

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix-Travail-Patrie

MINISTRE DES POSTES ET
TELECOMMUNICATIONS

UNITE DE GESTION DU PROJET



COOPERATION

CAMEROON – THE WORLD BANK
CAMEROUN-BANQUE MONDIALE

*Program for the Acceleration of the Digital Transformation of
Cameroon*

Projet d'Accélération de la Transformation Numérique au Cameroun
(PATNuC)



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace-Work-Fatherland

MINISTRY OF POSTS AND
TELECOMMUNICATIONS

PROJECT MANAGEMENT UNIT

**MANUEL DE PROCEDURES DE GESTION DU TRAVAIL (LMP) POUR LE
PROGRAMME D'ACCÉLÉRATION DE LA TRANSFORMATION
NUMÉRIQUE DU CAMEROUN (PATNuC)**

Table des matières

Sigles et Acronymes	3
Introduction	4
CHAPITRE 1 : GENERALITES SUR LE PATNUC.....	6
1.1. Description du PATNUC	7
1.2. Organisation et gestion du PATNUC	8
1.3. Pilotage et suivi du Projet.....	9
CHAPITRE 2 : CADRE LEGAL ET INSTITUTIONNEL DE GESTION DU TRAVAIL	10
2.1. Cadre institutionnel de gestion du travail.....	11
2.2. Cadre légal et réglementaire de la gestion du travail.....	12
2.3. Analyse comparée entre la NES 2 et la législation nationale	12
CHAPITRE 3 : GESTION DU TRAVAIL	14
3.1. Besoin en Main d'œuvre : type et caractéristiques du personnel à employer	15
3.2. Rappel des principaux risques de travail	16
3.3. Cadre légal et réglementaire de la gestion de la main d'œuvre	19
3.4. Politiques et procédures opérationnelles	20
3.5. Conditions générales d'emploi.....	27
CHAPITRE 4 : MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES ET RÉCLAMATIONS	34
CHAPITRE 5 : SUIVI-EVALUATION ET MISE A JOUR DU MANUEL	36
5.1. Suivi-évaluation	37
5.1.1. Les acteurs du suivi-évaluation du LMP	37
5.1.2. Renforcement des capacités pour le PATNUC	38
5.2. Conditions de mise à jour du manuel.....	38
5.2.1. Modification des procédures	38
5.2.2. Responsabilité de la tenue de la mise à jour du manuel.....	38
5.2.3. Méthodologie de mise à jour du manuel	39
BIBLIOGRAPHIE.....	40
Annexes :	42

Sigles et Acronymes

ANTIC :	Agence nationale des Technologies de l'Information et de la Communication
ART :	Agence de Régulation des Télécommunications
BIT :	Bureau international du Travail
BM :	Banque mondiale
BPISA :	Bonnes pratiques internationales du secteur activité
CEP :	Cellule d'Exécution du Projet
CGES :	Cadre de gestion environnementale et sociale
CID :	Commission interne de gestion des différends (CID)
CNPS :	Caisse nationale de Prévoyance sociale
COFIL :	Comité de Pilotage
DAT :	Disruptives agricoles technologies
EAS/HS :	Exploitation abus sexuel/Harcèlement sexuel
EIES	Etudes d'impact environnemental et social
ESS :	Directive environnementale sanitaire et sécuritaire du Groupe de la Banque Mondiale, relative à l'emploi et conditions de travail (Labor and Working Conditions)
IDA :	Association internationale de Développement
LMP :	Procédures de gestion du travail (Labor manuel procédures)
MINEFOP :	Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle
MINTSS :	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale
NES :	Norme environnementale et sociale
OIT :	Organisation internationale du Travail
PATNUC :	Programme d'accélération de la Transformation numérique du Cameroun
PGES :	Plan de gestion environnemental et social
PPP :	Partenariats public-privé
TIC :	Technologie de l'Information et de la Communication
UCP :	Unité de Coordination du Projet
VBG :	Violence basée sur le genre

Introduction

▪ Contexte

Dans le cadre de la coopération Cameroun - Banque mondiale, le Gouvernement du Cameroun a obtenu une avance de préparation de projet (PPA) de l'Association internationale de développement (IDA) pour la préparation du Programme d'accélération de la Transformation numérique du Cameroun (PATNUC).

