi lesquelles la NES 2 sur la main-d'œuvre et les conditions de travail, qui constitue la principale NES pour la gestion de la main d'œuvre. Ainsi, le présent document est élaboré sur la base de cette norme et sa mise en œuvre respectera également les exigences de cette norme. Le PULCCA bénéficiera de l'appui technique et financier de la Banque Mondiale à cet effet. Le projet informera la Banque de manière périodique de la mise en œuvre du PGMO.

4.2 CADRE JURIDIQUE DE GESTION DU TRAVAIL

Le Cadre normatif est basé sur la législation du Cameroun et sur la NES 2 sur la main-d'œuvre 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.

4.2.1 Normes internationales du travail

Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandats (gouvernements, employeurs et travailleurs) de l'OIT visant à établir les principes et droits fondamentaux au travail et à régir d'autres domaines du monde du travail. Il s'agit soit des conventions (ou des 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 3 suivant.

Tableau 3 : Conventions ratifiées par le Cameroun

Convention	Date de ratification
1. Conventions fondamentales	
Convention n°29 sur le travail forcé, 1930	07/06/1960
Convention n°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°111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	13/05/1988
Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973	13/08/2001
Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999	05/06/2002
2. Conventions techniques (quelques)	
Convention n°3 sur la protection de la maternité, 1919	25/05/1970
Convention n°19 sur l'égalité de traitement (accidents du travail) 1925	03/09/1962
Convention n°95 sur la protection du salaire, 1949	07/06/1960
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°132 sur les congés payés (révisée), 197	07/08/1973

Convention	Date de ratification
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

La Convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs entrera en vigueur au Cameroun le 01 octobre 2022.¹

4.2.2 Législation nationale

Dans le cadre du PULCCA, la législation du travail en matière d'emploi au Cameroun est régie par les lois et les règlements et textes d'application contenus dans le tableau 4 :

¹https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/WCMS_822335/lang--fr/index.htm

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

Elément		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.
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.
		Décret n°82/100 du 03 mars 1982 modifiant le décret n°78/484 du 9 novembre 1978 fixant les conditions communes applicables aux agents de l'État relevant du Code du Travail.
		Décret n°93/570 du 15 juillet 1993 fixant les modalités de placement des travailleurs.
		Décret n°93/571 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification.
		Décret n°75/29 du 10 janvier 1975 fixant les modalités d'application du régime des permissions exceptionnelles d'absences payées.
		Décret n°93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers.
		Arrêté 017/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants.
		Arrêté 018/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des femmes.
		Lettre-circulaire n°05/MTPS du 1er août 1995 ayant pour objet les départs volontaires
		Conditions de travail
	Loi n°76/8 du 8 juillet 1976 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n°73/5 du 7 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales en République Unie du Cameroun.	
	Décret n°75/DF/29 du 10 janvier 1975 fixant le régime des permissions exceptionnelles d'absence pour événements familiaux.	
	Décret n°95/677/PM du 18 décembre 1995 relatif aux dérogations à la durée légale de travail.	
	Décret n°75/28 du 10 janvier 1975 portant modalités d'application du régime des congés payés.	
	Arrêté 14/MTPS/DEGRE du 12 juin 1968 fixant les modalités d'application du repos hebdomadaire.	
	Arrêté 22/MTPS/DEGRE du 27 mai 1969 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire.	
	Circulaire n°89/MTPS/DT/SEC du 22 décembre 1973 expliquant les conditions de rémunération et de chômage pendant les fêtes légales en République Unie du Cameroun.	
	Rémunération	Décret n°78/545-546-547 du 28 décembre 1978 fixant les modalités et la base de calcul de l'indemnité journalière et des rentes.
		Décret n°93/573/PM du 15 juillet 1993 fixant les modalités de prise en charge des frais de voyage et transport du travailleur déplacé.

Elément		Textes réglementaires
		Arrêté n°016/MTPS/DEGRE/SEJS du 15 juillet 1968 relatif aux pièces justificatives du paiement du salaire.
		Arrêté n°16/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement.
		Arrêté n°001/CAB/MTPS du 14 février 1995 fixant les taux d'indemnisation pendant la période de suspension de contrat de travail pour cause de chômage technique
Sécurité et la santé au travail	Sécurité au travail	Arrêté n°039/MTPS/IMT du 26 novembre 1984 fixant les conditions générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.
	Santé au travail	Décret n°79/096 du 21 mars 1979 fixant les modalités d'exercice de la médecine du travail.
		Arrêté n°16/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 fixant la nature des travaux interdits aux femmes et aux enfants.
		Arrêté n°015/MTPS/IMT du 15 octobre 1979 portant organisation et fonctionnement des services médicaux du travail.
		Lettre circulaire n°02065/MTPS du 13 mai 1980 ayant pour objet l'exercice de la médecine du travail.
Sécurité sociale	Textes généraux	Ordonnance n°73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la Prévoyance Sociale.
		Loi n° 84/06 du 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.

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

4.3 ANALYSE COMPAREE ENTRE LA NES 2 ET LA LEGISLATION NATIONALE

Le tableau 5ci-dessous présente une comparaison point par point et séquentielle des exigences de la NES 2 et de législation nationale auxquelles le PULCCA devra satisfaire.

Tableau 5 : Analyse comparative entre la NES 2 et le code du travail

Eléments de comparaison	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Recommandations
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 NES 2 de la Banque mondiale sont totalement satisfaites par les textes réglementaires nationaux.
Rémunération des salariés	Les travailleurs du Projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre ; les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.		
Licenciement et indemnités de départ	Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du Projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.		
Santé et sécurité au travail	Des mesures de la santé et la sécurité au travail seront appliquées au Projet. Ces mesures prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA. Les mesures Santé et Sécurité au Travail (SST) qui s'appliquent au Projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES.	Les articles 95-103 du titre VI sur la santé et la sécurité prennent en compte ces exigences	Les dispositions sont conformes à celles contenues dans la NES 2.
Non-discrimination et égalité des chances	Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement, l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de	L'article 4 du titre 2 s'inscrit dans cette logique mais est limitée aux activités syndicales.	Les exigences de la NES 2 s'appliquent car elles vont au-delà des activités syndicales en touchant les aspects tels que la rémunération, le recrutement, l'embauche,

Eléments de comparaison	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Recommandations
	travail, les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.		les conditions de travail, les modalités d'emploi, etc.
Organisation des travailleurs	Le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté. Des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun.	Les articles 3, 4 et 5 du titre II s'arriment à cette exigence de la NES 2	Les dispositions de la NES 2 sont superposables à celles de la législation nationale.
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	Bien que la NES 2 s'applique à tout type de travailleur du Projet y compris les migrants. Les travailleurs migrants constituent la main d'œuvre étrangère	Loi N° 92/007 du 14 août 1992, portant Code du Travail limite l'embauche des travailleurs étrangers pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle (Art.113)	L'emploi d'une main-d'œuvre étrangère (pour les travailleurs directs) doit être soumis à l'autorisation du ministre en charge du travail. Cette procédure ne sera pas nécessaire pour les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs principaux.

Éléments de comparaison	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Recommandations
Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP)	<p>La NES voudrait qu'un MGP soit mis à la disposition de tous les travailleurs directs, contractuels, communautaires, des employés des fournisseurs principaux, ainsi qu'à la disposition de leurs organisations, le cas échéant.</p> <p>Le MGP 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 MGP Pourra utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du Projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants pourront être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au Projet.</p>	<p>Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail.</p>	<p>Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point. Les procédures de gestion de la main d'œuvre proposeront un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs.</p>

4.4 CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS

Les conditions générales d'emploi sont précisées dans la Loi 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail du Cameroun. Elle présente le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie ...), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Les salariés du PULCCA seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur. Le PULCCA mettra à la disposition de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informera le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat.

Le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignés au niveau du contrat du travail. Le contrat du travail prévoit :

- ❖ Les responsabilités des deux parties ;
- ❖ La rémunération ;
- ❖ La révision de la rémunération ;
- ❖ Les conditions des congés ;
- ❖ Les conditions de résiliation ;
- ❖ Le nom et le domicile légal de l'employeur ;
- ❖ Le nom du travailleur ;
- ❖ La fonction du travailleur ;
- ❖ La date de prise de fonctions ;
- ❖ La durée escomptée du contrat ;
- ❖ Le lieu de travail ;
- ❖ Les dispositions relatives au logement et à l'hébergement et les paiements requis, le cas échéant ;
- ❖ Les dispositions concernant la nourriture et les paiements requis, le cas échéant ;
- ❖ Les heures de travail, les temps de pause, les congés et d'autres questions connexes ;
- ❖ Les règles en matière d'heures supplémentaires et de rémunération de celles-ci ;
- ❖ Les niveaux et les règles de calcul des salaires, traitements et autres prestations, y compris les règles concernant la périodicité des paiements et déductions ;
- ❖ Une description des procédures de soumission de plaintes, ainsi qu'une indication de la personne à qui la plainte doit être adressée ;
- ❖ La durée du préavis de cessation d'emploi que le travailleur est censé donner et recevoir ;
- ❖ Toute convention collective applicable au travailleur.

Le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuels, et l'intimidation sont formellement interdits. Les codes de conduites sont présentés dans l'Annexe du document.

4.4.1 Heures de travail

La durée de travail sur le Projet est celle prescrite par l'article 80 de la loi portant Code du travail au Cameroun, soit 40 heures par semaine pour les travailleurs non agricoles et 2 400 heures par an pour les travailleurs agricoles. L'heure d'arrivée au travail est fixée à 8h00 avec une pause entre 12h00 et 13h00.

4.4.2 Repos

Les travailleurs du Projet ont droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel, de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu de la réglementation en vigueur et des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires de la Banque mondiale.

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

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

4.4.3 Suivi de santé et sécurité au travail

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au Projet. Ces mesures se conforment aux directives ESS, aux mesures prévues par la NES 2 et à la législation nationale. Ces dernières disent en substance que des mesures SST doivent être conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

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

De même, toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du Projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du PULCCA 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, sociales et au responsable en suivi-évaluation.

4.4.4 Santé et prestations sociales

Les travailleurs directs du PULCCA doivent être affiliés à la CNPS, laquelle effectue au bénéfice des salariés les mesures de sécurité sociale et de prestations sociales prévues par la réglementation en vigueur au Cameroun. La CNPS couvre les prestations familiales, les accidents de travail, les 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. Les fournisseurs principaux devront apporter des preuves matérielles de leurs non-redevance à la CNPS, et de la couverture d'assurance pour l'ensemble de leur employée mobilisée dans le projet et comptant pour la durée de leurs contrats. Quant aux travailleurs communautaires, le PAM en charge de leur recrutement devra 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 communautaires. De même, le PAM pourrait signer des conventions avec les centres de santé les plus proches des travailleurs communautaires afin de faciliter la prise en charge rapide des travailleurs communautaires en cas d'accident ou de maladies professionnelles.

De même, l'UGP prendra attache avec un médecin du travail qui effectuera au bénéfice des travailleurs directs les examens médicaux suivants :

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

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

- ❖ Des visites des lieux du travail en vue d'évaluer les différents risques professionnels, et de contribuer à 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.

4.4.5 Cadre de travail et sécurité incendie

Les travailleurs du PULCCA 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 verrouillés de l'intérieur, etc.

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

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

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

4.5 CONDITIONS SPECIFIQUES D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS

4.5.1 Conditions d'emploi spécifique aux travailleurs communautaires

La mise en œuvre du PULCCA mobilisera les travailleurs communautaires dans le cadre des activités HIMO. Ces activités sont réalisées dans le but de favoriser le développement de proximité en offrant un filet de sécurité sociale et une assistance ciblée aux personnes dans les situations de fragilité et de conflit. Ces travailleurs seront recrutés sur une base volontaire ou sur la base d'un « accord/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et/ou d'autres associations de développement.

Les travailleurs communautaires seront mobilisés pour effectuer les activités ci-après :

- Reboisement ;
- Construction de fosses à compost ;
- Construction de digues de protection ;
- Réhabilitation/construction de canaux d'irrigation, des biefs, de bassins d'eau, de réservoirs d'eau étagés et de puits à ciel ouvert;Etc.

Ces travailleurs seront recrutés dans les localités ciblées pour ces activités. Le PULCCA et les partenaires de mise en œuvre veilleront à ce que les déplacés internes et les réfugiés soient pris en compte lors du recrutement des travailleurs communautaires lorsque cela est possible.

Ces travailleurs pourront être mobilisés sur la base des accords individuels ou communautaires. Ces accords devront préciser entre autres :

- La nature des tâches à effectuer ;
- Le montant de la rémunération ;
- La périodicité de paiement ;
- Le nombre d'heures de travail journalier ;
- Les dispositions à prendre pour éviter les risques liés à la santé et la sécurité sur les chantiers ;
- Les dispositions à respecter par les travailleurs en matière de VBG/HS/EAS ;
- La façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet.

Ces accords devront être enregistrés auprès des partenaires de mise en œuvre du PULCCA en charge de travaux HIMO et de l'UGP.

Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur proposition de la commune, soit sur proposition des chefs de localités ou quartiers concernés par les activités du Projet, soit sur proposition des associations communautaires de base ou encore sur proposition personnelle (volontariat). En tout état de cause, la fourniture de la main d'œuvre communautaire doit se faire sur le principe du "plein gré".

Les travailleurs communautaires seront employés directement par le PAM, ils seront soumis aux mêmes conditions légales de travail et aux procédures de gestion de la main d'œuvre énoncées dans le chapitre 5. Toutefois, l'organisme en charge de l'implémentation des activités HIMO (PAM) en collaboration avec les partenaires de mise en œuvre (MINADER, MINEPIA, MINEE et MINAT) devront fournir la documentation nécessaire devant exposer, entre autres :

- Les mesures à mettre en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord communautaire. Concernant les accords individuels non écrits, le PAM devra fournir la documentation qui rend compte des rencontres avec les membres de la communauté et les travailleurs communautaires 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 et leurs représentants.
- La nature et l'envergure des activités spécifiques du Projet auxquelles vont contribuer les travailleurs communautaires ;
- Les procédures de gestion de la main d'œuvre ;
- Les conditions de travail ;
- La santé et sécurité au travail ;
- Le système de rémunération ;
- Les modalités de paiement ;
- Les horaires de travail ;

L'UGP procédera alors à l'analyse de la documentation fournie afin de vérifier sa conformité avec le PGMO du Projet et sollicitera l'avis de non-objection de la Banque Mondiale sur ledit document.

4.5.1.1 Modalités de sélection des travailleurs communautaires

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- Se faire sans discrimination de genre et ne pas exclure les candidatures des personnes vulnérables ;

- Être inclusif c'est-à-dire avec l'adhésion et la participation de toutes les couches sociales ;
- Se dérouler sous la responsabilité de l'autorité communale, ou préfectorale en présence des chefs de localités ou quartiers, des leaders d'opinion, des organisations communautaires de base (OCB) dans les zones couvertes par les activités du Projet ;
- Respecter les proportions prévues dans le PAD (60% femmes, 40% hommes (70%=population hôte, 30%=PDI et réfugiés)) ;
- Ne forcer personne à participer ou travailler.

4.5.1.2 Conditions de renouvellement des travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires sont choisis pour une durée variable mais précise (en fonction de la durée de la tâche à exécuter). En cas d'incapacité d'exercer, d'insuffisance de rendement, de faute grave (non-respect du cahier de charge), de démission ou de décès, le renouvellement se fait dans un délai maximal de sept (07) jours, en se référant à la liste de réserve.

Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le PULCCA en collaboration avec le MINAS prendra les mesures appropriées pour y remédier. Ces mesures se résument à l'arrêt immédiat de ces types de travaux, l'identification, l'application des sanctions, et la sensibilisation des responsables, des gestionnaires et d'autres personnes en position de responsabilité. Si ces actes sont dénoncés par les victimes, ils feront l'objet d'un traitement conformément au mécanisme de gestion des plaintes.

L'UGP veillera au respect des normes de santé et de sécurité pour les travailleurs communautaires et leur accès libre au mécanisme des plaintes.

4.5.2 Conditions d'emploi spécifique aux travailleurs directs

Les travailleurs directs seront mobilisés dans le cadre de la mise en œuvre du PULCCA pour constituer l'équipe de l'UGP. Ils seront assistés par un personnel d'appui constitué de chauffeurs, techniciens de surface et gardien (s).

4.5.2.1 Modalités de sélection des travailleurs directs

La sélection des travailleurs directs (considérés comme consultants) doit répondre aux exigences du Règlement de Passation des Marchés pour les Emprunteurs sollicitant le Financement des Projets d'Investissement (FPI), Edition de novembre 2022. Cette sélection devra se faire à travers un appel à manifestation d'intérêt qui permettra de retenir les candidats présélectionnés qui seront invités à un entretien. A l'issue de cet entretien, la liste du personnel provisoirement retenu sera établie. Cette liste et les dossiers des différents candidats retenus seront transmis à la Banque Mondiale pour non-objection. En cas de non-objection, les candidats seront déclarés définitivement retenus et la contractualisation devra se faire immédiatement. Les travailleurs directs recrutés ne devront pas figurer sur la liste des consultants exclus par la Banque Mondiale.

4.5.2.2 Conditions de renouvellement des travailleurs directs

Le contrat des travailleurs directs devra être initialement signé pour une période d'un (01) an renouvelable. Le renouvellement interviendra après évaluation satisfaisante de la prestation de chaque travailleur direct.

Le renouvellement peut également intervenir en cas de faute grave (non-respect du cahier de charge), de démission ou de décès. Dans ces cas, le recrutement d'un nouveau personnel devra suivre la même démarche que celle de la sélection initiale. Toutefois, en cas d'urgence, le candidat classé 2^{ème} pour le poste concerné pourra être sollicité pour le remplacement du poste vacant.

4.5.3 Conditions d'emploi spécifiques aux travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels seront également mobilisés dans le cadre de la mise en œuvre des activités nécessitant la contractualisation des prestataires, fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, etc.

Les travailleurs contractuels mobilisés ne devront pas figurer sur la liste des consultants exclus par la Banque Mondiale. Ces travailleurs devront posséder des compétences requises pour le travail auquel ils sont assignés. L'UGP y veillera lors de la procédure de passation du marché, notamment lors de l'examen des offres. Les codes de conduites VBG/EAS/HS devront être intégrés à leur contrat.

4.5.4 Conditions d'emploi spécifiques aux employés des fournisseurs principaux

Les employés des fournisseurs principaux qui interviendront dans le projet seront mobilisés par les tiers qui respectent les conditionnalités présentées dans la section 4.4 ci-dessus. Ces employés seront mobilisés dans l'exécution des activités de fournitures de services et matériaux essentielles au projet. En outre, l'UGP mettra en place des mesures satisfaisant pour assurer la conformité des fournisseurs principaux aux exigences pertinentes de la NES 2 pour gérer les risques liés à la main-d'œuvre. Lorsqu'un fournisseur ne peut pas démontrer la conformité aux exigences pertinentes, l'UGP remplacera le fournisseur principal dans un délai raisonnable.

4.5.4.1 Modalités de sélection des employés des fournisseurs principaux

La sélection des employés des fournisseurs principaux doit répondre aux conditions suivantes :

- Etre restreint aux personnes ayant un âge supérieur ou égal (révolu) à 18 ans et respecter les dispositions de la section 7.1 ci-dessous, relative au travail des enfants et l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
- Etre dénué de toute forme de force ou de coercition. Les fournisseurs principaux devront veiller à ce que leurs employés ne soient pas embauchés dans les conditions suivantes :
 - 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.

4.5.5 Travail forcé

La NES 2 définit le travail forcé comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ⁴. Ce consentement doit exister tout au long de la relation de travail et le travailleur doit avoir la possibilité de le révoquer à tout moment. Plus précisément, il ne peut y avoir aucune « offre volontaire » faite sous la menace ou dans d'autres circonstances de restriction ou de tromperie. Pour évaluer l'authenticité d'un consentement donné librement et en connaissance de cause, il faut veiller à ce qu'aucune contrainte extérieure ou indirecte n'ait été exercée, soit en raison de mesures prises par les autorités, soit du fait des pratiques d'un employeur.

Tout comme la NES 2, le Code du Travail camerounais interdit le travail forcé ou obligatoire. Dans le cadre de la mise en œuvre du PULCCA, l'UGP, les fournisseurs principaux et les partenaires de mise

⁴ Un travail est effectué de plein gré lorsque le travailleur y consent librement et en connaissance de cause

en œuvre prendront des dispositions pour prévenir toute forme de travail forcé. Ainsi, le recrutement des travailleurs devra s'effectuer de manière libre et consenti. Toutes les étapes de recrutement de la main devront être documentées et partagées entre les partenaires de mise en œuvre, l'UGP, la Banque Mondiale et les communautés concernées.

CHAPITRE 5 : PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PULCCA

Ce chapitre donne des détails sur les procédures opérationnelles en matière de gestion de la main d'œuvre et précise également les conditions générales d'emploi.

5.1 PROCEDURES OPERATIONNELLES

Les politiques et procédures opérationnelles sont relatives à la non-discrimination et égalité des chances en matière de recrutement, conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur, rémunération, retenues sur salaires (y compris missions), avantages sociaux, absences, congés, santé et la sécurité au travail) et rupture de contrat. Ces procédures sont applicables pour les travailleurs directs.

5.1.1 Non-discrimination et égalité des chances en matière de recrutement

Objet de la procédure :

La présente procédure s'applique pour le recrutement d'un travailleur direct au sein du PULCCA.

Règle de gestion :

- a) Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des employés au sein du PULCCA ne sont pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Aussi, les besoins en personnel doivent être préalablement identifiés sur la base des nécessités de service.
- b) Le personnel direct est recruté sur la base d'un contrat de travail signé par les deux parties.
- c) Les autres catégories de personnel sont recrutées sur la base de contrats, accords et conventions spécifiques.
- d) Pour certains recrutements, notamment ceux à très haut niveau de responsabilité comme le personnel de l'UGP, les responsables du PULCCA veilleront à recueillir l'avis préalable de l'IDA.
- e) Le personnel bénéficie d'un contrat d'assurance contre les risques de maladie et d'accident selon la réglementation en matière de droit de travail en vigueur au Cameroun.
- f) Les contrats sont gérés par le responsable administratif et financier sous la responsabilité du coordonnateur.
- g) Le responsable administratif et financier a la responsabilité de la gestion des contrats, notamment la préparation des contrats, leur tenue, ainsi que le suivi de l'exécution, ceci sous la responsabilité du coordonnateur.
- h) Chaque personnel a un dossier tenu par le responsable administratif et financier. Ce dossier comprend :
 - ❖ Le contrat ;
 - ❖ Tous les documents administratifs de l'agent ;
 - ❖ Les évaluations trimestrielles et annuelles ;
 - ❖ etc.
- i) Les salariés du PULCCA sont employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y a aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement, l'embauche, la rémunération, les conditions de travail, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement, ou encore les mesures disciplinaires.

5.1.2 Absences

Objet de la procédure :

Réglementer les autorisations d'absences.

Règle de gestion :

- a) Pour les autorisations d'absences, il sera fait référence à la Loi 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail du Cameroun en ce qui concerne le nombre de jour à accorder au travailleur à l'occasion d'évènements familiaux tels que :
 - ❖ Décès du conjoint, du père, de la mère, ou d'un enfant du travailleur (3 jours) ;
 - ❖ Mariage du travailleur (3 jours) ;
 - ❖ Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur (2 jours) ;
 - ❖ Naissance au foyer (3 jours).
- b) Ces autorisations d'absences sont automatiques et prescrites dans les 30 jours. Elles sont accordées au travailleur sans retenue sur salaire ou sans déduction du congé annuel dans une limite de 10 jours.
- c) En dehors des cas ci-dessus énumérés, des autorisations d'absences peuvent être accordées au travailleur pour convenance personnelle dans la limite de 10 jours par an et déductibles des congés annuels de l'agent.
- d) Dans le cas d'une absence sans autorisation préalable, il sera procédé à une réduction proportionnelle de son salaire et de son congé annuel.
- e) Toute absence non autorisée entraîne systématiquement des sanctions disciplinaires.
- f) Les autorisations d'absence sont accordées par le supérieur hiérarchique. Les absences de plus de trois jours non prévus par le présent manuel doivent être approuvées par le coordonnateur du Projet. Toutes les demandes d'absences doivent être visées par le responsable administratif et financier qui conserve l'original dans le dossier de l'intéressé pour d'éventuels traitements.

5.1.3 Congés

Objet de la procédure

Réglementer les départs en congé du personnel.

Règle de gestion :

Les congés ordinaires sont régis par les dispositions contenues dans les contrats du personnel.

Autres congés :

Congés de maternité

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

Congés maladie

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

Congés pour convenance personnelle

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

5.1.4 Rupture de contrat

Objet de la procédure :

Réglementer les ruptures de contrat du personnel.

Règle de gestion :

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

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

Expiration du contrat

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

Rupture du contrat

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

Résiliation

La résiliation d'un contrat peut intervenir pour des raisons diverses par exemple au cours de la période d'essai, ou en cas de faute lourde, en cas d'incompétence avérée ou en cas de décès de l'agent. Sauf en cas de décès de l'agent, la partie qui prend l'initiative de la rupture, doit aviser le cocontractant par une lettre précisant les motifs de la rupture et conformément aux clauses de résiliation du contrat. Au moment de son départ du Projet, l'agent doit remettre tous les biens et matériels mis à sa disposition.

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

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

Toute absence non justifiée d'une durée supérieure ou égale à dix (10) jours est assimilée à un abandon de poste. L'agent a la possibilité de donner sa démission sous réserve du respect de l'obligation du préavis. Lorsqu'un agent démissionne de son emploi sans respect du préavis, ou abandonne son poste de travail, le Projet se réserve le droit de réclamer à l'intéressé l'indemnité compensatrice de préavis, ou de l'assigner en justice pour réparation du préjudice qui résulterait de cette démission ou de cet abandon de poste.

Licenciement

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

Les fournisseurs principaux s'engageront conformément à la charte qui les lie au projet, à respecter le code du travail et les dispositions prévues par la NES n°2 dans les procédures de licenciement de leurs employés

Décès de l'agent

En cas de décès d'un travailleur, le salaire de présence, et les indemnités de toutes natures acquises à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

5.1.5 Salaire

Objet de la procédure :

Réglementer le paiement des salaires.

Règle de gestion :

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

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

A conditions égales de travail, d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs du Projet quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse.

Les retenues sur salaires sont effectuées uniquement en vertu de la réglementation en vigueur au Cameroun et les travailleurs du Projet doivent être informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (08) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

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

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

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

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

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

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

5.2 PROCEDURES POUR LA GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

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 PAM (partenaire de mise en œuvre en charge du recrutement des travailleurs communautaires) 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** : Cette étape peut faire l'objet d'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 projet commun, qui constituera la base des activités pouvant faire l'objet d'un contrat communautaire. Cette organisation implique la mise en place d'une structure représentative, élue et contrôlée par les populations. Elle sera le principal interlocuteur des partenaires extérieurs et sa crédibilité est donc essentielle. La mobilisation interne dépend souvent des capacités et de la reconnaissance de cette structure. Cette mobilisation doit être considérée comme une activité continue, appuyée par des animations, des formations, etc. Elle constitue le pilier de l'approche communautaire et ne peut donc être négligée ou considérée comme une « affaire interne » du quartier ou du village par les partenaires, comme c'est très souvent le cas. Les travailleurs communautaires devront être mobilisés sur une base non-discriminatoire et en respectant l'égalité des chances.
- **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. Elles doivent 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 de base.
- **Réalisation du contrat** : Il s'agit de la 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 – bénéficiaire ». 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 acteurs directs et responsables.

CHAPITRE 6 : PRINCIPAUX RISQUES LIES A L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Ce chapitre présente les principaux risques liés à la main-d'œuvre du Projet et les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du Projet. Le tableau 6 présente les activités du PULCCA nécessitant la main d'œuvre.

Tableau 6 : Activités du PULCCA nécessitant la main-d'œuvre et risques associés

Composantes	Sous-composante	Activités	Risques	Mesures d'évitement / atténuation
1. Soutien à la stabilisation alimentaire et nutritionnelle de la réponse rapide en vue d'un relèvement rapide et d'un renforcement de la résilience	1.1 : Fourniture d'une aide alimentaire et nutritionnelle d'urgence	TMC aux ménages extrêmement vulnérables pour les activités de relèvement rapide. Alimentation scolaire d'urgence et jardin potager (HGSF) Soutien à la prévention de la malnutrition aiguë	<ul style="list-style-type: none"> ● Risque de contamination des produits à destination de l'alimentation scolaire d'urgence ; ● Risque d'accident de travail (blessure, lésions, chute) ; ● Nuisances sonores ; ● Risque VBG/EAS/HS ; ● Risque d'enlèvement des travailleurs et de représailles (surtout dans les régions en crises) ;⁵ ● Risque d'être pris entre les tirs croisés entre les forces de maintien de l'ordre et les groupes armés dans la Nord-Ouest et le Sud-Ouest ; ● Risques liés à la santé et la sécurité des travailleurs communautaires ; ● Maladies professionnelles. 	<p>Veiller au port des équipements de protection individuels (gants, bouchon d'oreille, bottes, etc.) et au respect des consignes de sécurité sur le chantier ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mettre à la disposition des travailleurs une boîte à pharmacie équipée ; ● Minimiser les nuisances sonores soit en réduisant l'intensité sonore au niveau de la source ou en utilisant des équipements tels que les bouchons d'oreille le cas échéant ; ● Sécuriser les sites abritant les travaux ; ● Sensibiliser les travailleurs sur les VBG/EAS/HS ; ● Interdire les VBG/EAS/HS sur les sites du projet et même dans les ménages impliqués dans la mise en œuvre des activités du PULCCA ; ● S'assurer que les deux parties (le PAM et les organisations communautaires de base) comprennent les responsabilités consignées dans les accords et veillent à leur respect. ● Mise en œuvre des mesures préconisées dans le plan de gestion de la sécurité pour
	1.2. Travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre pour la résilience	<ul style="list-style-type: none"> ● Reboisement ● Construction de fosses à compost ● Construction de digues de protection ● Réhabilitation/construction de canaux d'irrigation, des biefs, et de bassins d'eau, de réservoirs d'eau étagés et de puits à ciel ouvert 		

⁵ Ce risque est présent dans chaque composante étant donné que la présence physique des travailleurs serait évident pour la mise en œuvre des activités des composantes.

Composantes	Sous-composante	Activités	Risques	Mesures d'évitement / atténuation
				assurer la sécurité des travailleurs et des communautés bénéficiaires durant les travaux et les autres activités du projet.
2. Renforcement des capacités productives des petits exploitants par le biais d'un soutien aux cultures et à l'élevage pour la résilience climatique et nutritionnelle	2.1. Soutien à la production alimentaire pour les agriculteurs et les transformateurs agroalimentaires	Fourniture d'intrants tels que des variétés de semences améliorées résistantes à la sécheresse, des engrais et des outils de base pour la production primaire, y compris l'irrigation à petite échelle	<ul style="list-style-type: none"> • Risque d'intoxication par les engrais ; • Risques d'accident lors des missions sur le terrain ; • Risque d'attaque / enlèvement des travailleurs dans les zones en crise ; • Risques de VBG/EAS/HS ; • Risques liés à la santé et sécurité lors de la construction des installations de stockage communautaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) lors de la distribution des engrais aux agriculteurs ; • Les travailleurs communautaires devraient respecter le port d'EPI lors de la construction des installations de stockage communautaires ; • Tout déplacement relatif aux activités du Projet doit donner lieu à l'établissement d'une feuille de mission qui précise le motif du déplacement ainsi que les modalités y afférentes. Les véhicules doivent être assurés et le respect des mesures de sécurité à bord desdits véhicules est obligatoire (port de la ceinture, etc.) ; • Réaliser un briefing de sécurité avant les déplacements dans les zones en crise et loger dans les lieux sécurisés une fois dans ces zones ainsi que la mise en œuvre des mesures préconisées dans le plan de gestion de la sécurité pour assurer la sécurité des travailleurs et communautés bénéficiaires durant les travaux et autres activités du projet. • Sensibiliser les travailleurs sur les risques liés aux VBG/EAS/HS et faire signer les codes de conduite y relatifs à tout le personnel impliqué dans la mise en œuvre des activités du projet.
		Fourniture d'équipements post-récolte et de valorisation en mettant l'accent sur les équipements fonctionnant à l'énergie solaire		
		Développement des infrastructures (c'est-à-dire des installations de stockage communautaires)		
	2.2. Appui aux éleveurs pêcheurs, et transformation connexe	Acquisition et distribution d'intrants, d'équipements et d'infrastructures spécifiques aux deux sous-secteurs		
		Appui au développement de la gestion post-récolte et de la transformation des produits pastoraux et de la pêche		
		Assistance technique pour soutenir l'élevage durable		
	3.1. Renforcement de la capacité	Coordination intergouvernementale et renforcement des capacités au sein		

Composantes	Sous-composante	Activités	Risques	Mesures d'évitement / atténuation
3- Renforcement de la capacité du gouvernement et de l'information sur la sécurité alimentaire, les conditions agrométéorologiques, les prix du marché	gouvernementale et de l'information sur la sécurité alimentaire, les conditions agrométéorologiques et les prix du marché	du MINADER (PNVRSA et DESA), du MINEPIA et d'autres institutions gouvernementales.	<ul style="list-style-type: none"> • Risques d'accidents lors des missions sur le terrain ; • Risque d'attaques / enlèvements des travailleurs dans les zones en crise ; • Risques de VBG/EAS/HS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tout déplacement relatif aux activités du Projet doit donner lieu à l'établissement d'une feuille de mission qui précise le motif du déplacement ainsi que les modalités y afférentes. Les véhicules doivent être assurés et le respect des mesures de sécurité à bord desdits véhicules est obligatoire (port de la ceinture, etc.) ; • Réaliser un briefing de sécurité avant les déplacements dans les zones en crise et loger dans les lieux sécurisés une fois dans ces zones ainsi que la mise en œuvre des mesures préconisées dans le plan de gestion de la sécurité pour assurer la sécurité des travailleurs et des communautés bénéficiaires durant les travaux et autres activités du projet; • Sensibiliser les travailleurs sur les risques liés au VBG/EAS/HS et faire signer les codes de conduite y relatif à tout le personnel impliqué dans la mise en œuvre des activités du projet.
		Préparation du plan de réponse à la crise de la sécurité alimentaire (FSCPP) (national et régional)		
Collecte, traitement et publication d'informations agrométéorologiques				
Collecte et analyse de données d'enquête en mettant l'accent sur le Cadre Harmonisé (CH), l'enquête de suivi de la sécurité alimentaire (FSMS), l'évaluation nationale de la sécurité alimentaire et de la nutrition (ENSAN) et les informations sur les prix du marché				
3.2. Développement d'outils numériques pour soutenir la réponse à la sécurité alimentaire et la résilience climatique	<ul style="list-style-type: none"> • Développement d'un système d'information • Développement/financement d'outils numériques • Développement d'une plateforme numérique 			
4- Gestion, suivi et évaluation du projet (UGP)	Implémentation du projet		<ul style="list-style-type: none"> • Risques liés aux déplacements lors des missions sur le terrain (accident de la route, kidnapping avec demande de rançon, attaques des convois missionnaires) ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer un plan d'urgence et un plan de gestion des déchets pour l'UGP ; • Aménager les locaux servant de bureau de façon ergonomique (conditionnement de l'air, éclairage, aération, etc.) ; • Formation sur la bonne ergonomie : bonne posture devant l'ordinateur ;

Composantes	Sous-composante	Activités	Risques	Mesures d'évitement / atténuation
			<ul style="list-style-type: none"> ● Fatigue visuelle due au mauvais éclairage et/ou à des amétropies méconnues ; ● Exposition au stress dû aux mauvaises conditions de travail ; ● Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran ; ● Allergies respiratoires dues à l'air conditionné ; ● Exposition à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur des machines à photocopier ; ● Risque d'incendie et d'explosion ; ● Exposition à des détergents pour les techniciens de surface ; ● Les risques VBG/EAS/HS ; ● Maladies professionnelles ; ● Risque de contamination de maladies comme celle de la COVID-19 ; ● Propagation des MST et VIH/SIDA en cas de 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en place une boîte à pharmacie ; ● Fourniture de l'eau de boisson ; ● Adopter un règlement intérieur qui proscrit l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et les violences basées sur le genre ; ● Equiper l'UGP en extincteur et s'assurer de leur vérification périodique ; ● Sensibiliser et former les travailleurs sur les questions de santé et sécurité au travail ; ● Conserver les substances dangereuses dans des endroits sûrs ; ● Intégrer dans tous les contrats des travailleurs un « code de conduite » VBG/EAS/HS qu'ils devront scrupuleusement respecter. Faute de quoi, ils s'exposeront à des sanctions ; ● Pour les risques liés aux déplacements, tout déplacement relatif aux activités du Projet doit donner lieu à l'établissement d'une feuille de mission qui précise le motif du déplacement ainsi que les modalités y afférentes. Les véhicules doivent être assurés et le respect des mesures de sécurité à bord desdits véhicules est obligatoire (port de la ceinture, respect des limitations de vitesse, éviter les conduites nocturnes). Dans ce sens, il serait opportun de préparer un plan de sécurité routière pour les travailleurs du projet et veiller à son respect ; ● Veiller au recrutement du personnel socialement apte et capable de maintenir des relations de travail conviviales au sein d'une équipe ;

Composantes	Sous-composante	Activités	Risques	Mesures d'évitement / atténuation
			comportements sexuels risqués ; • Risques de conflits entre les travailleurs (conflits de personnalité, de leadership) ; • Nuisances liées au local et à l'équipement, engendrant les problèmes ergonomiques ; • Maladies professionnelles ; • Risque de licenciement.	<ul style="list-style-type: none"> • Effectuer des visites médicales périodiques du personnel de l'UGP ; • Sensibiliser le personnel sur les MST et VIH/SIDA ; • Encourager les travailleurs à respecter les mesures barrières de la lutte contre la propagation de la COVID-19 afin de réduire le risque de contamination ; • S'assurer que les deux parties comprennent les responsabilités consignées dans les accords et veiller à leur respect ; • Vulgariser le MGP.
5- composante d'intervention d'urgence contingente	Pour permettre une réaffectation agile et rapide des fonds du projet en cas de crise naturelle ou d'origine humaine ou en cas d'urgence pendant la mise en œuvre du projet.		Les activités liées à cette composante ne sont pas encore élaborées par le projet.	Les activités liées à cette composante ne sont pas encore élaborées par le projet.