Le PATNUC vise à poursuivre les réformes et les politiques dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC), à améliorer les compétences numériques des citoyens, à promouvoir le développement d'applications et de services numériques et à accroître la portée et l'utilisation des services numériques pour stimuler l'emploi et l'entrepreneuriat au Cameroun.

La mise en œuvre du projet nécessitera l'expansion des réseaux numériques dans les zones rurales. Cela induit l'acquisition d'une main-d'œuvre diverse et variée dont les activités pourraient avoir des impacts sociaux négatifs et exiger l'application des normes environnementales et sociales (NES), en l'occurrence la NES 2 sur l'emploi et les conditions de travail. C'est pour cette raison, il apparaît utile et nécessaire de réaliser parmi les documents de sauvegarde du Projet, le manuel de procédures de gestion du travail (Labor management procédures – LMP) qui est l'objet du présent rapport.

▪ Objectifs

Le présent manuel décrit l'organisation, les procédures de gestion du travail et les risques pour la main d'œuvre liés aux interventions du PATNUC. Il a pour objectif de mettre à la disposition des responsables du PATNUC, un outil de référence à la fois opérationnel et pédagogique pour la mise en œuvre des activités à travers des procédures formalisées. La mise en place des procédures formalisées dans ce cadre vise les objectifs ci-après :

1. Minimiser les risques de travail pendant la mise en œuvre du projet
2. Fournir un cadre formel d'exécution des opérations à caractère social et environnemental conformes :
 - *Aux principes de gestion généralement admis ;*
 - *Aux dispositions des conventions de financement¹¹ ;*
 - *À la législation et la réglementation camerounaise.*
3. Responsabiliser les personnels dans l'accomplissement du travail par une définition précise des postes et des attributions afférentes

¹¹ Notamment le cadre de gestion environnementale et sociale de la Banque mondiale

4. Décrire le circuit d'information et le mécanisme de gestion des plaintes et réclamations dans le cadre du projet ;
5. Fournir une base de mise en œuvre d'un contrôle interne efficace.

- **Méthodologie**

Il s'agit de mener une étude descriptive et exploratoire permettant de définir le cadre de mise en œuvre du projet, notamment les principaux risques encourus par la main d'œuvre lors de la mise en œuvre des activités, les mesures de gestion du travail, les mesures de gestion des partenaires, ainsi que les mécanismes de gestion des plaintes.

La définition et la rédaction des procédures s'inspirent des bonnes pratiques reconnues en matière de gestion de la main-d'œuvre et s'appuient sur le cadre de gestion environnemental et social (CGES) du projet, de la NES 2 et des dispositions réglementaires nationales en matière d'emploi et de conditions de travail².

- **Plan du document**

Le présent manuel de procédures de gestion du travail s'organise en Cinq (05) chapitres de la manière ci-après :

- Chapitre 1 : Généralités sur le PATNUC
- Chapitre 2 : Cadre légal et institutionnel de gestion de la main-d'œuvre
- Chapitre 3 : Gestion de la main-d'œuvre
- Chapitre 4 : Mécanisme de gestion des plaintes et réclamations
- Chapitre 5 : Suivi-évaluation et mise à jour du manuel

Le chapitre 1 fait la description du projet, notamment sa zone d'intervention, ses objectifs, et ses composantes. Le chapitre 2 présente le cadre légal et institutionnel de gestion du travail. Le chapitre 3 présente les dispositions de gestion du travail et les risques liés au travail sur le projet. Ce chapitre comprend notamment : les politiques et procédures opérationnelles, les conditions générales, les procédures de gestion des partenaires. Le chapitre 4 définit le mécanisme de gestion des plaintes et des réclamations. Le chapitre 5 présente le mécanisme de suivi-évaluation et la procédure de mise à jour du présent manuel.