Les fournisseurs principaux qui interviendront dans le PULCCA devront présenter à l'UGP avant la signature de leurs contrats, leurs capacités à remédier et ou à atténuer les risques sécuritaires (attaques, enlèvement) pour le personnel. Ainsi, les fournisseurs principaux transmettront à l'UGP les procédures et mesures d'atténuation pour remédier aux dits risques sécuritaires. Lesdites procédures devront être sujet à l'avis de la Banque.

CHAPITRE 7 : AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

7.1 TRAVAIL DES ENFANTS ET AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI DANS LE CADRE DU PULCCA

L'article 86 de la loi 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun indique que les enfants de moins de 14 ans ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, sauf dérogation spéciale du ministre en charge du travail compte tenu des circonstances locales et tâches qui peuvent leur être demandées. Concernant l'âge maximum d'emploi, ni la NES 2, ni le code du travail ne donnent d'orientation en dehors de l'âge d'admission à la retraite pour le personnel des secteurs public et privé. Afin de vérifier et de prévenir l'emploi des enfants, le projet s'est engagé à ne pas recruter des personnes de moins de 18 ans.

La vérification de l'identité des travailleurs est une obligation de la loi. Aussi, l'acte de naissance, le certificat de vie ou la Carte nationale d'identité sont des documents exigibles à l'embauche et permettent de vérifier l'âge des travailleurs avant l'embauche ou la pré-embauche. La NES 2 prévoit l'obtention d'une confirmation écrite de l'âge du postulant par ce dernier. Cette confirmation peut être produite dans le contrat. De même, il est souhaitable que les structures en charge du recrutement des travailleurs communautaires produisent un engagement écrit à ne pas mobiliser une main-d'œuvre en deçà de l'âge minimal (18 ans) adopté par le projet. Pour les travailleurs communautaires ne disposant pas de pièces justificatives de leur âge, les témoignages de la communauté et le jugement du responsable du centre de santé le plus proche permettra d'établir un certificat d'âge apparent.

Pour les contractuels devant travailler dans le projet, les structures déconcentrées du ministère en charge du travail, les collectivités territoriales décentralisées, les ONG et les syndicats qui sont les parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

En ce qui concerne les employés des fournisseurs principaux, le projet assurera que l'évaluation environnementale et sociale détermine « les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux » (Banque Mondiale, Cadre Environnemental et Social, page 36). Des exigences particulières concernant le travail des enfants, et le travail forcé seront incluses dans tous les bons de commande et marchés passés aux fournisseurs

Si des doutes sur l'âge d'un travailleur apparaissent lors des visites inopinées de l'inspection du travail, des responsables du projet et des partenaires de mise en œuvre, une enquête peut être recommandée pour confirmer l'âge du travailleur.

Dans le cas où le mis en cause n'as pas l'âge réglementaire pour travailler dans le cadre du projet, il sera simplement exclu des équipes de travail.

7.2 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Les risques et dangers liés à la santé et la sécurité au travail sont présentés dans le tableau 6. Les mesures d'évitement et d'atténuation de ces risques y sont proposées. Les spécialistes des questions environnementales, sociales et genre/VBG/EAS/HS devront s'assurer du respect de la mise en œuvre de ces mesures. Un registre sur la santé et sécurité devra être tenu par le spécialiste des questions environnementales. Il y consignera par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établira des rapports à leur sujet. Sur les chantiers du projet, un registre similaire devra être tenu par les travailleurs contractuels. Ils devront assurer la remontée des informations au niveau de l'UGP. De même pour les travaux HIMO nécessitant la participation des travailleurs communautaires, le PAM devra s'assurer que tous les accidents de travail et maladies professionnelles sont enregistrés et partagés avec l'UGP. Tous les travailleurs devront être sensibilisés sur les questions de santé et sécurité au travail.

Des exigences particulières concernant la sécurité au travail seront incluses dans tous les bons de commande et marchés passés aux fournisseurs

Le PULCCA devra réaliser un examen régulier des performances du projet en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail. Cet examen permettra de mettre à jour l'identification des dangers et risques de sécurité et santé consignés dans le présent document, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

CHAPITRE 8 : GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

8.1 PROCESSUS DE SELECTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Le Projet fera intervenir plusieurs fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main-d'œuvre pour mener des activités pour le compte et sur la demande du Projet. Cependant, le processus de sélection des fournisseurs est détaillé dans le manuel d'exécution du PULCCA.

8.2 PROCEDURE DE GESTION ET DE SUIVI DE LA PERFORMANCE DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

La gestion et le suivi de la performance des fournisseurs et prestataires du PULCCA seront assurés par l'UGP. De manière générale, il s'agira pour l'UGP de veiller à ce que les fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au Projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités conformément à leur cahier de charges et en conformité avec les dispositions de la présente NES 2 et de la législation nationale relative au travail.

La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires est basée sur le respect de leur cahier de charges, le respect des conditions d'emplois des travailleurs contractuels, le respect des mesures de santé et sécurité sur les sites du projet et la prévention des VBG/EAS/HS.

Le projet devra également s'assurer que les fournisseurs et prestataires respectent les conditions générales d'emploi des travailleurs et les conditions spécifiques d'emploi des travailleurs contractuels telles que présentées respectivement aux points 4.4 et 4.5.3.

Le PULCCA devra intégrer les exigences de la NES 2 dans les dispositions contractuelles avec les fournisseurs, partenaires et prestataires, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. Le Projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Pour tout partenaire (entrepreneur, fournisseur ou consultant), le PULCCA définira une politique de partenariat qui promeut le respect des mesures de sauvegarde Environnementales et Sociales. Il s'agira pour les contractants d'élaborer, dans le cadre de leur mandat, une documentation (Code du travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre et à communiquer aux travailleurs du Projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail, notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux.

Les conditions générales de contrat des fournisseurs et prestataires devront contenir les codes de conduite à respecter (entreprises et UGP, gestionnaires et individuels) (annexe 4). Le langage doit être clair et sans ambiguïté en interdisant les VBG/VCE/EAS/HS et avec des sanctions claires en cas de non-respect.

L'UGP procédera à une fréquence mensuelle et inopiné à des contrôles et inspections du personnel des fournisseurs principaux, aux fins d'assurer qu'ils respectent leurs engagements en matière d'emploi des travailleurs. Un accent sera mis sur le travail forcé et celui des enfants. Si des cas de travail des enfants, de travail forcé ou toute autre dérogation à la NES n°2 et au code du travail sont constatés, l'UGP exigera du fournisseur principal concernée qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier. Si les fournisseurs principaux se montrent défaillants à gérer les risques sus-énoncés, l'UGP remplacera, dans un délai raisonnable, lesdits fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

L'UGP veillera à présenter dans son compte rendu trimestriel à la Banque, la situation des employés des fournisseurs principaux.

CHAPITRE 9 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Ce chapitre présente le mécanisme de gestion des plaintes qui sera mis à la disposition des travailleurs directs, contractuels, les travailleurs communautaires, ainsi que les employés des fournisseurs principaux et décrit de quelle manière ces travailleurs seront informés de son existence. Ce mécanisme prend en compte les aspects spécifiques liés à la gestion des cas des VBG/EAS/HS/VCE.

Le mécanisme de gestion des plaintes et des litiges sera décrit dans le cadre des formations d’initiation du personnel qui seront dispensées à tous les travailleurs du Projet ainsi qu’aux employés des fournisseurs principaux.

Ces formations permettront de présenter :

- ❖ L’entité responsable de recevoir, consigner et suivre le règlement des plaintes et des litiges : Structures ayant recruté les employés (le MINEPAT pour les travailleurs directs, PAM pour les travailleurs communautaires, les fournisseurs et prestataires pour les travailleurs contractuels et les employés des fournisseurs principaux). Toutefois, le PULCCA devrait assurer un suivi efficace afin de veiller au bon fonctionnement des MGP des parties tierces ;
- ❖ Les différentes étapes de la procédure ;
- ❖ Les délais indicatifs pour répondre aux différentes plaintes, etc.

9.1 CATEGORIES DE PLAINTES

Les plaintes se classent en quatre (4) catégories présentées dans le tableau 7.

Tableau 7 : Catégories et types de plaintes potentielles dans le cadre du PULCCA

Catégorie	Type	Exemple	Classification
Catégorie 1	Gouvernance du Projet	<ul style="list-style-type: none"> - Corruption ; - Fraude ; - Abus de pouvoir ; - Harcèlement ; - Non-respect des clauses contractuelles ; - Plaintes liées aux aspects de santé et sécurité au travail - Etc. 	Plaintes générales / classiques
Catégorie 2	Application de procédure	<ul style="list-style-type: none"> - Entrave à l’application du présent PGMO ; - Entrave à l’application du règlement intérieur de l’UGP ou de l’entreprise où exerce le travailleur ; - Etc. 	
Catégorie 3	Respect des droits humains	<ul style="list-style-type: none"> - Plaintes liées aux non-respects des droits humains au travail ; - Inclusion/exclusion ; - Discrimination liée au genre, à la religion, à l’ethnie, à la politique, etc. 	Plaintes sensibles
Catégorie 4	Abus	<ul style="list-style-type: none"> - VBG, EAS, HS, VCE ; - Abus de pouvoir et d’autorité ; - Plaintes relatives à des accidents graves ayant entraîné le démembrement ou la perte de la vie ; <ul style="list-style-type: none"> - Représailles à l’encontre des travailleurs ; - Extorsion de fonds ; etc. 	Plaintes hypersensibles

9.2 MODE DE TRAITEMENT

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

- **Le règlement à l'amiable** : Il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire ; Des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de plainte, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage, excepté les cas liés aux VBG/VCE/EAS/HS. Ce mode de résolution des plaintes sera privilégié dans le cadre du PULCCA.
- **Le recours juridictionnel** : Il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux. Pour les cas liés aux VBG/VCE/EAS/HS, aucun règlement à l'amiable n'est acceptable, seule le (la) plaignant(e), sur la base de son consentement éclairé, peut décider de porter plainte ou pas.

9.3 PROCEDURES DE GESTION DES PLAINTES

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

9.3.1 Quelques règles à respecter pour la gestion des plaintes

La procédure de gestion des plaintes devra respecter les règles suivantes :

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

La procédure de gestion des plaintes comporte sept (07) étapes essentielles présentées ci-après :

- Etape 1 : Collecte / Réception des plaintes
- Etape 2 : Tri et transmission des plaintes
- Etape 3 : Accusé de réception et information
- Etape 4 : Vérification, Enquête
- Etape 5 : Traitement/ Prise de résolution et feedback au plaignant
- Etape 6 : Suivi et Evaluation des Plaintes
- Etape 7 : Clôture de la plainte



Figure 1 : Schéma synoptique du MGP

9.3.1.1 *Étape 1 : Collecte / Réception des plaintes*

Les travailleurs directs pourront adresser leurs plaintes par courriel ou par lettre au point focal du projet ou au Coordonnateur du projet avec information à la Banque. Les travailleurs communautaires adresseront leurs plaintes au point focal PAM/FAO en charge du suivi des activités dans leur communauté. Cette plainte sera verbale ou écrite. Les travailleurs contractuels et les employés des fournisseurs principaux adresseront leurs plaintes aux chefs de leurs entreprises par courriel ou par lettre. Les points focaux MGP seront identifiés par structures pour les différentes catégories des plaintes (par exemple l'expert social du projet pour les plaintes provenant des travailleurs directs ; les experts sociaux entreprises pour les plaintes des travailleurs contractuels, et les employés des fournisseurs principaux etc.). Les points focaux assureront la collecte et la transmission des plaintes provenant des travailleurs aux responsables du projet pour un traitement efficace. Toute plainte peut être collectée verbalement ou via les registres et/ou boîtes des plaintes mises à disposition. Toute plainte peut également être déposée physiquement ou électroniquement au sein de la structure concernée ou être transmise au responsable hiérarchique du travailleur, à l'association des travailleurs, etc.

9.3.1.2 *Étape 2 : Tri et transmission des plaintes*

Il s'agira à partir d'un examen de plainte de déterminer la validité de la plainte, de la classer dans la catégorie qui convient pour constituer le dossier de plainte selon les dispositions prévues à cet effet. L'examen préliminaire permet d'établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté et décider des mesures à prendre pour y donner suite.

Il est essentiel de s'assurer que la plainte est pertinente par rapport aux activités ou aux engagements du Projet. On recherchera le lien entre les faits incriminés et les activités et impacts du Projet. L'évaluation de l'éligibilité permettra également de savoir si le cas doit être traité dans le cadre de MGP ou défermé à d'autres mécanismes (audit interne, Cellule de lutte antifraude, police...). Le délai des transmissions des plaintes par les points focaux MGP sera de 1-3 jours maximum.

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

- ❖ La fiche de plainte initiale comprenant la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- ❖ Un exemplaire de l'accusé de réception de la plainte remis au plaignant à la suite de l'enregistrement ;

- ❖ Une fiche de clôture du dossier, qui sera remise à l'UGP et au plaignant après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche.

9.3.1.3 Étape 3 : Accusé de réception et information

Après l'examen préliminaire et le classement de la plainte, un accusé de réception sera transmis au plaignant dans un délai maximum de 24 heures afin de lui notifier la prise en charge de sa plainte et lui énoncer les étapes à suivre conformément à la procédure.

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

9.3.1.4 Étape 4 : Vérification, Enquête

Après la réception et l'enregistrement de la plainte, une enquête conduite par la structure ayant réceptionné la plainte (Entreprise, PAM/FAO, PULCCA) devra s'effectuer afin de vérifier l'exactitude de la plainte et documenter toute information pertinente pour le traitement de la plainte et la prise de décision. Les points focaux (Entreprises, PAM/FAO, PULCCA) devraient assurer la mise en place des équipes d'enquête et vérification. Pour les plaintes qui l'imposent, une visite d'inspection sera faite par un spécialiste avisé au plus tard sept (7) jours après la réception. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles.

L'enquête consistera à :

- ❖ Rencontrer et discuter avec le (la) plaignant(e) ;
- ❖ Déterminer la légitimité de la plainte ;
- ❖ Poursuivre le traitement de la plainte en cas de légitimité ;
- ❖ Clôturer la plainte si elle n'est pas fondée par exemple.

9.3.1.5 Traitement/ Prise de résolution et feedback au plaignant

Après vérification et enquête, le destinataire de la plainte ((chef d'entreprise, points focaux PAM, Coordonnateur du PULCCA) donnera une réponse verbale et/ou écrite au (à la) plaignant(e). Cette réponse devra préciser le caractère légitime ou non de la plainte et les mesures de résolution proposées.

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

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

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

Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du destinataire. Les réponses et mesures visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer une situation et résoudre le problème. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé.

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

- ❖ Réponse directe et action du destinataire pour résoudre la plainte : le destinataire a toutes les compétences pour le faire ;
- ❖ Nécessité d'une vérification large et approfondie, pouvant requérir l'élargissement de l'équipe ainsi que l'extension de délai de traitement. Cela peut aboutir à une enquête conjointe, des dialogues, des négociations, etc., pour une résolution conséquente.

Si la réponse n'est pas acceptée (le plaignant ne croit pas à l'inéligibilité de sa plainte ou rejette les mesures de résolution proposées), la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. Les travailleurs directs et contractuels pourront faire appel auprès de la Banque, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs principaux auprès du Coordonnateur du PULCCA à travers un numéro vert qui leur sera partagé. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen.

L'équipe de gestion des plaintes et litiges devra procéder comme suit :

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

Si le désaccord persiste et que les Parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, il faudra renseigner le (la) plaignant(e) à propos des autres voies de recours en dehors du MGP et s'arrêter là.

En cas d'accord pour mettre en œuvre la réponse proposée, celle-ci interviendra après clarification des points suivants :

- ❖ Le problème ou évènement à la base de la plainte ;
- ❖ Les parties prenantes impliquées dans le problème ou événement ;
- ❖ Les intérêts et préoccupations des parties prenantes par rapport au problème ;
- ❖ La constitution de la Commission d'enquête (Si nécessaire) ;
- ❖ Le planning du travail et de la logistique nécessaire ;
- ❖ Le déroulement de l'enquête (en fonction des cas) ;
- ❖ L'identification des mesures pour la résolution des doléances ;
- ❖ La proposition des mesures de résolution des doléances ;
- ❖ La mise en œuvre de la résolution.

En cas de non-conciliation, le MGP tentera des mesures alternatives et voir si elles rencontrent les préoccupations du plaignant.

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

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

9.3.1.6 *Étape 6 : Suivi et Evaluation des Plaintes*

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

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

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

Le PULCCA fera également un suivi du nombre des plaintes par identité des plaignants, milieu de provenance, période, thématique et dénouement final. L'archivage se fera au moyen d'un registre des plaintes et des litiges qui centralisera et consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du Projet. Il donnera accès aux informations sur les plaintes reçues, les solutions trouvées les plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions. Il présentera d'une part les plaintes reçues et le traitement des plaintes. L'UGP assurera la capitalisation générale et la gestion de ce registre central ainsi que le suivi global du traitement des plaintes.

9.3.1.7 Étape 7 : Clôture de la plainte

Les plaintes doivent être fermées dans les trente (30) jours qui suivent leur enregistrement. La résolution intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, quand le traitement de la plainte a été exécuté de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle. Un suivi des réponses permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Cette phase aide à alimenter le processus d'évaluation et permet de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des griefs.

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

- ❖ Une décision finale a été prise par le destinataire de la plainte sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant. La décision devra être approuvée par le plaignant et le registre de clôture de plainte signé ;
- ❖ Une décision finale a été prise par le destinataire de la plainte et les mesures décrites dans la décision ont été effectuées par le responsable dédié. Le plaignant devra être d'accord avec la décision et être informé de son effectivité. Il devra signer le registre pour approuver la clôture de sa plainte ;
- ❖ Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement du cas servira de réponse officielle. Le traitement, la résolution apportée à la plainte et les voies de recours devront être rendu public par voies d'affichages, communiqués radio, et tout autre moyen de communication publique ;
- ❖ Le plaignant a signé le registre des plaintes ou un document reconnaissant la clôture de sa plainte. Pour les personnes analphabètes, une personne de confiance fera la lecture et traduction.

Le mécanisme des plaintes n'empêchera pas l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la Loi ou par des procédures d'arbitrage et de conciliations prévues par le code du travail. Il ne pourra pas se substituer aux mécanismes des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

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

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

9.4 GESTION DES PLAINTES EAS/HS

Le mécanisme permettra aux victimes de VBG/EAS/HS de déposer leurs plaintes en toute sécurité et en toute confidentialité. Un processus spécifique pour la gestion des plaintes VBG/EAS/HS sera élaboré et

inséré dans le processus général du MGP. Les orientations pour la gestion des plaintes VBG/EAS/HS sont les suivantes :

Pour répondre aux incidents potentiels de VBG/EAS/HS, un système de référencement issu d'une cartographie de service d'aide sera élaboré. En cas d'incident, les victimes seront référées aux services d'aide appropriés. Une liste des prestataires de services en matière de VBG/EAS/HS sera tenue à disposition par le projet, notamment les points focaux VBG/EAS/HS associés au MGP.

Tout incident VBG/EAS/HS sera signalé au MGP, suivant les modalités appropriées et en préservant la confidentialité des informations relatives à la victime. Plus précisément, le MGP n'enregistrera que les informations suivantes relatives à la plainte : (i) La nature de la plainte (ce que le plaignant dit dans ses propres mots sans questionnement direct); ii) Si, à leur connaissance, l'auteur de la violence était associé au projet ; et, iii) Si possible, l'âge et le sexe de la victime.

Le MGP notifiera aussi immédiatement le PULCCA et la Banque Mondiale toute plainte de VBG/EAS/HS. La Banque sera informée par le projet de tout incident VBG/EAS/HS/VCE dans les 24 heures après en avoir pris connaissance. Tous les cas de VBG/EAS/HS portés à l'attention du mécanisme de gestion des plaintes seront documentés, mais resteront confidentiels afin de préserver la confidentialité de la victime.

9.5 RAPPORTS PERIODIQUES

Le Projet établira des rapports périodiques trimestriels sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.). Une copie de cette situation fera partie du rapport périodique trimestriel d'activités du Projet à la Banque. Un rapport sera produit avant l'arrivée de chaque mission d'appui au Projet. Le PULCCA se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps. Le tableau 7 présente les quatre (04) catégories de plaintes possibles regroupées en trois classes :

- Plaintes générales / classiques ;
- Plaintes sensibles ;
- Plaintes hypersensibles.

9.5.1 Plaintes générales/classiques

Les plaintes générales sont celles qui n'affectent pas directement la crédibilité du projet et/ou la dynamique de la communauté bénéficiaire ou ses activités. Il s'agit surtout des plaintes se rapportant à la Gouvernance du Projet, à l'application de procédures (entrave à l'application du présent PGMO, entrave à l'application du règlement intérieur de l'UGP ou de l'entreprise où exerce le travailleur, etc.). Pour ce genre de plaintes, la réponse à donner au plaignant aura un délai de trois (3) semaines au maximum. Les résultats du traitement de ces plaintes seront inclus dans les rapports trimestriels de mise en œuvre du MGP.

9.5.2 Plaintes sensibles

Est considérée sensible, toute plainte se rapportant d'une manière ou d'une autre au respect des droits humains. Il s'agit notamment, de l'extorsion de fonds, perte de moyens de subsistance, les injustices dues au recrutement frauduleux, des discriminations liées au genre, à la religion, à l'ethnie, à la politique, etc. Pour ce genre de plaintes, le traitement aura un délai de six (6) semaines au maximum pour permettre de bien vérifier la validité des faits. Les résultats de traitement de ces plaintes seront inclus dans les rapports trimestriels de mise en œuvre du MGP.

9.5.3 Plaintes hypersensibles

Les plaintes hypersensibles sont celles liées aux abus, à l'intimité ou à la personnalité d'un individu, et qui peuvent aboutir à la suspension des activités du projet. Il s'agit particulièrement de cas de décès ou de perte partielle ou complète des aptitudes physiques d'une personne, de perte des moyens de

subsistance et de EAS/HS/VCE. Pour les plaintes décrites ci-dessus, le délai de réponse après réception d'une plainte, y compris le processus de vérification et le retour d'information, sera de huit (8) semaines au maximum, afin d'y apporter des solutions appropriées. Le délai de communication à la Banque des plaintes hypersensibles est de 24 heures. Après avoir reçu les informations de base concernant un incident de VBG/EAS/HS/VCE, l'UGP doit saisir immédiatement (dans les mêmes 24 heures après réception) les points focaux du projet au niveau de la Banque mondiale avec le consentement éclairé du/de la victime. Seules les informations qui ne permettent pas d'identifier la victime peuvent être partagées (comme le type de VBG/EAS/HS/VCE, le sexe/l'âge du survivant et si la plainte est présumée être liée au projet). Le partage du rapport de traitements des plaintes hypersensibles sera limité au point focal VBG (l'expert social) de l'UGP, au Coordonnateur, et à la Banque Mondiale (chargés de projet ou autres désigné par les chargés de projet et sauvegarde).

9.6 SUIVI-EVALUATION ET MISE A JOUR DU MANUEL

Les procédures décrites dans le présent manuel et les risques identifiés feront l'objet d'une mise à jour périodique en fonction de l'évolution du projet et des situations non initialement envisagées ou insuffisamment appréciées lors de sa préparation. Les spécialistes des questions environnementales, sociales et genre/VBG/EAS/HS/VCE du PULCCA seront chargés chacun en ce qui le concerne de la mise à jour de ce manuel.

CHAPITRE 10 : CONCLUSION

Le présent manuel a décrit la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES 2. Il a indiqué également de quelle façon la NES 2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que l'Emprunteur imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés. Il serait nécessaire pour le PULCCA et les partenaires de mise en œuvre de veiller au respect des dispositions prévues dans le présent manuel afin d'éviter et / ou gérer toutes situations préjudiciables liées à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du PULCCA. Une large diffusion des dispositions prévues dans le présent manuel et le MGP devra être faite par le projet. Le coût de la mise en œuvre du présent manuel est inclus dans le coût de mise en œuvre des instruments de sauvegardes déjà élaborés.

Le succès de la mise en œuvre du PULCCA est lié à l'implication active de toutes les parties prenantes et le respect des dispositions contenues non seulement dans le PGMO mais aussi dans les autres documents de sauvegardes (CPPA, CGES, CPR et PGN) et d'implémentation (PMPP, ME et MSE).

BIBLIOGRAPHIE

- Banque Mondiale, Cadre de Planification des peuples Autochtones du PULCCA, Cameroun, 2022, 88p;
- Banque Mondiale, Cadre de Politique de Réinstallation du PULCCA, Cameroun, 2022, 118p ;
- Banque Mondiale, Cadre Environnemental et social, Octobre 2018, 121p ;
- Banque Mondiale, Manuel d'exécution du PULCCA, Cameroun, 2022, 73p ;
- Banque Mondiale, Manuel de Suivi-évaluation du PULCCA, Cameroun, 2022, 74p ;
- Banque Mondiale, Note d'orientation pour les emprunteurs selon le Cadre Environnemental et Social (CES) pour les opérations IPF ESS2/ GN (Guidance Notes for Borrowers), 2018, 34P ;
- Banque Mondiale, Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers), 2018, 34p;
- Banque Mondiale, Plan de gestion de la main d'œuvre du Projet Cadastre et Sécurisation Foncière au Sénégal (PROCASEF), Sénégal, Avril 2021, 91p ;
- Banque Mondiale, Plan de gestion de la main d'œuvre du Projet Régional d'Appui au Pastoralisme au Sahel, Tchad, Janvier 2021, 53p ;
- Banque Mondiale, Plan de Mobilisation des Parties Prenantes du PULCCA, Cameroun, 2022, 101p ;
- Banque Mondiale, Procédures de gestion de la main d'œuvre du projet de gouvernance locale et des communautés résilientes, Cameroun, Février 2022, 87p ;
- Convention sur l'âge minimum, 1973 (No. 138) ;
- Convention sur l'égalité de rémunération (N° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, Conférence générale de l'OIT, 1951 ;
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (N° 182), OIT ;
- Conventions de l'Organisation Internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU),
- MINEPAT, Project Appraisal Document, Cameroun, Avril 2022;
- Norme ISO 45001 v 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017) ;
- République du Cameroun, Arrêté n°039/MTPS/IMT du 26 novembre 1984 fixant les conditions générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail ;
- République du Cameroun, Loi n° 92/007 du 14 aout 1992 portant Code du travail du Cameroun ;
- République du Cameroun, Loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant Code de prévoyance sociale et ses lois modificatives ;
- République du Cameroun, Loi N° 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants.

ANNEXES

ANNEXE 1 : TERMES DE REFERENCE

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

MINISTERE DE L'ECONOMIE DE LA PLANIFICATION
ET DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE
MINEPAT



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work - Fatherland

MINISTRY OF ECONOMY, PLANNING AND
REGIONAL DEVELOPMENT
MINEPAT

PROJET D'URGENCE DE LUTTE CONTRE LES INONDATIONS (PULCI)

Financement : PPA-IDA XXXX - CM

Agence fiduciaire : PULCI

PHASE PREPARATOIRE DU PROJET D'URGENCE DE LUTTE CONTRE LA CRISE
ALIMENTAIRE (PULCCA)

TDR POUR LE RECRUTEMENT D'UN CONSULTANT INDIVIDUEL POUR L'ELABORATION DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO) DANS LE CADRE DU PULCCA

Février 2022

CONTEXTE

Le Cameroun est un pays à revenu intermédiaire doté d'un important potentiel de croissance économique grâce à sa situation géographique, son vaste territoire et ses innombrables ressources naturelles. Pourtant, il n'a pas su tirer parti de ce potentiel. Parmi les graves problèmes de développement qui limitent le potentiel de croissance du pays, figurent le risque élevé de surendettement, la mise en œuvre non achevée des réformes budgétaires, les problèmes liés au changement climatique, les attaques de Boko Haram à L'extrême-Nord et une crise sociopolitique dans les régions du Nord-Ouest et du Sud-Ouest. Aussi, la pandémie de Covid-19 a eu de graves répercussions sur l'économie camerounaise.

Il est essentiel d'apporter une réponse d'urgence et de garantir une résilience économique et communautaire à plus long terme aux communautés vulnérables, aux personnes déplacées internes et aux réfugiés confrontés à diverses crises (conflit contre Boko Haram, conflit dans les régions du Nord-Ouest et du Sud-Ouest entre les groupes armés non étatiques et l'armée camerounaise et l'afflux des réfugiés provenant de la République Centrafricaine et du Nigéria voisins). Aussi, l'augmentation de l'occurrence des événements météorologiques extrêmes dus au changement climatique rend encore plus impératif le besoin de solutions d'adaptation et d'atténuation. Ainsi, le Gouvernement de la République du Cameroun prépare, avec le soutien financier et technique de la Banque Mondiale (BM), le Projet d'Urgence de Lutte Contre la Crise Alimentaire au Cameroun (PULCCA).

La conception du projet s'appuie sur les considérations et principes fondamentaux suivants : (i) la nécessité de fournir rapidement des provisions alimentaires et nutritionnelles d'urgence aux populations vulnérables éligibles, y compris les enfants, les femmes et les personnes âgées ; (ii) permettre aux agriculteurs et aux éleveurs d'accéder aux intrants et aux technologies de l'agriculture intelligente face au climat afin de remédier à la vulnérabilité sous-jacente et d'atténuer les chocs futurs sur la sécurité alimentaire; (iii) la planification participative basée sur la communauté pour la prise de décision et la flexibilité des mécanismes de soutien afin de maintenir la pertinence et l'adéquation du projet pour répondre aux besoins les plus urgents dans une communauté donnée ; et (iv) la nécessité de tirer parti du soutien du projet pour renforcer les capacités de mise en œuvre des agences gouvernementales.

Le projet est classé dans la catégorie de risque élevé par la BM et soumis aux exigences du Cadre Environnemental et Sociale (CES). A cet effet, le Gouvernement devra préparer les instruments de sauvegardes notamment le Plan de Gestion de la Main-œuvre (PGMO) en lien avec la Norme Environnementale et Sociale numéro 2 (NES n°2) et les soumettre à l'approbation de la Banque. C'est ce qui justifie l'expertise d'un Consultant avéré qui aura la charge de l'élaboration du PGMO.

1. DESCRIPTION DU PROJET

Objectif de développement du projet

L'objectif de développement du projet est de renforcer i) la sécurité alimentaire et nutritionnelle, et ii) d'améliorer la productivité et la résilience climatique des producteurs et de leurs communautés dans les zones affectées par la crise.

Composantes du projet

Le PULCCA est axé sur les quatre (04) composantes suivantes :

Composante 1 : Soutien à la stabilisation alimentaire et nutritionnelle de la réponse rapide en vue d'un relèvement rapide et d'un renforcement de la résilience (35 millions de dollars US).

Cette composante ciblera les zones qui ne sont pas encore desservies (en raison de la difficulté à les atteindre) ou mal desservies par d'autres projets et partenaires, et les zones qui connaissent une forte insécurité alimentaire. Cela comprendra (i) une assistance alimentaire ciblée (nutritive et de base) pour

soutenir les manques à court terme en période de soudure/affectée par les intempéries pour les ménages agricoles, les réfugiés, les personnes déplacées en interne et d'autres populations vulnérables ; (ii) des programmes de travaux publics qui répondent aux besoins immédiats tout en renforçant la résilience communautaire, économique et climatique.

➤ **Sous-composante 1.1 : Mise à disposition d'une assistance alimentaire et nutritionnelle (15 millions de dollars)**

Pour l'assistance alimentaire et nutritionnelle, les activités à entreprendre seront axées sur le déploiement rapide d'une assistance alimentaire et nutritionnelle destinée aux populations vulnérables dans les zones touchées par la crise. L'assistance sera fournie sous forme de transferts alimentaires inconditionnels en nature pour répondre aux besoins d'urgence dans des zones ciblées pour les personnes souffrant d'insécurité alimentaire, notamment les populations locales, les réfugiés, les rapatriés et les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays.

L'alimentation scolaire d'urgence d'origine locale (HGSF) permettra de soutenir l'augmentation de l'alimentation scolaire d'urgence de XX écoles et YY enfants. Grâce au HGSF, les programmes d'alimentation scolaire seront jumelés avec de petits exploitants agricoles et de petites exploitations laitières afin de fournir des aliments locaux sûrs, diversifiés et nutritifs. Un soutien supplémentaire sera apporté sous forme d'aliments thérapeutiques et de médicaments pour lutter contre la dénutrition des enfants âgés de 6 à 59 mois et des femmes et jeunes filles enceintes et allaitantes dans les zones critiques.

➤ **Sous-composante 1.2 : Travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre pour la résilience (20 millions de dollars)**

Cette sous-composante se concentrera sur le financement de programmes communautaires de type "argent contre travail" pour construire des actifs communautaires soutenant la collecte de l'eau, l'amélioration des sols, la rétention de l'humidité, le reboisement, la protection des bassins versants, la préparation aux inondations et d'autres avantages liés à la résilience climatique.

La résilience économique et les besoins immédiats seront couverts par les emplois et les revenus fournis aux communautés. La résilience communautaire et climatique sera encouragée par des investissements axés sur la résilience face aux événements climatiques tels que les sécheresses et les inondations, et sur la gestion des ressources naturelles au niveau communautaire (pour l'eau, le sol, etc.).

Composante 2 : Renforcement des capacités de production des petits exploitants par le biais d'un soutien aux cultures et à l'élevage pour la résilience climatique et nutritionnelle (40 millions de dollars).

Les investissements seront axés sur le traitement des facteurs sous-jacents à moyen terme de l'insécurité dans les zones touchées par la crise au niveau des agriculteurs.