L'application effective des procédures présentées dans le présent manuel conditionnent l'efficacité du système de gestion du travail, lequel se traduira pour le PATNUC par des contrôles réguliers pour pallier les différents risques qui pourraient résulter d'irrégularités, de négligence, d'erreur de compréhension ou d'exécution sur le projet.

² Loi 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun ;

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°75/28 du 10 janvier 1975 portant modalités d'application du régime des congés payés ...

CHAPITRE 1 : GENERALITES SUR LE PATNUC

1.1. Description du PATNUC

1.1.1. Zone d'intervention

Le Programme d'accélération de la Transformation numérique du Cameroun (PATNUC) est un projet d'accroissement de l'utilisation des services numériques pour stimuler l'emploi et l'entrepreneuriat au Cameroun. Le projet couvre l'ensemble du territoire national.

1.1.2. Objectifs du Projet

Le PATNUC vise à :

- Poursuivre les réformes et les politiques dans le secteur des TIC,
- Améliorer les compétences numériques des citoyens,
- Promouvoir le développement d'applications et de services numériques,
- Accroître la portée et l'utilisation des services numériques pour stimuler l'emploi et l'entrepreneuriat au Cameroun.

1.1.3. Composantes du Projet

Le programme est divisé en trois composantes principales :

Composante 1- Stratégie, politique publique et réglementation numériques pour l'inclusion et la transformation numériques : son objectif est de permettre la mise en place de nouveaux cadres institutionnels, juridiques et réglementaires propices à la croissance du secteur numérique, à la confiance numérique, création de plateformes numériques et acquisition d'équipements pertinents pour le développement sécurisé et résilient des services numériques au Cameroun.

Composante 2 - Connectivité numérique et inclusion : Son objectif est de promouvoir l'expansion des réseaux numériques dans les zones rurales en se concentrant sur les localités moins desservies, principalement par le biais de partenariats public-privé (PPP) en vue d'améliorer les offres de haut débit mobile dans ces localités. Cette composante améliorera également la connectivité du dernier kilomètre avec les principales entités publiques telles que les hôpitaux, les écoles et les administrations locales. Cette composante examinera également les interventions du côté de l'offre telles que l'achat de bande passante internationale, l'acquisition d'équipements numériques et formation pour les principales entités publiques.

Composante 3 - Faciliter la mise en œuvre de solutions basées sur les données dans le secteur agricole : il permet de faciliter la mise en œuvre de solutions data-Driven en agriculture, permettant au Cameroun d'étendre le développement de ses offres numériques et de booster l'innovation dans un secteur économique stratégique. Cette composante se concentrera sur le renforcement des technologies agricoles de rupture (DAT) pour la transformation agricole en intensifiant le développement de solutions DAT pour améliorer les liens commerciaux et la création de valeur ajoutée grâce à une utilisation accrue des solutions DAT par les communautés rurales ciblées. La composante vise également à renforcer les