➤ **Sous-composante 2.1 : Soutien à la production et à la transformation des aliments pour les agriculteurs et les transformateurs agroalimentaires (20 millions de dollars)**

L'objectif de cette composante est de soutenir une réponse accélérée de l'offre axée sur la préservation et la restauration de la capacité de production des bénéficiaires éligibles de l'agriculture et de la transformation agroalimentaire, dont 60 pour cent sont des femmes. Le projet financera des interventions qui favorisent l'agriculture intelligente face au climat et les pratiques d'agriculture sensibles à la nutrition pour renforcer la résilience. Cette sous-composante comprendra une assistance technique aux petits exploitants agricoles, y compris pour la gestion post-récolte et les possibilités de créer des chaînes de valeur ou des liens avec le marché.

➤ **Sous-composante 2.2 : Soutien aux éleveurs et aux pêcheurs, et traitement connexe (20 millions de dollars)**

Cette composante apportera un soutien au développement des sous-secteurs de l'aquaculture et de l'aviculture par des pratiques durables et résilientes au climat, afin d'assurer la diversification et le renforcement des résultats nutritionnels de la population. Les investissements consisteront à fournir à la fois le matériel pour l'installation des fermes et une assistance technique pour soutenir l'élevage de vaches, de porcs, de poulets et de petits ruminants ainsi que la pêche artisanale. Un soutien sera apporté à 15 000 bénéficiaires de l'élevage et de la pêche artisanale, dont XX % de femmes et YY % de jeunes.

Composante 3 : Soutien à la préparation des communautés et aux systèmes d'alerte précoce (15 millions de dollars).

La réponse se concentrera sur : (i) le renforcement institutionnel sur le suivi de l'impact en temps réel pour une action précoce, y compris le renforcement des capacités des institutions gouvernementales (ii) le renforcement des mécanismes de détection des risques pour assurer une préparation efficace et une réponse opportune ; (iii) le soutien et outils permettant aux agriculteurs de recevoir des alertes précoces et des informations connexes en vue de mitiger les risques. Cette composante comprendra également les coûts de coordination et de gestion du projet.

Composante 4 : Gestion, suivi et évaluation du projet (10 millions de dollars US).

L'objectif de cette composante est d'aider l'Unité de Coordination du Projet (UCP) à faciliter la mise en œuvre efficace des activités du projet et le suivi des résultats. La composante financera les activités liées à la coordination et à la gestion du projet, y compris l'élaboration de plans de travail et de budgets annuels, la gestion financière et la passation de marchés, la conformité aux mesures de sauvegarde, le suivi et l'évaluation du projet, l'engagement des citoyens ainsi qu'une Evaluation Environnementale et Sociale y compris l'étude VBG.

Conformément au nouveau Cadre environnemental et Social de la Banque Mondiale, l'emprunteur est tenu de mener plusieurs études de sauvegarde dont l'Evaluation Environnementale et sociale (EES) y compris l'étude VBG, un Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES), un Plan de Gestion des Nuisibles, un Cadre de Planification pour les Peuples Autochtones (PPA), un Cadre de Politique de Réinstallation (CPR), un Plan d'Action de Réinstallation (PAR) et un Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO). Aussi, l'équipe de préparation du PULCCA souhaite-t-elle utiliser une partie des fonds de préparation de ce projet, pour recruter un consultant pour l'élaboration du PGMO de ce projet.

En effet, le PULCCA, de par ses activités, est susceptible d'avoir des impacts environnementaux et sociaux sur les communautés bénéficiaires qu'il convient d'anticiper.

Les présents TDR visent à recruter un Consultant individuel pour l'élaboration du Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO).

2. OBJECTIF DE L'ÉTUDE

Le PGMO a pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet. Il permet de déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au projet, afin de faciliter l'évaluation des ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au projet.

Des procédures de gestion de main d'œuvre ainsi définies permettront aux différentes parties prenantes du projet (le personnel de l'unité d'exécution du projet, les fournisseurs et prestataires ainsi que les sous-traitants et les travailleurs du projet) de se faire une idée claire des dispositions à prendre concernant une question particulière relative à la main-d'œuvre.

L'étude devra ainsi déterminer les principaux éléments de planification et de gestion de la main-d'œuvre sur la base de l'identification et de l'évaluation des principaux risques qui pourraient être associés à la main-d'œuvre du projet conformément aux dispositions du droit national camerounais et de la Norme Environnementale et Sociale (NES no 2) de la Banque sur l'Emploi et les conditions de travail.

3. MISSION DU CONSULTANT

Sur la base des informations disponibles, le consultant devra orienter son travail sur les points suivants :

3.1 Utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet

- Décrire ou fournir une estimation des effectifs des travailleurs du projet en indiquant le nombre total de personnes devant être employées sur le projet, et les différents types de travailleurs : directs, contractuels, communautaires employés des fournisseurs principaux.
- Faire une description générale et donner une indication des caractéristiques probables des travailleurs du projet : p. ex. travailleurs locaux, travailleurs migrants nationaux ou étrangers, femmes, travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans. Indiquer également la possibilité d'emploi des réfugiés et déplacés internes, compte tenu de leur présence dans la zone de couverture du projet.
- Indiquer les délais 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.
- Décrire l'organisation contractuelle envisagée ou connue pour le projet, accompagnée du nombre et du type de fournisseurs/prestataires et sous-traitants ainsi que du nombre probable de personnes qui seront employées ou engagées par chaque fournisseur/prestataire ou sous-traitant. Si l'on s'attend à ce que des travailleurs du projet soient engagés par des négociants, des intermédiaires ou des agents, cela devrait être indiqué en même temps qu'une estimation du nombre de personnes qui devraient être recrutées de cette manière.

3.2 Évaluation des principaux risques liés à la main-d'œuvre

- Indiquer la nature et l'emplacement du projet, ainsi que les différentes activités que les travailleurs du projet vont entreprendre.
- Identifier les principaux risques qui pourraient être associés à la main-d'œuvre du projet (voir par exemple ceux énoncés dans la NES n° 2 et dans la Note d'orientation). Ceux-ci peuvent comprendre, par exemple :
 - La réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés, le maniement d'équipements lourds ou la manipulation de matières dangereuses;
 - Des cas probables de travail des enfants ou de travail forcé, en indiquant le secteur ou la localité où ceux-ci pourraient être observés;
 - La présence probable des migrants ou de travailleurs saisonniers;
 - Le risque d'afflux de main-d'œuvre ou des cas de violences sexistes;
 - Des accidents ou des situations d'urgence, en indiquant le secteur ou la localité où ceux-ci pourraient se produire;
 - La compréhension et la mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail;
 - Etc.
 -

3.3 La législation du travail sur les conditions générales, la santé et la sécurité au travail

- Décrire les principaux aspects de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs recensées dans le cadre du projet. Ceci portera en particulier sur :
 - Les salaires, les horaires de travail et autres dispositions s'appliquant au projet;
 - Le nombre maximal d'heures de travail qui peuvent être effectuées dans le cadre du projet;
 - Toute convention collective applicable au projet. Le cas échéant, en dresser la liste et décrire les principales caractéristiques et dispositions de ces conventions;

- Toute autre condition particulière.
- Décrire les principaux aspects de la législation nationale du travail concernant la santé et la sécurité au travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories des travailleurs identifiés. Ceci portera entre autres sur l'identification des dangers potentiels liés à l'emploi, les mesures de prévention et protection des travailleurs contractuels, communautaires et employés des fournisseurs principaux etc. décrit par la NES 2 de la Banque ;
- Fournir les informations détaillées sur les conditions d'emploi des travailleurs communautaires et indiquer les mesures à prendre sur la nature des accords qui devront être conclus et les modalités d'enregistrement de ces accords.

3.4 L'âge d'admission à l'emploi

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

3.5 Gestion des fournisseurs et prestataires

- Fournir des informations détaillées sur :
 - Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires;
 - Les dispositions contractuelles qui seront mises en place pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail;
 - La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires.

3.6 Mécanisme de gestion des plaintes

- Proposer un mécanisme de gestion des plaintes qui sera mis à la disposition des travailleurs directs et contractuels ainsi que des travailleurs communautaires et des employés des fournisseurs principaux, et décrire de quelle manière ces travailleurs seront informés de son existence. Ce mécanisme devra prendre en compte les aspects spécifiques liés à la gestion des cas des VBG.

4 QUALIFICATIONS ET PROFIL DU CONSULTANT

Le consultant sera un consultant individuel ayant une expérience avérée en conduite des études similaires et doit avoir le profil suivant :

- Être détenteur d'un diplôme universitaire (Bac+5) en Sociologie, Anthropologie, Environnement et autres domaines équivalents ;
- Justifier d'une expérience professionnelle avérée d'au moins cinq (05) ans dans la conduite des Evaluations Sociales et/ou dans l'élaboration des plans de gestion de risques sociaux avec accent sur les travailleurs ;
- Avoir une bonne connaissance des projets sociaux et maîtriser les exigences et les procédures de la Banque mondiale surtout en matière d'études d'impacts sociaux relatifs à la gestion de la main d'œuvre ;

Atouts :

- La connaissance du nouveau Cadre Environnemental et Social de la Banque, avec une bonne maîtrise de la NES 2 (Main-d'œuvre et conditions de travail) serait un atout;
- La conduite d'au moins une mission similaire au Cameroun ou dans la sous-région.

5 DUREE DE LA CONSULTATION ET CALENDRIER DE TRAVAIL

La mission aura une durée de 4 semaines (**20 jours ouvrables**), comprenant 2 semaines de mission de terrain et 2 semaines de rédaction.

Le rapport provisoire, sur support électronique, sera élaboré et diffusé au plus tard 4 semaines après le début de la mission du consultant. Le rapport final, qui intégrera les commentaires éventuels du Comité Technique de Préparation d'un atelier de validation par la Banque Mondiale, sera soumis **deux (2) semaines (10 jours ouvrables)** après la production du rapport provisoire.

6 MODE DE SELECTION du consultant

Le consultant sera sélectionné en accord avec les procédures définies dans les Directives : « Sélection et Emploi de Consultants dans le cadre des prêts de IBRD, des crédits de AID et des subventions par les Emprunteurs de la Banque mondiale », version de janvier 2011.

Compte tenu des courts délais de préparation du Projet, la règle sera la concurrence restreinte par comparaison d'au moins trois CV sans appel à manifestation d'intérêt, conformément à la clause 7.23 du Règlement de passation des marches de la Banque mondiale.

7 PRODUCTION DES RAPPORTS

Le consultant produira les rapports finaux en cinq (05) exemplaires (version papier) et une version électronique sur support USB (en fichier Word, Excel et Shape file pour les cartes si applicable)

ANNEXE 2 : LOCALITES VISITEES LORS DE LA COLLECTE DES DONNEES

Région	Département	Arrondissement	Localité	Date
Extrême-Nord	Mayo Tsanaga	Koza	Koza	20 juin 2022
	Mayo Sava	Tokombéré	Tokombéré	22 juin 2022
Nord	Bénoué	Lagdo	Ouro Tchaido	24 juin 2022
		Gashiga	Yarmi	25 juin 2022
Adamaoua	Vina	Ngaoundéré 3 ^{ème}	Ouro Soa	27 juin 2022
		Nganha	Mbidou	28 juin 2022
Est	Lom et Djerem	Garoua Boulai	Garoua Boulai	16 juin 2022
			Gado	17 juin 2022
Nord-Ouest	Mezam	Bamenda	Bamenda	14 au 15 juin 2022
Sud-Ouest	Fako	Buea	Buea	16 au 17 juin 2022

ANNEXE 3 : OUTILS DE COLLECTE DES DONNEES

Guide d'entretien avec les sectoriels (MINTSS, MINAS, MINPROFF, MINADER et MINEPIA)

- Avez-vous déjà été associé à la mise en œuvre des THIMO ? Si oui présentez brièvement les activités que vous aviez réalisées.
- Quelles sont les risques ou les difficultés éventuelles qui sont liées à la mise en œuvre des THIMO dans les communautés bénéficiaires ?
- Quelles sont les stratégies à mettre en place pour atténuer ou éviter ces risques ?
- Quelles sont les éventuels cas de VBG/EAS/HS auquel pourraient être confrontés les responsables de la mise en œuvre du PULCCA dans le cadre de la mobilisation de la main d'œuvre pour les activités du PULCCA ?
- Quelles sont vos attentes et vos craintes par rapport à la mise en œuvre du PULCCA ?
- Quelles recommandations pourriez-vous faire pour une bonne mise en œuvre du PULCCA ?

Guide d'entretien avec le FNE, PFS, PNDP

- La région dispose t'elle d'une ressource humaine disponible pour la mise en œuvre des THIMO ? Si oui pouvons-nous avoir le fichier des travailleurs enregistrés dans votre structure ?
- Quelles sont les démarches à suivre pour recruter les travailleurs communautaires dans le cadre de la mise en œuvre des THIMO ?
- Présentez votre expérience dans la mise en œuvre des THIMO (Localités d'intervention, démarche de mise en œuvre des THIMO, les difficultés rencontrées, les risques et accidents enregistrés sur les chantiers, etc.).
- Quelles dispositions ont été prises pour gérer ces difficultés, risques et accidents enregistrés sur les chantiers ?
- Quelles recommandations pourriez-vous faire pour le recrutement de la main d'œuvre dans le cadre des activités qui seront mise en œuvre par le PULCCA ?

Guide d'entretien avec les communautés bénéficiaires

- La communauté a-t-elle déjà bénéficié des THIMO dans le cadre d'autres projets ? Si oui, expliquez brièvement les activités qui ont été réalisées.
- Des réfugiés et des déplacés internes sont-t-ils présents dans la communauté ? Si oui, quelles sont les principales activités qui les occupent au quotidien ?
- Quelles difficultés rencontrez-vous dans la collaboration avec les réfugiés et les déplacés internes ?
- Quelles sont les risques liés au recrutement de la main d'œuvre locale pour la mise en œuvre des activités du PULCCA ?
- Quelles sont les mesures qui doivent être prises pour éviter ou atténuer ces risques ?
- Quelles sont vos attentes et vos craintes par rapport à la mise en œuvre du PULCCA ?

Guide d’entretien avec les organisations de la société civile (partenaires locaux du PAM et de la FAO)

- Avez-vous déjà participé à la mise en œuvre des THIMO ? Si oui, présentez brièvement les activités que vous aviez menées ?
- Quelles sont les difficultés ou les risques (VBG/HS/EAS) qui peuvent entraver la mise en œuvre des THIMO dans le cadre du PULCCA ?
- Quelles sont les normes de travail qui sont applicables sur les chantiers dont vous assurez la conduite ?
- Que recommandez-vous pour une mise en œuvre réussie des THIMO dans le cadre du PULCCA ?

Guide d’entretien avec le PAM, la FAO et le PRODEL

- Pouvez-vous nous présenter une expérience similaire relative à la mise en œuvre des THIMO dans le cadre de vos activités ?
- Quelles sont les difficultés ou les risques (VBG/HS/EAS) qui peuvent entraver la mise en œuvre des THIMO dans le cadre du PULCCA ;
- Disposez-vous d’un réseau de partenaires locaux sur qui vous pouvez vous appuyer pour mettre en œuvre les THIMO ? Si oui, donner nous quelques indications sur ces partenaires (nom, localisation, contact).
- Quelles sont les normes de travail qui sont applicables sur les chantiers dont vous avez assurés la conduite ?
- Que recommandez-vous pour une mise en œuvre réussie des THIMO dans le cadre du PULCCA ?

ANNEXE 4 : CODES DE CONDUITES

Code de conduite entreprise et UGP

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

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

Généralités

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

Hygiène et sécurité

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

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

12. Les actes de VBG et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la

suite à donner.

13. Toutes les formes de VBG et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.

- i. Harcèlement sexuel par exemple: Il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
- ii. Faveurs sexuelles par exemple: Il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation.

14. Tout contact ou toute activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.

15. À moins qu'il n'y ait consentement sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.

17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.

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

Mise en œuvre

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

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».

20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre d'activités entraînant les VBG ou les VCE.

21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.

22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.

23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.

24. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré. Ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :

- i. La **Procédure d'allégation des incidents de VBG et de VCE** pour signaler les incidents de VBG et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes (Section 4.3 Plan d'action) ;
- ii. Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et
- iii. Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).

25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuelles améliorations et de mises à jour, le cas échéant.

26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que les Codes de conduite du projet sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE).

27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

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

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Code de conduite gestionnaires

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

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
 - ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
 - i. Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - ii. Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe de conformité (EC) et au client ;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
 - iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - a) Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
 - b) Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances.
 - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.
4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les GBV et les VCE ;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à

garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises. Tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.

6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et VCE.

7. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.

8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention) étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.

9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :

- i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
- ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour mettre ses exigences en œuvre.

11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation exigée avant l'entrée en service de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG et la VCE.

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

13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :

- i. Les exigences HST et les normes ESHS ;
- ii. Les VBG et les VCE.

Cette formation est exigée de tous les employés.

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

L'intervention

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

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

- i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;
- ii. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de

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

- iii. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes des plaintes ;
- iv. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
- v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la victime et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- vi. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.

17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :

- i. L'avertissement informel ;
- ii. L'avertissement formel ;
- iii. La formation complémentaire ;
- iv. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
- v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- vi. Le licenciement.

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

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Code de conduite individuel

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

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

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/SIDA, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. 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 entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation d'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 envers les femmes, les enfants ou les 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.) ;
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 ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

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. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail qui les expose à un risque important de blessure, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ;
19. 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 ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants.

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

Sanctions

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

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

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

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :

ANNEXE 5 : CODE DE CONDUITE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST- ET PREVENIR LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE

I. Engagement global

Je, _____, reconnais qu'il est important de respecter les normes environnementales, sociales et de santé (HSSE), de respecter les exigences de santé et de sécurité au travail du Projet et de prévenir la Violence basée sur le genre et la violence contre les enfants.

Je reconnais que l'entreprise considère que le non-respect des normes HSSE et SST ou la participation à des activités VBG, que ce soit sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constitue une faute grave et, donc des motifs pour des sanctions, des pénalités ou une éventuelle cessation d'emploi. Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de VBG peuvent être poursuivies si nécessaire.