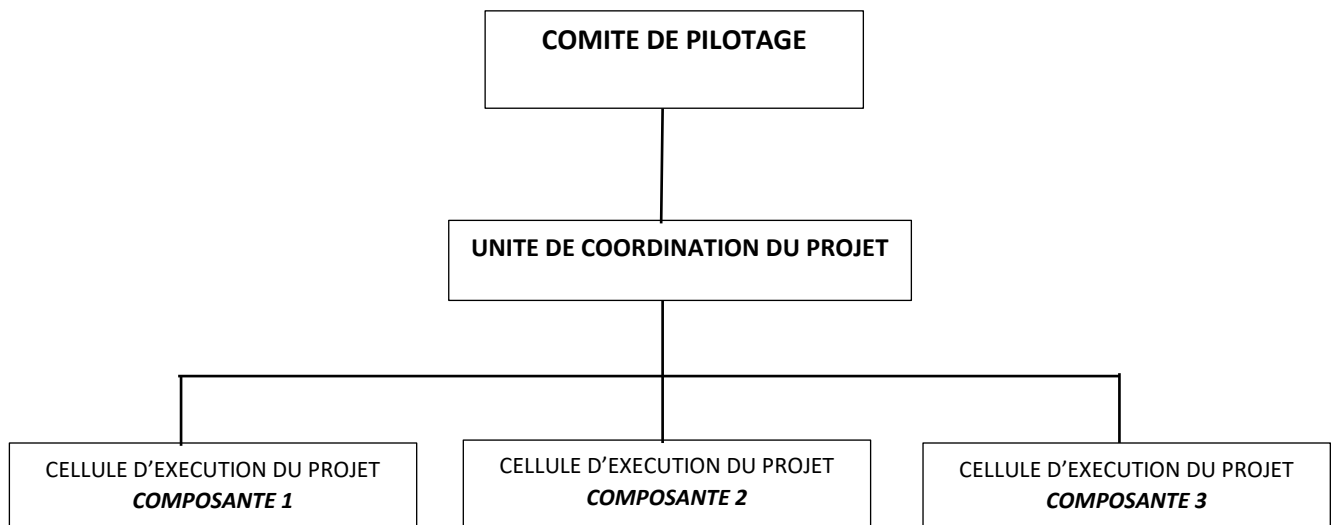
écosystèmes d'innovation DAT publics et le renforcement des capacités numériques dans les zones rurales.

1.1.4. Coût et financement du projet

Le coût global du projet est estimé à 100 millions de dollars US. Le financement est assuré par l'Association internationale de développement (IDA) et l'Etat du Cameroun.

1.2. Organisation et gestion du PATNUC

1.2.1. Organigramme



1.2.2. Le Comité de Pilotage

Le Comité de Pilotage est l'organe de supervision nationale du Projet. Il constitue un cadre de dialogue entre le ministère des Postes et Télécommunications et tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du PATNUC.

Il a pour mission de :

- Définir la stratégie d'intervention du Projet et veiller au respect des objectifs ;
- Examiner les plans de travail annuels budgétisés élaborés par l'UCP avant leur transmission à l'IDA pour la non-objection ;
- Examiner les rapports d'activités et financiers élaborés par l'UCP et formuler des recommandations le cas échéant ;
- Vérifier l'application des recommandations des différentes missions d'appui extérieur ;
- Entreprendre toute action dépassant le domaine de compétence de l'UCP, y compris l'arbitrage des conflits pouvant surgir entre les différentes administrations impliquées et les opérateurs partenaires.

Le Comité de Pilotage est présidé par le ministre en charge des postes et télécommunication ou son représentant désigné. Il est composé des membres suivants :

- *Le coordonnateur de l'UCP ;*
- *Un représentant des Bailleurs de fonds ;*
- *Un représentant du ministère en charge des Postes et Télécommunications ;*
- *Un représentant du ministère en charge des Finances ;*
- *Un représentant du ministère en charge de la Programmation des investissements et de l'Aménagement du territoire ;*
- *Un représentant du ministère en charge de l'Agriculture ;*
- *Un représentant du ministère en charge de l'Élevage ;*
- *Un représentant du ministère en charge de l'Énergie ;*
- *Un représentant de chacune des agences de régulation (ART) et de promotion des TIC (ANTIC).*

Le COPIL se réunit sur une base semestrielle sous la houlette de son président.

1.2.3. L'Unité de Coordination du Projet

L'UCP est l'organe chargé de coordonner, suivre et de contrôler l'exécution des activités mises en œuvre dans le cadre du Projet. L'UCP est basée à Yaoundé.

1.2.4. Les Cellules d'Exécution du Projet

Les Cellules d'Exécution sont des organes opérationnels du projet. Elles sont chargées de la mise en œuvre des décisions de l'Unité de Coordination à qui elles rendent compte de leurs activités.

1.3. Pilotage et suivi du Projet

Le PATNUC dispose d'une unité de coordination du projet (UCP) et d'une instance de pilotage (Comité de Pilotage) qui assureront le pilotage et le suivi des activités.

CHAPITRE 2 : CADRE LEGAL ET INSTITUTIONNEL DE GESTION DU TRAVAIL

2.1. Cadre institutionnel de gestion du travail

La gestion du travail connaît présentement des mutations profondes sous l'effet conjugué de la révolution technologique, des changements climatiques, les évolutions démographiques et l'harmonisation des réglementations du travail. Pour gérer les problématiques liées au travail dans le cadre du PATNuC, plusieurs institutions pourraient être concernées.

2.1.1. Institutions internationales

- **L'Organisation internationale du Travail (OIT)**

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

- **La Banque mondiale**

Chaque année, la Banque mondiale octroie des milliards de dollars de prêts à l'appui de projets dans les pays en développement, mobilisant un grand nombre de travailleurs.

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

2.1.2. Institutions nationales

- **Le ministère en charge du Travail**

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 sera donc un des interlocuteurs en cas de conflit au travail dans le cadre du PATNuC.

- **Le ministère en charge de l'Emploi**

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.

- **Le PATNuC**

Le PATNuC est responsable de la mise en œuvre des activités et par conséquent de celle de la politique de gestion du travail. En effet, le Coordonnateur est chargé de la qualité de mise en œuvre du programme. Il désigne à ce titre l'Expert Social qui assure au quotidien le suivi de la gestion de la main-d'œuvre sur le terrain.

2.2. Cadre légal et réglementaire de la gestion du travail

La politique de gestion du travail fait recours à un cadre normatif varié. Celui-ci fait l'adjonction entre les normes et les conventions internationales ratifiées par le Cameroun, ayant trait au travail, et les lois et règlements élaborés par le pays pour atteindre ses objectifs en matière d'emploi et de travail décent. On relève à titre d'illustration :

- **Les conventions et normes internationales**

- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. (Ratifiée le 13/05/1988) ;
- Convention sur l'âge minimum, 1973. (Ratifiée le 13/08/2001) ;
- Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921. (Ratifiée le 07/06/1960) ;
- Convention sur le licenciement, 1982. (Ratifiée le 13/05/1988) ;
- Convention sur le travail forcé, 1930. (Ratifiée le 07/06/1960) ;
- Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949. (Ratifiée le 03/09/1962) ;
- Norme sociale et environnementale n°2 sur l'emploi et les conditions de travail.

- **Les lois nationales :**

- Loi 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun ;
- Loi N°2011/024 du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes.

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

Le PATNUC va générer des emplois. Aussi, devra-t-il se préoccuper des conditions de travail des différentes catégories de travailleurs (travailleurs directs, travailleurs sous contrat, travailleurs communautaires, de travailleurs migrants, etc.). Le texte de référence en matière de

protection sociale c'est la NES 2 de la Banque mondiale. Cette NES contribue à régir les questions d'emploi et les conditions de travail dans la mise en œuvre du projet. Aussi convient-il de faire une comparaison entre la NES 2 et le code du travail qui sert de référence au niveau national en matière de gestion du travail.

Tableau 1 : analyse comparée entre NES 2 et code du travail

Éléments d'appréciation	Norme N°2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions des textes nationaux	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 ;	La loi N° 92/007 du 14 août 1992, portant Code du Travail prend en compte ces exigences dans ses titres 3, 4 et 5.	Les dispositions de la Norme sont totalement satisfaites par les textes réglementaires nationaux
Détermination des salaires	Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre ;		
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.		
Recrutement de la main-d'œuvre étrangère	Rien n'est prévu par la NES 2	La loi N° 92/007 du 14 août 1992, portant Code du Travail dispose qu'en vue du plein emploi de la main-d'œuvre nationale, des décrets pris après avis de la Commission nationale consultative du travail limitent l'embauche des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle (Art.113)	L'emploi d'une main-d'œuvre étrangère doit être soumis à l'autorisation du ministre en charge du travail. la responsabilité de la saisine du ministre incombe à l'employeur.