J'accepte qu'en travaillant sur le Projet et dans le cadre du Projet, je dois assumer tous les engagements décrits dans ce code de conduite

II. Engagement spécifique

Je dois assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, COVID-19, VBG comme programmé par mon employeur ;

Je porterai mon équipement de protection individuelle (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au Projet ;

J'accepte de prendre toutes les mesures pratiques pour mettre en œuvre le plan de gestion environnementale et sociale du chantier (PGES-C) ;

J'accepte de mettre en œuvre le plan de gestion HSSE ;

J'accepte d'adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et de m'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés en tout temps ;

J'accepte de consentir à la vérification des antécédents de la police ;

J'accepte de traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut ;

J'accepte de ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soient inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié.

J'accepte de ne pas me livrer au harcèlement sexuel: Par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

J'accepte de ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation ;

J'accepte de ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.

À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels.

Envisager de signaler par l'intermédiaire du Mécanisme de gestion de plaintes ou à mon supérieur hiérarchique toute VBG suspectée ou réelle par un collègue, qu'il soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

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

- Dans la mesure du possible, je m'assure qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.
- J'accepte de ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
- J'accepte de ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantile.
- J'accepte de m'abstenir de punir physiquement les enfants dans le cadre de mes fonctions. J'accepte de m'abstenir d'embaucher des enfants pour des travaux domestiques ou tout autre travail qui les expose à un risque important de blessure en dessous de l'âge minimum de 18 ans, à moins que la législation nationale ne spécifie un âge plus élevé.
- J'accepte de respecter toutes les lois 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

III. Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Avant de photographier ou de filmer un enfant, je dois évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles.

Avant de photographier ou de filmer un enfant, je dois obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. En plus, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.

Je dois veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.

Je dois m'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.

Je dois m'assurer que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

IV. Sanctions

Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

- Rappel à l'ordre par écrit
- Avertissement par écrit
- Blâme par écrit
- Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
- Mutation disciplinaire ;
- Licenciement pour faute simple ;

- Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement ;
- Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni Indemnités compensatrices de congés payés

Date :

Nom et Prénoms en majuscules : _____

Titre : _____

Signature : _____

ANNEXE 6 : ORGANISATION CONTRACTUELLE ENVISAGEE POUR LE PULCCA

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
<i>Travailleurs Directs</i>						
Travailleurs directs (Personnel de l'UGP)	Coordonnateur	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Être titulaire d'un diplôme universitaire (BAC +5) en agronomie, nutrition, agroéconomie, génie rural, management des projets ou tout autre diplôme reconnu équivalent et en rapport avec le projet ; - Avoir une expérience professionnelle d'au moins quinze (15) ans dans la mise en œuvre des projets et programmes humanitaires ou de développement rural ; - Avoir coordonné des projets du secteur humanitaire ou de développement rural pendant au moins cinq (05) ans dans ce secteur ; - Avoir une expérience d'au moins cinq (05) dans un poste similaire au sein d'un projet/programme de développement financé par les Bailleurs de Fonds internationaux. L'expérience dans un Projet financé par la Banque Mondiale serait un atout ; - Avoir une expérience avérée dans la préparation et/ou la supervision, la mise en œuvre ou l'évaluation des projets et programmes humanitaires ; - Avoir une connaissance avérée en matière de sécurité alimentaire ou nutritionnelle ; - Avoir une connaissance pratique des procédures des Bailleurs de Fonds en général et de la Banque mondiale en particulier (avec une bonne compréhension des aspects fiduciaires, de passation des marchés et de sauvegarde de la Banque mondiale et une bonne réputation auprès de la Banque mondiale) ; - Avoir une bonne connaissance générale de la gestion des contrats ; 	<p>Gestion d'équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gérer l'équipe des Experts ; - Faciliter et motiver la communication à l'intérieur de l'équipe. <p>Gestion, supervision et suivi des projets</p> <ul style="list-style-type: none"> - Superviser la planification et la gestion des activités du projet ; - Accompagner et soutenir les partenaires dans la bonne mise en œuvre des activités selon les descriptifs du projet et les chronogrammes d'activités ; - S'assurer de la mise en place d'outils de monitoring avec des indicateurs. En collaboration avec la Banque Mondiale, identifier et mettre en œuvre des actions de plaidoyer sous la supervision du maître d'ouvrage ; - Valider les Termes de Référence de toutes les activités relatives à la mise en œuvre du projet et solliciter l'Avis de Non Objection de la Banque mondiale le cas échéant conformément aux manuels de mise en œuvre du PULCCA ; - Assurer le suivi et fournir des rapports à la Banque mondiale sur la performance des partenaires de mise en œuvre (PAM, FAO et Gouvernement) ; - Veiller, lors de la mise en œuvre des activités, au respect de la passation des marchés, des aspects fiduciaires et des sauvegardes conformément aux directives de la Banque mondiale. <p>Gestion administrative et financière</p> <ul style="list-style-type: none"> - Superviser et valider l'élaboration des rapports dus aux autorités, aux partenaires et aux bailleurs de fonds ; 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
				<ul style="list-style-type: none"> - Avoir une bonne connaissance de l'environnement informatique de base (Word, Excel, PowerPoint) et des outils de messagerie et internet. - Excellente Maîtrise du français et de l'anglais (parler et écrire). <p>Atouts</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une connaissance de base de systèmes d'information et suivi de projets à distance ; - Une connaissance de base des Systèmes d'Information Géographique SIG. 	<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de la qualité du contenu et de la forme de tous les rapports soumis à la Banque Mondiale ou au Gouvernement. <p>Gestion de la sécurité de l'équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer de façon continue une veille sectorielle ; - Superviser la mise en place de procédures de gestion de la sécurité (règles de sécurité, guides, etc.), en assurer le respect. 	
	Responsable administratif et financier	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Être titulaire au moins d'un diplôme supérieur (BAC+5) en Comptabilité, finances, gestion, ou tout autre domaine équivalent ; - Avoir acquis, au cours des dix dernières années, au moins cinq (05) années d'expérience à un poste analogue dans le secteur public/privé, ou au moins huit (08) années si cette expérience a été acquise comme comptable. L'expérience dans un projet de développement financé par un bailleur de fonds international serait un atout ; - Bonne connaissance de la comptabilité de projets ; - Avoir une bonne connaissance des mécanismes de financement des projets de développement par les Partenaires Techniques et Financiers (PTFs) ; la connaissance des procédures de la Banque mondiale serait un atout ; - Avoir la maîtrise des applications logicielles couramment utilisées (World, Excel, PowerPoint) ainsi que des outils de messagerie et internet ; - Avoir une bonne expérience de l'utilisation d'un ou plusieurs logiciels de gestion comptable et financière ; la connaissance de TOMPRO sera un atout ; - Avoir des connaissances dans la rédaction administrative et la gestion du personnel ; 	<p>En matière de gestion budgétaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer le suivi de l'exécution du budget annuel ; - Assurer le suivi de la mobilisation des fonds de contrepartie et l'approvisionnement des comptes du projet ; - participer à l'élaboration de la programmation budgétaire et financière des activités du projet ; - Assurer le suivi de l'exécution du budget. <p>En matière de gestion financière et de la trésorerie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veiller à la transparence dans l'utilisation des ressources dans toutes les composantes du projet ; - Suivre les opérations financières des comptes désignés (engagement, retrait, règlement, état de rapprochement bancaires) du projet et des paiements directs ; - Etablir les états financiers consolidés du projet ; - Produire les rapports de suivi financier et les rapports d'activités du projet pour la partie financière, (Rapport intérimaire de suivi financier) ; - Préparer les demandes de paiements et/ou de remboursement ; - Assurer les relations financières avec la CAA (Caisse Autonome d'Amortissement) et le bailleur de fonds ; - Organiser et mettre en œuvre un contrôle de gestion ; - Veiller à ce que des documents financiers pertinents soient soumis promptement aux dates prévues ; 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
				<ul style="list-style-type: none"> - Être capable de communiquer couramment en français et/ou en anglais ; - Avoir l'aptitude du travail en équipe et sous pression. 	<ul style="list-style-type: none"> - Assister le Coordonnateur dans le suivi financier et la mise en œuvre effective des activités du projet ; - Veiller au respect du calendrier des activités et au maintien permanent du niveau de liquidité ; - Veiller à l'équilibre financier du projet. <p>En matière de gestion comptable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gérer les Comptes Désignés du projet ; - Superviser la tenue de la comptabilité et la production des états financiers du Projet dans le respect des normes et délais prescrits par les directives et principes de la Banque mondiale ; - Préparer les Termes de Référence des audits et arrêter les comptes du projet ; - Elaborer et actualiser les plans comptables, budgétaires, tiers, financiers, journaux ; - Participer aux missions d'audit financier et veiller à la mise en œuvre des recommandations pour améliorer la gestion ; - Mettre en place et assurer le bon fonctionnement du système de suivi financier et comptable informatisé du projet avec la production des informations nécessaires ; - Superviser la tenue de la comptabilité générale, analytique et budgétaire du Projet. <p>En matière de gestion administrative et du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouvrir et mettre à jour les dossiers du personnel ; - Assurer le suivi des données relatives à la paie, aux congés, aux remboursements des frais divers (assurance-maladie, missions...) au personnel ; - Assurer l'archivage des documents administratifs et financiers ; - Contribuer à la rédaction de la partie administrative et financière des appels d'offres, des TDR et contrats de marchés ; - Procéder à l'évaluation du personnel comptable et financier ; 	

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
					<ul style="list-style-type: none"> - Assurer, sous la supervision du Coordonnateur, la gestion administrative des ressources humaines. <p>En matière gestion du patrimoine :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouvrir et mettre à jour le fichier patrimoine ; - Garantir la conservation du patrimoine (Biens durables et fournitures) ; - Prendre les mesures nécessaires afin que les biens et services livrés soient stockés en lieux sûrs prévus à cet effet. 	
	Auditeur interne	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Être titulaire, au minimum, d'un diplôme supérieur en comptabilité, finance, audit ou gestion ; niveau Bac + 5 (Master, ou diplôme équivalent) ; La détention du Certified Internal Audit (CIA) est un atout ; - Avoir acquis, au cours des huit dernières années, au moins cinq (05) années d'expérience probante à un poste analogue dans le secteur public, privé ou dans les projets et programmes de développement ; - Avoir une bonne connaissance des logiciels/progiciels de gestion budgétaire, comptable et financière (Tompro, etc.) et une maîtrise des applications logicielles courantes (Excel, Word, Power Point, Access, etc.) ; - Avoir une bonne connaissance des procédures de passation des marchés et des procédures de gestion financière des projets de développement financés par les Partenaires Techniques et Financiers (PTF) ; - Avoir une bonne aptitude rédactionnelle et un esprit de synthèse ; - Être capable de travailler en équipe et sous pression. 	<p>Responsabilités générales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fournir à sa hiérarchie le résultat de ses analyses économiques et financières, nécessaires à la réalisation d'un meilleur pilotage opérationnel ; - Assurer la réalisation des audits internes selon les procédures en vigueur en vue de : <ul style="list-style-type: none"> o Identifier les risques pour améliorer les résultats du projet ; o Formuler (en toute indépendance) une opinion et des conclusions sur un processus, un système ou tout autre aspect de la gestion du projet. <p>Responsabilités spécifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposer au Coordonnateur un programme complet et pratique des applications de l'audit interne ; - Elaborer la charte d'audit interne du projet assortie des plans d'audit annuel ; - Assurer la mise en œuvre des plans d'audit annuel ; - Exécuter les missions d'audit interne en conformité avec les normes internationales (normes IFACI et IIA) régissant la pratique professionnelle de l'audit interne et les procédures admises ; - Vérifier la conformité aux exigences de l'Accord de Crédit (suivi du budget, des réallocations, des encaissements, des décaissements et des opérations de passation des marchés) ; 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
					<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à l'application des dispositions des manuels du PULCCA notamment le manuel d'exécution et le manuel de procédures administratives, comptables et financières ; - Vérifier la comptabilisation des opérations (prise en charge, encaissements et dépenses) et le montage des états certifiés de dépenses ; - Suivre toute investigation relative aux allégations de fraude et de corruption ; - Participer à : l'organisation des audits techniques et financiers externes du projet, la revue de la mise en œuvre des recommandations des auditeurs externes et des missions de suivi de la Banque mondiale ; - Veiller à ce que toutes les entités qui sont impliquées dans la gestion du projet se conforment aux directives de la Banque mondiale ainsi qu'aux principes de transparence et de saine gestion. Il prêtera une attention au respect des pratiques saines en matière de gestion financière et de passation des marchés ; - Evaluer la qualité du système de contrôle interne et jauger l'efficience des opérations par approche opérationnelle (audit opérationnel) ; - Identifier les dysfonctionnements opérationnels, en évaluer les conséquences et proposer des moyens appropriés pour y remédier ; - Contrôler périodiquement les transactions financières en s'assurant de leur opportunité, leur régularité, ainsi que des niveaux de risques, fraudes et corruptions éventuelles ; - Réaliser des inspections physiques des biens et services acquis et des travaux réalisés ; - Examiner les dossiers de passation des marchés pour s'assurer du respect des termes des accords de financement ; - Vérifier la sincérité et la fiabilité des informations financières et comptables ainsi que la sécurité des enregistrements comptables : <ul style="list-style-type: none"> o Eligibilité des dépenses, respect des allocations budgétaires et catégorielles, 	