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

CHAPITRE 3 : GESTION DU TRAVAIL

3.1. Besoin en Main d'œuvre : type et caractéristiques du personnel à employer

Le Projet n'exécute pas directement les activités, mais utilise les compétences techniques disponibles au sein des opérateurs privés, associatifs et publics, qui sont chargés de l'exécution proprement dite des activités du Projet sur le terrain.

Au stade actuel du projet, les effectifs et besoins en main d'œuvre ne sont pas formellement établis. Toutefois, par analogie à des projets d'envergure comparable, on peut prévoir l'utilisation d'une main-d'œuvre constituée de :

- Les travailleurs directs ;
- Les travailleurs contractuels ;
- Les travailleurs communautaires ;
- Les employés des fournisseurs principaux.

Conformément à la NES 2, le projet traite les travailleurs de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres. L'enjeu est d'évoluer vers un travail décent.

Travail forcé

Le travail forcé est un acte qui constitue une violation grave des droits de l'homme, obligeant des personnes à travailler dans des conditions dégradantes, au mépris de la simple dignité humaine de ses victimes. Le projet n'aura pas recours au travail forcé.

Le travail forcé peut se définir 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 gré³.

Le travail forcé ne saurait être assimilé simplement à de bas salaires ou à de mauvaises conditions de travail. Les personnes astreintes au travail forcé subissent souvent des violences physiques, sexuelles ou psychologiques, et sont exposées à des risques graves pour leur santé physique et mentale, comme les maladies sexuellement transmissibles, la dépression, l'anxiété, la peur, les traumatismes et un haut niveau de stress post-traumatique.

Le travail forcé est particulièrement préjudiciable à tous et plus encore aux enfants, nuisant gravement à leur développement physique et mental.

Aussi, l'interdiction du travail forcé sur le projet s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

³ Un travail est effectué de plein gré lorsque le travailleur y consent librement et en connaissance de cause. Ce consentement doit exister tout au long de la relation de travail et le travailleur doit avoir la possibilité de le révoquer à tout moment. Plus précisément, il ne peut y avoir aucune « offre volontaire » faite sous la menace ou dans d'autres circonstances de restriction ou de tromperie. Pour évaluer l'authenticité d'un consentement donné librement et en connaissance de cause, il faut veiller à ce qu'aucune contrainte extérieure ou indirecte n'ait été exercée, soit en raison de mesures prises par les autorités soit du fait des pratiques d'un employeur.

3.2. Rappel des principaux risques de travail

La main-d'œuvre sur le projet va être associée à des activités diverses. On peut citer sans être exhaustif, les principales activités ci-après :

- Mise en place de nouveaux cadres⁴ institutionnels, juridiques et réglementaires propices à la croissance du secteur numérique ;
- Création de plateformes numériques ;
- Renforcement des technologies agricoles ;
- Expansion des réseaux numériques dans les zones rurales ;
- Stimulation du marché local en facilitant l'accès à Internet.

Ainsi, la main-d'œuvre aura à faire des activités aussi bien à prédominance intellectuelle, à la monotonie, qu'à des efforts physiques importants et à la sédentarité. Toutes ces activités ne sont pas sans risques professionnels.

En effet, le travail de bureau qui était jadis considéré comme un travail sans risque professionnel se révèle aujourd'hui susceptible d'entraîner des risques de maladies. Aussi, la section suivante présente les principaux risques liés aux activités du projet.

3.2.1. Principaux risques liés au lieu de travail

- *Pour le travail de bureau :*

1. Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques ;
2. Risques liés aux déplacements lors des missions sur terrain ;
3. Fatigue visuelle due au mauvais éclairage et/ou à des amétropies méconnues ;
4. Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran ;
5. Allergies respiratoires dues à l'air conditionné ;
6. Exposition à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier ;
7. Exposition à des détergents pour les femmes de ménage ;
8. Risques d'exploitation et d'abus sexuel et de harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre ;
9. Risque de contamination de maladies comme celle de la COVID-19.