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
					<ul style="list-style-type: none"> ○ Justification des dépenses : contrôle de la force probante et de l'authenticité des pièces justificatives (absence de rature, d'indices de falsification, etc.) ; ○ Qualité et efficacité du classement et de l'archivage des pièces comptables. - Examiner l'efficacité de la protection des acquis : codification des immobilisations, système et outils de gestion de la comptabilité matière (inventaire des immobilisations, livres et divers documents d'enregistrement de la comptabilité matière, etc.) ; - Examiner la pertinence et le fonctionnement effectif des procédures mises en place pour lutter contre la corruption, notamment la constitution de commissions d'évaluation des propositions, les mécanismes mis en place pour recevoir et traiter les plaintes des soumissionnaires, les publications des marchés ; - Exécuter tous les autres travaux et tâches qui rentrent dans le cadre de la fonction d'audit interne telle que définie par les organisations professionnelles internationales d'audit interne, notamment l'IFACI et l'IIA ; - Emettre des avis sur les rapports de suivi financier (Aspects financiers, de Passation des marchés et de suivi physique). 	
	Spécialiste en Passation des Marchés	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir au moins cinq (05) ans d'expérience professionnelle en général dans la passation des marchés - Avoir exercé au moins pendant trois (03) ans dans un poste similaire dans un projet financé par les principaux bailleurs de fonds ou au moins cinq ans si cette expérience a été acquise comme spécialiste junior en passation des Marchés ; - Avoir l'habileté à travailler en équipe et à proposer des solutions aux problèmes rencontrés ; - Avoir une bonne expérience générale de la gestion des contrats, assortie d'une connaissance et d'une compréhension suffisantes des procédures de passation des marchés nationaux et des bailleurs de fonds (UE, BM, AFD, BAD, BID, etc.) ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre de la mission de passation de marchés dans le cadre du projet ; - Développement des modalités de travail (ou l'affinement de ces modalités) avec les structures nationales impliquées dans l'exécution du projet en termes de passation des marchés et de gestion des contrats dans le cadre du projet ; - Définition des activités donnant lieu à la passation des marchés en divers catégories (ou l'affinement de ces activités si elles ont déjà été identifiées) : services de consultants, travaux, fournitures, services autres que services de consultants ; - Préparation de la Stratégie de Passation des Marchés pour le Développement (ou Project Procurement Strategy for Development, le « PPSD ») ou de l'actualisation de ce document ; 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
				<ul style="list-style-type: none"> - Avoir une bonne maîtrise des méthodes d'archivage électronique des documents de passation des marchés ; - Avoir l'aptitude à travailler en équipe et sous pression. <p>Atouts : Avoir une parfaite maîtrise des systèmes de traitement et de suivi des marchés de la Banque Mondiale (STEP) d'une part et la parfaite connaissance du contexte du projet sont des atouts considérables pour le poste.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Préparation du Plan de Passation des Marchés (PPM) subséquent et de l'actualisation de ce PPM ; - Mise à jour du Plan de Passation des Marchés du projet et - Mise en œuvre de ce Plan de Passation des Marchés conformément au Règlement de Passation des Marchés et aux documents types associés, tels que publiés par la Banque mondiale. 	
	Spécialiste en Suivi-évaluation	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Être titulaire d'un diplôme supérieur de niveau Master II (Bac+5 au moins) en Suivi-évaluation des projets et programmes, Statistique, Démographie, Economie, Management des projets, Génie Rural, Agroéconomie ou tout autre domaine équivalent ; - Avoir une expérience professionnelle générale d'au moins cinq (05) ans dans le secteur du développement rural ; - Avoir une expérience professionnelle d'au moins cinq (5) ans dans le Suivi-Evaluation des Projets et Programmes financés par les Bailleurs de Fonds. Une expérience dans un projet financé par la BM serait un atout ; - Avoir au moins trois (03) années d'expérience à un poste analogue dans le secteur public/privé ou au moins set (07) ans si cette expérience a été acquise à un poste de Spécialiste/Assistant Junior en Suivi-Evaluation ; - Justifier d'une bonne formation et expérience d'au moins 5 ans en conception d'outils de collecte et analyse des données qualitatives et quantitatives ; - Justifier d'une bonne expérience dans l'élaboration des manuels de suivi-évaluation de projets ; - Justifier d'une bonne expérience dans la rédaction des rapports ; - Posséder des compétences dans l'utilisation des applications bureautiques (Word, Excel, power point) ; - Avoir une bonne expérience dans la capitalisation des acquis de projets à financement extérieur ainsi que leur diffusion ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir et superviser la mise en place d'un système efficace et fonctionnel de suivi-évaluation axé sur les résultats attendus du Projet incluant le suivi à distance avec l'outil GEMS ; - Identifier les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du projet et effectuer le suivi des mesures correctrices ; - Rendre compte périodiquement au Coordonnateur du déroulement des activités menées par les différents acteurs de mise en œuvre du projet ; - Élaborer les rapports périodiques d'activités et des indicateurs du projet, avec une périodicité trimestrielle, semestrielle et annuelle ; - Exploiter et diffuser l'information sur les performances, le déploiement spatial et l'impact du projet ; - Préparer les missions conjointes de supervision avec les différents acteurs et les partenaires au développement ; - Veiller à l'assurance qualité des données en relation avec les responsables techniques ; - Mettre en place un système de capitalisation des acquis du projet et animer l'équipe du projet pour la production des savoirs ; - Assurer le lead de l'équipe dans le développement et la diffusion/ le partage des savoirs/connaissances développées dans le cadre de la mise en œuvre du projet. 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
				<ul style="list-style-type: none"> - Avoir un esprit d'équipe et de bonnes aptitudes relationnelles dans un contexte multiculturel ; - Justifier d'une parfaite connaissance d'au moins un des logiciels de gestion de projets : TECPRO, SESAME, TOM2 MONITORING, Ms Project. Une connaissance de l'outil GEMS serait un atout ; - Avoir une excellente Maîtrise du français et de l'anglais (parler et écrire). 		
	Spécialiste des questions environnementales	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Être titulaire d'un diplôme universitaire, niveau BAC + 5 au moins dans l'un des domaines suivants : gestion de l'environnement, sciences de la nature et de l'environnement ou tout autre domaine équivalent aux métiers de l'environnement, santé et sécurité au travail. - Avoir une expérience d'au moins sept (7) ans dans le suivi de la mise en œuvre des plans de gestion environnementale et sociale ; - Avoir conduit ou supervisé au moins quatre (04) études d'impact environnemental et social du secteur rural au cours des cinq (5) dernières années ; - Avoir une bonne connaissance de la législation environnementale camerounaise ainsi que des Normes Environnementales et Sociales de la Banque mondiale ; - Avoir une expérience d'au moins trois (03) ans dans un poste similaire dans les projets de développement financés par les Bailleurs de fonds. - Une expérience dans la zone du projet constituerait un atout. - Une expérience dans un projet de la Banque mondiale serait un atout. - Avoir la capacité de rédiger des rapports techniques exploitables par les Bailleurs de fonds ; - Avoir des aptitudes en matière de négociation, d'animation et de formation des groupes diversifiés ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Planification, de l'innovation et de la coordination des diligences environnementales <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les mesures et actions convenues dans le Plan d'engagement Environnemental et Social (PEES) ; • Mettre en œuvre les procédures de Gestion Environnementale et Sociale prévues dans le CGES et le Plan de Gestion des Nuisibles préparés pour le projet ; • Contribuer à l'élaboration des termes de référence des études d'impact nécessaires et autres instruments de sauvegarde supplémentaires en veillant notamment au respect des exigences des Normes Environnementale et sociale de la Banque mondiale ; • Réviser et approuver les PGES et PHSS (Plans Hygiène Santé Sécurité) spécifiques des entrepreneurs ; - Surveillance et suivi environnemental : <ul style="list-style-type: none"> • Surveiller, suivre et évaluer la composante environnementale pour vérifier l'efficacité des mesures d'atténuation des impacts et de leur conformité aux PGES par le projet ; • Travailler avec les bénéficiaires pour conseiller, suivre et évaluer la performance environnementale des pratiques culturelles (gestion des intrants, travail 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
				<ul style="list-style-type: none"> - Avoir une bonne connaissance des applications logicielles couramment utilisées et éventuellement des systèmes d'information géographique ; - Avoir une bonne capacité de communication écrite et orale en français et/ou en anglais. <p>Atouts :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une expérience en pratiques culturelles agroenvironnementales ; - Une expérience en formation de groupes sur les aspects environnementaux ; - Une expérience en matière d'hygiène et de sécurité du travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - du sol, bandes riveraines, aménagements hydro-agricoles, etc.) • Anticiper sur les changements dans l'environnement du projet et faire des propositions de mesures d'adaptation et de prise en compte des changements. <p>- Communication et renforcement des capacités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'élaboration et la mise en œuvre du plan / stratégie de communication du projet avec la promotion des bonnes pratiques environnementales ; • Sensibiliser et former le personnel de l'Unité de Coordination du Projet (UCP) et des structures parties prenantes concernées sur la prise en compte des dimensions environnementales dans le cadre du projet ; <p>- Reporting, suivi-évaluation et archivage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordonner l'élaboration des indicateurs environnementaux: tâche qui exige la mobilisation de plusieurs parties prenantes et qui doit être participative ; • Produire les rapports spécifiques et les rapports d'activités mensuels (projet) et trimestriels (Banque mondiale) ; • Produire les différents rapports d'activités du Projet en ce qui concerne la surveillance et le suivi environnemental du Projet ; 	
	Spécialiste des questions Sociales	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Être titulaire d'un diplôme universitaire, niveau BAC + 5 au moins dans le domaine des Sciences sociales (Sociologie, Anthropologie), ou tout autre domaine équivalent ; - Avoir une expérience professionnelle d'au moins cinq (05) ans dans la conduite ou la supervision d'études sociales du secteur rural et le suivi des Projets de développement sur le terrain ; Avoir une expérience d'au moins deux (02) ans en 	<ul style="list-style-type: none"> - Planification et coordination des diligences sociales : <ul style="list-style-type: none"> • Planifier et assurer la mise en œuvre de l'ensemble des actions proposées dans tous les documents de sauvegarde (Cadre de Politique de Réinstallation (CPR), Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES), Cadre de Planification des Peuples 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
				<p>ce qui concerne l'élaboration des Plans d'Action de Réinstallation ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avoir une bonne connaissance du cadre politique, juridique et institutionnel national de la gestion sociale, ainsi qu'une parfaite maîtrise des Normes Environnementales et Sociales de la Banque mondiale ; - Avoir une expérience d'au moins (03) ans dans un poste similaire dans les projets de développement financés par les Bailleurs de fonds ; - Avoir la capacité à rédiger des rapports techniques exploitables par les Bailleurs de fonds ; - Avoir des aptitudes en matière de négociation, d'animation et de formation des groupes diversifiés ; - Avoir une bonne connaissance des applications logicielles couramment utilisées et éventuellement des systèmes d'information géographique ; - Avoir une bonne capacité de communication écrite et orale en français, avec une maîtrise de l'anglais. <p>Atouts :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une expérience avec les partenaires multilatéraux (BM, BAD, etc.) - Une bonne connaissance des aspects VBG/EAS/HS. 	<p>Autochtones (CPPA), Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer la mise en œuvre du Plan d'Engagement des Parties Prenantes et recueillir de manière périodique la perception des parties prenantes sur la mise en œuvre du projet ; • S'assurer que les mesures de sauvegarde environnementale et sociale sont incluses dans l'ensemble des demandes de propositions et Avis de Manifestation d'Intérêt (AMI) en collaboration avec le Spécialiste environnemental ; • Suivant les résultats des activités du projet, assurer les mises à jour ainsi que la mise en œuvre et le suivi du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) en collaboration avec l'expert Genre; • Élaborer les termes de référence des études et autres instruments de sauvegardes sociales complémentaires en veillant à la prise en compte des exigences de sauvegarde sociale de la Banque mondiale ; et assurer le suivi de la réalisation de ces études ; <ul style="list-style-type: none"> - Communication et renforcement des capacités : <ul style="list-style-type: none"> • Assister le Spécialiste en communication, dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie et du plan de communication du projet afin de s'assurer de la prise en compte du volet sauvegarde dans les actions de communication du projet ; • Mettre en place et animer une plateforme sectorielle des acteurs intéressés et impliqués dans la gestion des aspects sociaux. - Suivi-évaluation, archivage et reporting : 	

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
					<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner l'identification des indicateurs sociaux qui exige la mobilisation de plusieurs parties prenantes ; • Préparer, en collaboration avec l'équipe de la Banque mondiale, les missions de supervision visant le suivi de la mise en œuvre des mesures de sauvegarde sociale ; • Mettre en place un système d'archivage numérique des informations sociales du projet et de gestion des plaintes et réclamations ; • Élaborer les rapports spécifiques et les rapports d'activités mensuels (projet) et trimestriels (Banque mondiale) sur les sauvegardes sociales du projet ; 	
	Spécialiste Genre / VBG/EAS/HS	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir un diplôme universitaire (au moins BAC+5) en Sciences Sociales (Sociologie, Anthropologie) ou équivalent dans au moins une des disciplines suivantes : Genre et développement social, Droit, Développement Rural ou des disciplines liées ; - Avoir au moins cinq (05) ans d'expérience professionnelle sur les questions de genre, de prévention et de réponse aux VBG, du développement social et de l'autonomisation des personnes vulnérables telles que les femmes et les jeunes ; - Avoir une bonne connaissance du nouveau Cadre Environnementale et Sociale de la Banque mondiale ainsi que la Note de Bonne Pratique relative aux aspects EAS/HS ; - Avoir une bonne connaissance de la recherche appliquée sur les questions de genre et VBG, les défis et les opportunités dans le domaine de la recherche et du développement agricole ; - Avoir une bonne connaissance pratique avérée des outils d'animation en milieu rural et en particulier des consultations avec les femmes, les filles et les populations vulnérables ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer l'identification des risques de VBG/EAS/HS liés à la mise en œuvre du projet et élaborer les stratégies d'atténuation des risques et des mesures d'atténuation dans les instruments cadres de sauvegarde environnementale et sociale du projet ; - Elaborer et mettre en œuvre le plan d'action Genre et d'atténuation des risques VBG/EAS/HS du PULCCA ; - Développer des outils (code de conduite) genre visant à assurer de façon efficace l'institutionnalisation du genre au PULCCA ; - Assurer et suivre la tenue des consultations avec les bénéficiaires, communautés affectées par le projet, et autres parties prenantes du projet ; - Assurer les mises à jour et mises en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes contre la VBG (MGP-VBG) qui traitera des réclamations liées à l'exploitation/aux abus sexuels et au harcèlement dans le cadre du Projet en coordination avec le Mécanisme de Gestion des Plaintes du Projet; - En collaboration avec le/la Spécialiste social(e), assurer et suivre la tenue des consultations avec les bénéficiaires, communautés affectées par le projet et autres parties 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
				<ul style="list-style-type: none"> - Avoir une bonne capacité à travailler de manière indépendante dans divers environnements et diverses circonstances ; - Être capable de travailler dans des équipes multidisciplinaires et multinationales ; - Être proactif et bien organisé ; - Disposer de bonnes capacités en planification et résolution de problèmes ; - Avoir de bonnes compétences en rédaction et édition ; - Maîtriser les logiciels informatiques (word, Excel, Power point, internet). - Avoir une bonne maîtrise orale et écrite du français. <p>Atouts :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La capacité d'écrire et de communiquer en anglais ; - La connaissance des langues locales. 	<ul style="list-style-type: none"> - prenantes du projet, en visant en particulier les femmes et les filles et en veillant à ce que ces consultations des bénéficiaires féminines soient réalisées dans des conditions sûres et confidentielles et avec des facilitatrices; - Assurer le respect des principes directeurs concernant la confidentialité et la sécurité dans la collecte, le stockage et le partage éthiques des données liées aux plaintes d'EAS/HS reçues à travers le MGP; - Elaborer le système de référencement, le protocole de prise en charge des victimes et autres instruments requis pour la gestion des incidents de VBG/EAS/HS; - Assurer la mise en œuvre et la coordination des activités de prévention et réponse aux VBG ainsi que d'atténuation des risques VBG/EAS/HS; - Faciliter la sensibilisation et le renforcement de capacités en genre et en atténuation des risques VBG/EAS/HS des acteurs nationaux impliqués dans la mise en œuvre du PULCCA ; - Assurer la prise en compte de la dimension genre dans la génération et vulgarisation de technologies en mettant l'accent sur l'implication des hommes et des femmes, les groupes vulnérables en particulier ; - Assurer, en collaboration avec le responsable du suivi-évaluation, la prise en compte du genre et VBG/EAS/HS dans le cadre de résultats ainsi que dans tout le système de suivi-évaluation du projet ; - Assurer la prise en compte du genre et VBG/EAS/HS dans la collecte et l'analyse de toutes les données avec un accent particulier sur la désagrégation par sexe, par tranche d'âge et par genre des données ; - Faciliter l'accès des groupes vulnérables aux ressources, opportunités et bénéfices du PULCCA ; - Veiller au respect des dispositions prévues pour les aspects du genre dans la mise en œuvre du Projet ; - Représenter le PULCCA aux foires agricoles nationales et internationales traitant des thématiques liées au genre ; 	

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
					- Elaborer périodiquement des rapports sur l'état de la mise en œuvre du plan d'action genre et d'atténuation des risques VBG/EAS/HS.	
	Spécialiste des questions liées à la sécurité alimentaire	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Être titulaire au moins d'un diplôme d'études supérieur (BAC+5) en agronomie, agriculture, développement rural, économie agricole, nutrition, sciences alimentaires, ou tout autre diplôme équivalent ; - Avoir au moins cinq (05) ans d'expérience pratique dans le secteur de l'agronomie, du développement rural, de la sécurité alimentaire et nutritionnelle et de la sécurité sanitaire des aliments au sein d'une organisation dans le secteur public ou privé ; - Une expérience dans un projet financé par un bailleur de fonds international, par la Banque mondiale, et/ou une expérience dans le secteur de l'agriculture en général ; - Avoir conduit au moins deux (02) analyses des questions de sécurité alimentaire et nutritionnelle, de sécurité sanitaire des aliments, de l'agriculture sensible à la nutrition ou du management de la qualité des produits agricoles et agro-alimentaires ; - Maîtriser les applications logicielles couramment utilisées (World, Excel, PowerPoint) ainsi que les outils de messagerie et internet ; - Avoir une parfaite maîtrise du français et/ou de l'anglais ; - Avoir le sens de l'organisation et de la planification. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer les mesures pour améliorer la sécurité alimentaire et nutritionnelle, la sécurité sanitaire des aliments, de l'agriculture sensible à la nutrition ; - Analyser les effets de la mise en œuvre du Projet sur la sécurité alimentaire et nutritionnelle dans les zones cibles - Appuyer la surveillance et le suivi de la mise en œuvre des activités relatives à la sécurité alimentaire et nutritionnelle dans le cadre du Projet ; - Proposer des réorientations et mesures correctives pour une mise en œuvre performante du Projet aux plans sécurité alimentaire et nutritionnelle, et sécurité sanitaire des aliments ; - Veiller à la prise en compte effective des questions de sécurité alimentaire et nutritionnelle et de sécurité sanitaire des aliments dans la mise en œuvre du Projet ; - Elaborer les documents techniques relatifs au développement, à la mise en œuvre et à l'évaluation de la sécurité alimentaire dans le cadre du Projet ; - Effectuer toutes autres tâches dans son domaine de compétence que lui confie le Coordonnateur et en franche collaboration avec tous les experts du Projet. 	Yaoundé
	Spécialiste en communication	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir un diplôme Universitaire de niveau Master II au moins (BAC + 5) en communication, journalisme, relations publiques ou tout autre diplôme équivalent ; - Avoir au moins cinq (05) ans d'expérience dans le domaine de la communication ; - Avoir une expérience dans le développement des produits de communication et utiliser professionnellement les équipements propres à ses tâches (appareil photo, caméra vidéo, réseaux sociaux, etc.) ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication Interne : s'assurer que les acteurs de la mise en œuvre du Projet disposent du même niveau d'information dans les meilleurs délais et susciter leur forte implication ; • Communication en appui aux composantes du Projet : Cibler principalement les bénéficiaires (directs et indirects) et les parties prenantes pour promouvoir leur participation et appropriation du projet ; 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
				<ul style="list-style-type: none"> - Avoir une bonne capacité de communication écrite et orale en français et/ou en anglais ; - Être apte à collaborer avec les membres d'une équipe et à travailler sous pression ; - Avoir de très bonnes relations inter et intra professionnelles. <p>Atout : Expérience de travail avec les institutions gouvernementales et les organisations internationales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Communication Externe : Assurer la visibilité du Projet; faire comprendre ses objectifs, les résultats attendus et les actions prévues pour les atteindre; Communiquer régulièrement les résultats; Communiquer à chaque étape les actions qui vont être menées afin de préparer les parties prenantes à y adhérer et assurer une bonne participation de celles-ci et; Gérer les crises éventuelles auprès des partenaires (institutions parties prenantes) et des bénéficiaires. - Faire un plaidoyer auprès des autorités locales, administratives, traditionnelles et religieuses et de la société civile pour faciliter l'exécution du Projet et l'adoption des mesures systémiques prévues par le Projet. - Élaborer et assurer la mise en œuvre d'une Stratégie de communication: La Stratégie devra tenir compte : (i) des différents groupes cibles du projet et leurs besoins en communication ; (ii) des messages clés spécifiques à transmettre à chacun de ces groupes concernant les aspects du projet qui les concernent, et le comportement attendu ; et (iii) des canaux appropriés pour les atteindre (y compris le web et les médias sociaux), etc; - Développer un Plan de communication pour appuyer la mise en œuvre de la Stratégie de communication. Ce plan devra détailler, entre autres, les activités spécifiques à exécuter, leurs coûts, le calendrier de leur mise en œuvre, et les principaux acteurs qui seront impliqués; Le plan devra être mis à jour sur une base semestrielle ; - Concevoir des outils et produits de communication appropriés (plateformes collaboratives, réseaux sociaux, dépliants, prospectus, annonces, rédaction de discours, fiches techniques, posters, etc.) pour accompagner les activités de communication retenues ; 	

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
					<ul style="list-style-type: none"> - Organiser et coordonner les activités de communication, telles que les conférences de presse, les ateliers, les rencontres thématiques, etc.; Élaborer et faire signer à l'ensemble des participants le compte-rendu sur ces activités pour l'information et le suivi ; - Établir et maintenir une bonne relation avec la presse, la société civile, et d'autres groupes d'acteurs pour assurer une image positive et objective du projet auprès du grand public; - Suivre les productions média (articles de presse, etc..) sur le projet pour informer l'UCP et la SEMRY, et sur la perception autour des actions du projet, les aviser de toute action à entreprendre pour anticiper tout risque de mauvaise perception et/ou corriger celles-ci ; • Fournir une expertise et des conseils techniques en communication à l'équipe du projet (UCP et SEMRY) dans le cadre de la mise en œuvre du projet ; - Être disponible pour accomplir toute tâche susceptible de contribuer à assurer une bonne communication autour du Projet. 	
	Spécialiste en production végétale	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir un diplôme universitaire (BAC+5 minimum) en production végétale, agronomie option production végétale ou tout autre diplôme équivalent ; - Avoir exercé des activités liées aux productions végétales ; - Avoir une expérience professionnelle d'au moins cinq (5) années dans le secteur de l'agriculture, notamment dans le suivi des sous-projets des filières de production végétale; - Avoir une bonne expérience professionnelle dans le développement et/ou l'application des bonnes pratiques d'agriculture adaptées au changement climatique ; - Avoir une bonne expérience dans les procédures techniques de mise en œuvre des projets financés par les Partenaires Techniques et Financiers en général et la Banque mondiale en particulier ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Production et transformation des aliments ; - Acquisition et distribution des intrants (engrais, pesticides) ; - Acquisition et distribution des équipements agricoles (post récoltes, production, transformation) ; - Production et distribution des semences ; - Renforcement des capacités des bénéficiaires, des institutions, et des organisations concernées (gestion post récolte) ; - Renforcement des capacités des agriculteurs sur les bonnes pratiques agricoles adaptées aux changements climatiques ; - Informer et sensibiliser le public et les bénéficiaires sur les procédures du Projet dans son domaine de compétence ; 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
				<ul style="list-style-type: none"> - Avoir une bonne capacité de gestion et d'animation de groupes de travail ; - Être apte à travailler dans un environnement multiculturel ; - Être apte à travailler efficacement sous pression ; - Être capable de communiquer couramment en français et en anglais ; - Avoir une bonne maîtrise des outils informatiques et de communication (Word, Excel, Powerpoint, internet, ...). 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les agriculteurs sur les bonnes pratiques culturelles adaptées aux changements climatiques ; - Effectuer et/ou participer aux missions de suivi et d'appui technique dans les régions bénéficiaires du PULCCA ; - Contribuer à la préparation, à l'actualisation et à la mise en œuvre du Plan de Passation des Marchés relatif aux activités de la sous-composante 2.1 ; - Contribuer à la préparation des grilles et supports de suivi-évaluation relatifs au suivi des activités de production et transformation des aliments ; - Développer le partenariat avec la recherche pour la mise au point de technologies adaptées et susceptibles de lever les contraintes spécifiques rencontrées par les agriculteurs ; - Participer à la préparation des documents de Passation des marchés des activités de la sous-composante 2.1 (Dossiers d'Appels d'Offres (DAO), Demande de propositions, Demande de cotations, TDR pour des études, ...) - Procéder à l'évaluation périodique, en liaison avec le responsable du suivi/évaluation, du niveau de réalisation des activités de sa compétence et proposer au Coordonnateur des mesures correctives ; - Contribuer à l'évaluation périodique des activités du projet, en rapport avec ses objectifs ; 	
	Spécialiste en production animale	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir un diplôme universitaire (BAC+5 minimum) en production animale, agronomie option production animale, médecine vétérinaire ou tout autre diplôme équivalent ; - Avoir exercé des activités liées aux productions animales ; - Avoir une expérience professionnelle d'au moins cinq (5) années dans le secteur de l'élevage, notamment dans le suivi des sous-projets des filières d'élevage ; - Avoir une bonne expérience professionnelle dans le développement et/ou l'application des bonnes pratiques d'élevage adaptées au changement climatique ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration des pratiques de production animale ; - Amélioration des pratiques d'aquaculture ; - Acquisition et distribution des intrants animaux ; - Acquisition et distribution des équipements, matériels génétiques animaux et halieutiques ; - Renforcement des capacités des bénéficiaires, des institutions et des organisations concernées (gestion post-production...) 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
				<ul style="list-style-type: none"> - Avoir une bonne expérience dans les procédures techniques de mise en œuvre des projets financés par les Partenaires Techniques et Financiers en général et la Banque mondiale en particulier ; - Avoir une bonne capacité de gestion et d'animation de groupes de travail ; - Être apte à travailler dans un environnement multiculturel ; - Être capable de communiquer couramment en français et en anglais ; - Avoir une bonne maîtrise des outils informatiques et de communication (Word, Excel, Powerpoint, internet, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Aménagement des pâturages et développement des infrastructures pastorales et halieutiques (zoo-sanitaire, hydraulique pastorale.) ; - Amélioration des capacités d'adaptation des communautés les plus pauvres ou vulnérables affectées par la crise ; - Renforcement des capacités des éleveurs sur les bonnes pratiques d'élevage et d'aquacultures adaptées au changement climatique ; <p>Tâches</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informer et sensibiliser le public et les bénéficiaires sur les procédures du Projet dans son domaine de compétence ; - Sensibiliser les éleveurs sur les bonnes pratiques d'élevage et d'aquaculture adaptées au changement climatique ; - Effectuer et/ou participer aux missions de suivi et d'appui technique dans les régions bénéficiaires du PULCCA ; - Contribuer à la préparation, à l'actualisation et à la mise en œuvre du Plan de Passation des Marchés relatif aux activités de la sous-composante 2.2 ; - Contribuer à la préparation des grilles et supports de suivi-évaluation relatifs au suivi des activités de production animale et d'aquaculture ; - Développer le partenariat avec la recherche pour la mise au point de technologies adaptées et susceptibles de lever les contraintes spécifiques rencontrées par les éleveurs et les aquaculteurs ; - Participer à la préparation des documents de passation de marchés des activités de la sous-composante 2.2 (Dossiers d'Appels d'Offres (DAO), Demande de propositions, Demande de cotations, TDR pour des études) ; - Appuyer et assurer le suivi de l'amélioration des pratiques de gestion des ressources animales et pastorales en vue de l'augmentation de la productivité du fourrage, la sécurisation de l'accès des pasteurs aux ressources et la réduction des conflits ; 	

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
					<ul style="list-style-type: none"> - Assurer le suivi des activités de commercialisation et de mise en marché des produits d'élevage et d'aquaculture ; - Contribuer à l'identification et à la mise en œuvre de solutions novatrices à l'issue des dites évaluations. 	
	Comptable	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Être titulaire au moins d'un diplôme d'études supérieures en comptabilité, économie, gestion, finance, Banque (BAC+3 minimum) ou tout autre diplôme équivalent ; - Avoir acquis, au cours des cinq dernières années au minimum cinq (05) années d'expérience professionnelle dans le domaine de la comptabilité au sein d'une organisation dans le secteur public ou privé ; - Avoir une expérience d'au moins trois (03) ans dans un poste similaire ou au moins sept (07) ans si cette expérience a été acquise comme assistant comptable et financier ; - Avoir une expérience d'au moins deux (02) ans dans un poste similaire au sein d'un projet de développement financé par les Bailleurs de Fonds Internationaux ; - Avoir une bonne connaissance et de l'expérience dans l'utilisation du système comptable OHADA ; - Maîtriser les applications logicielles couramment utilisées (World, Excel, PowerPoint) ainsi que les outils de messagerie et internet ; - Maîtriser un ou plusieurs logiciels de gestion de trésorerie et/ou comptable de type TOMPRO ; - Avoir le sens de l'organisation et de la planification. <p>Atout :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'expérience dans un projet financé par la Banque mondiale. 	<p>Comptabilité et Trésorerie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tenue à jour de la comptabilité générale, analytique et budgétaire du Projet; Clôture des comptes mensuels au plus tard cinq jours après la fin du mois et clôture des comptes annuels au plus tard trente jours après la fin de l'exercice ; - Mise en place d'un système d'archivage des pièces justificatives des dépenses garantissant la fluidité de tout contrôle à posteriori ; - Etablissement mensuel de tous les documents comptables (journaux, livres, balances, etc.); Suivi et analyse des opérations relatives à la comptabilité du projet; Production des analyses mensuelles des comptes au plus tard cinq jours après la fin du mois ; - Appui au RAF pour la gestion et le suivi des opérations financières du Compte Désigné (engagement, retrait, règlement, états de rapprochement bancaires) du Projet et des paiements directs ; - Préparation des ordres de virement, chèques, mises à disposition (MAD) et suivi des procédures pour les paiements à tous les niveaux du Projet, la transmission et la prise en compte des pièces justificatives des dépenses. <p>Gestion financière (avec respect des délais prévus dans le Manuel des Procédures Administratives, Financières, Comptable et de Passation des Marchés) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparation des états de rapprochements bancaires mensuels du Compte Désigné et de tous les autres comptes bancaires éventuellement (mensuellement), au plus tard cinq jours après la fin du mois ; - Participation à l'analyse et justification de tous les comptes en vue de l'établissement des états financiers ; 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
					<ul style="list-style-type: none"> - Participation à l'élaboration du Rapport de Suivi Financier (RSF) ; - Production mensuelle de la balance des comptes et des journaux pour analyse. <p>Procédures, audit et contrôle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participation à l'actualisation du Manuel des procédures administratives, financières comptables et passation des marchés du projet ; - Respect des procédures d'éligibilité des dépenses, d'efficacité de la gestion financière et de transparence dans l'utilisation des ressources ; - Participation à la préparation, l'exécution et la mise en œuvre des recommandations des missions d'audit interne et externe. <p>Acquisitions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réconciliation mensuelle du fichier des immobilisations tenues sur le logiciel comptable ; - Participation aux inventaires physiques périodiques, notamment annuels des immobilisations et des stocks du projet. <p>Décaissements et approvisionnements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assister le RAF dans la gestion de la trésorerie ainsi que les décaissements des Fonds du projet ; - Préparation des Demandes de Retrait de Fonds et toute la documentation nécessaire aux décaissements conformément aux directives de l'IDA ; 	
	Expert en informatique	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Au moins 5 ans d'expérience dans les domaines de développement informatique web, gestion de bases de données et systèmes d'information, de préférences dans les domaines liés à la gestion environnementale ; - Bac + 5 ou équivalent dans les domaines de l'informatique, des technologies de communication et de l'information ou dans une discipline liée à la gestion des ressources naturelles ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place et administrer le réseau d'information du projet ; - Installer et sécuriser le système d'exploitation et d'information ; - Gérer le site internet du projet ; - Assurer la gestion des réseaux Internet et Intranet ; - Assurer la gestion des accès au système informatique ; - Assurer le respect de la chaîne des opérations informatiques : (i) Maintenance du système, (ii) Enregistrement des événements, (iii) suivi et enregistrement des sauvegardes ; 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
				<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser les logiciels de gestion de base de données géospatiales, en particulier PostgreSQL et PostGIS; Expérience prouvée de développement de bases de données ; - Maîtriser les langages informatiques de développement Web, en particulier le PHP et le Javascript, et ensuite HTML/CSS; Expérience prouvée nécessaire; - La maîtrise de la configuration de système de gestion de contenu (CMS), comme Drupal est considérée comme un atout ; - Des compétences dans la gestion de bases de données et logiciel SIG (ArcGIS, QGIS et équivalents) sont considérées comme un atout ; - Connaissance approfondie des concepts et techniques d'architecture des systèmes et réseaux ; - Connaître l'administration de clusters (fermes de serveurs) composés de plusieurs dizaines de serveurs et plusieurs milliers de cœurs ; - Savoir détecter, diagnostiquer et résoudre les problèmes systèmes et réseaux courants ; - Disponibilité et aptitude au travail en équipe et avoir le sens des relations humaines ; - Savoir gérer les situations d'urgence et hiérarchiser les priorités ; - Être capable de communiquer couramment en français et en anglais ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer l'administration de la messagerie et du réseau informatique du projet ; - Rendre le traitement des données et le travail collaboratif aisé des utilisateurs par l'utilisation de l'outil informatique. 	
	Spécialiste junior en passation des marchés	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir au moins un diplôme universitaire (BAC+3) dans les domaines suivants : Ingénierie, Economie, Droit, Sociologie, Passation des Marchés, Finance, Administration publique ; - Avoir des formations supplémentaires en Passation des Marchés (PM) ; - Avoir au moins cinq (05) ans d'expérience professionnelle dans la Passation des Marchés 	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la gestion du système de passation des marchés en relation avec le Spécialiste en Passation des Marchés (SPM) ; - Préparer les documents de passation des marchés en collaboration avec le SPM ; - Appui à la mise en œuvre de la mission de passation de marchés dans le cadre du projet ; 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
				<ul style="list-style-type: none"> - Avoir exercé au moins pendant deux (02) ans dans un poste similaire ou au moins cinq (05) ans si cette expérience a été acquise comme assistant en PM au sein d'une commission spéciale de PM des projets de développement financés par les Bailleurs de Fonds Multilatéraux (BM, BAD, FIDA, etc.) ; - Avoir une bonne connaissance de l'outil informatique et des logiciels de Passation des Marchés (TOM Marchés, STEP) ; - Avoir la parfaite maîtrise du français et de l'anglais ; - Avoir la capacité à travailler en équipe ; - Avoir une bonne expérience générale des contrats assortie d'une connaissance et d'une compréhension suffisante des procédures de Passation des marchés nationaux et des Bailleurs de fonds. 	<ul style="list-style-type: none"> - Développement des modalités de travail (ou l'affinement de ces modalités) avec les structures nationales impliquées dans l'exécution du projet en termes de passation des marchés et de gestion des contrats dans le cadre du projet ; - Définition des activités donnant lieu à la passation des marchés en divers catégories (ou l'affinement de ces activités si elles ont déjà été identifiées) : services de consultants, travaux, fournitures, services autres que services de consultants ; - Préparation de la Stratégie de Passation des Marchés pour le Développement (ou Project Procurement Strategy for Développement, le « PPSD ») ou de l'actualisation de ce document ; - Préparation du Plan de Passation des Marchés (PPM) subséquent et de l'actualisation de ce PPM ; - Mise à jour du Plan de Passation des Marchés du projet et - Mise en œuvre de ce Plan de Passation des Marchés conformément au Règlement de Passation des Marchés et aux documents types associés, tels que publiés par la Banque mondiale. 	
	Assistant administratif	Contrat de consultant	1	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir un diplôme universitaire (minimum Bac+2) en Comptabilité et finance ou tout autre diplôme équivalent acceptable ; - Avoir une expérience professionnelle de trois (03) ans au minimum avec au moins deux (02) ans dans un poste similaire ; - Avoir une expérience dans les projets financés par les bailleurs de fonds ; - Avoir une bonne expérience dans le domaine de la Comptabilité ; - Avoir une excellente capacité de rédaction et de synthèse ; - Avoir la maîtrise du français et/ou de l'anglais ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la gestion administrative du parc automobile en relation avec le RAF notamment le renouvellement des pièces administratives des véhicules du projet (assurance, vignette, visite technique) ; - Déposer et retirer les courriers à la banque (demande de paiement, ordre de virement) ; - Déposer les déclarations CNPS et les impôts du Projet ; - Retirer les chèques, extraits de comptes, Travailler's chèques et tous les autres documents financiers appartenant au Projet ; - Préparer les paiements (fournisseurs, prestataires, consultants, honoraires, etc.) en collaboration avec le Comptable du Projet ; 	Yaoundé

Type des travailleurs	Types d'emplois	Type de contrat	Nombre	Compétences requises	Responsabilités	Lieux d'affectation
				- Maitriser les logiciels de Comptabilité en particulier TOMPRO.	- Déposer et retirer les courriers auprès des partenaires du Projet ; - Assurer l'archivage physique et électronique des documents administratifs et financiers du Projet en relation avec le Comptable ; - Assister le RAF dans la préparation des Demandes de Remboursement de Fonds (DRF) et Demandes de Paiement Direct (DPD) ; - Assurer la documentation des DRF et DPD en collaboration avec le Comptable ; - Scanner systématiquement toutes les pièces comptables ; - Assister le Comptable dans la production des états de rapprochement bancaires mensuels ; - Assister le RAF dans la production des Rapports de Suivi Financier (RSF) trimestriels et les audits financiers et comptables annuels ; - Préparer la logistique des missions de supervision du Gouvernement et de la Banque mondiale ; - Effectuer toutes autres tâches demandées par la hiérarchie.	
	Personnel d'appui (chauffeurs, gardien, agent d'entretien)	Contrat de consultant	A déterminer	A déterminer	Chauffeurs - Transport du personnel sur les sites du projet - Veiller à l'entretien des véhicules. Gardiens - Assurer la sécurité des personnes au siège de l'UGP ; - Veiller à la sécurité des installations du projet ; Agents d'entretien - Nettoyer les bureaux de l'UGP ; - Effectuer les courses pour ravitailler l'UGP ;	Yaoundé
<i>Travailleurs contractuels et fournisseurs principaux</i>						
Cabinets, consultants Entreprises / Sous-traitants, Fournisseurs	A définir dans le plan de passation des marchés	Contrat de prestations de services Contrat de fournitures	A déterminer	A définir en fonction des besoins	Réalisation des prestations conformément à leurs cahiers de charges	Zone d'intervention du Projet

Employés recrutés par les tiers ⁶	À définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt/appel d'offres	Contrat de travail Contrat de consultation	A déterminer	A définir en fonction des besoins	Exécution de leur contrat conformément à leur TDR et aux codes de conduite.	Zone d'intervention du Projet
<i>Travailleurs communautaires</i>						
Travailleurs communautaires	Travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers, déplacés internes, réfugiés.	Accord communautaire	33 400	Pas de compétence particulière requise. Les travailleurs devront être physiquement aptes à exercer les travaux manuels	Réalisation des travaux à haute intensité de main d'œuvre	Localités ciblées pour les travaux à HIMO

⁶ Cabinets, Entreprises / Sous-traitants, Fournisseurs

ANNEXE 7 : DEFINITION DES CONCEPTS

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

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

Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les abus sexuels, 2017, p.6).

Abus sexuel : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).

Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident. Il peut inclure des actes implicites et subtiles, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels) ;

Violences basées sur le genre : On entend par là, tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violences perpétrées contre les femmes et les filles. Les hommes et jeunes garçons sont aussi victimes. Toutefois, la VBG touche de manière disproportionnée les femmes et les filles au cours de leur vie et prend de nombreuses formes.

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

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

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

Travailleurs communautaires : Membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet.

Travailleurs directs : 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. Dans le cadre du PULCCA, il s’agit du personnel recruté pour travailler à l’Unité de Gestion du Projet (UGP). Ils sont considérés comme des consultants ;

Travailleurs contractuels : Personnes employées ou recrutées par des tiers (prestataires, fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux

Normes environnementales et sociales N°2 : Il s’agit de la norme de la Banque Mondiale relative à la main-d’œuvre et aux conditions de travail. Elle reconnaît l’importance de la création d’emplois et d’activités génératrices de revenus à des fins de réduction de la pauvreté et de promotion d’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.