- *Pour le travail de terrain :*

10. Exposition à des nuisances de nature magnétique pour les travailleurs sur machines et antennes de relai téléphonique⁵ ;

⁴ il s'agit des cadres institutionnels, juridiques et réglementaires

⁵ Tout appareil fonctionnant à l'électricité émet un champ électrique et lorsqu'il est allumé un champ magnétique. La téléphonie mobile et les antennes relais représentent aujourd'hui une source importante d'exposition aux rayonnements électromagnétiques.

11. Risques liés aux travaux en hauteur lors de la maintenance des équipements techniques ;
12. La réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés ;
13. Les risques d'exploitation et d'abus sexuel et de harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre sur les sites de mise en œuvre du projet ;
14. Des accidents de circulation pendant le transport des équipements ou des accidents lors de l'installation des équipements ou encore des situations d'urgence ;
15. Le risque de contamination de maladies comme celle de la COVID-19.

Tous les risques associés à ces activités devront être pris en compte lors de la mise en œuvre du projet. Lesdites mesures se conformeront aux dispositions des Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné.

Le Projet mettra 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.

Pour les risques d'infection au COVID-19, il faudra veiller à la réorganisation des tâches ou la réduction des effectifs dans les bureaux du projet (le cas échéant) afin d'assurer la distanciation sociale/physique, ou la rotation du personnel sur une période de 24 heures.

De même, il conviendra de mettre en place de solutions permettant de limiter les contacts directs, comme des téléconférences et la diffusion des instructions en continu.

Par ailleurs, le Projet veillera à la fourniture de formes appropriées d'équipements de protection individuelle (EPI) pour tous les agents et les travailleurs de terrain.

3.2.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre

Dans le cas présent, l'activité visée est une coordination des activités de création des plateformes numériques pour stimuler le marché local en facilitant l'accès à Internet et l'utilisation intégrative des TIC dans le tissu de développement économique, promouvoir l'expansion des réseaux numériques dans les zones rurales en se concentrant sur les localités moins desservies. Les risques liés à la main d'œuvre peuvent s'identifier ainsi qu'il suit :

- La contamination à la COVID-19 au bureau et lors des missions de terrain. Les travailleurs provenant de régions voisines ou de l'étranger, ou les travailleurs locaux revenant de mission de terrain, deviennent des vecteurs de transmission du nouveau coronavirus à d'autres travailleurs au bureau ou sur les sites des travaux ;
- L'imposition d'heures supplémentaires illégales et intenable ;
- Les risques d'exploitation et d'abus sexuel et de harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre liés à l'afflux d'une main d'œuvre externe et à la présence des travailleurs

salariés, dans un environnement à domination masculine et avec une supervision limitée, au sein d'une communauté locale vulnérable ;

- Les maladies professionnelles ;
- Les accidents de travail.

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

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

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

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

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

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

Incident : est un événement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou événement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, au travail forcé, à l'emploi éventuel des enfants, etc.

3.2.3. Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet

La situation sécuritaire au Cameroun s'est dégradée depuis les avènements du BOKO HARAM en 2013 au Nord et des velléités sécessionnistes dans les régions du Nord-ouest et du Sud-ouest qui ont des répercussions sécuritaires, notamment la présence de groupes armés dans certaines zones du pays. Ces mouvements armés multiplient les attaques aussi bien contre les forces de défense et de sécurité que contre les populations civiles. Le présent projet couvre l'ensemble du territoire national et concerne plusieurs zones touchées par la crise sécuritaire.

Aussi convient-il de souligner que des attaques peuvent entraîner des risques de perturbation des missions de terrain, de disparition des équipes de mission, de kidnapping, de dispersion des

travailleurs et d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les probabilités de contamination à la COVID-19, d'arrêt du travail et occasionner des violences basées sur le genre. De même, ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vie humaine des travailleurs des structures concernées des zones en situation de crise.

Face à ces risques, les mesures d'atténuation suivantes peuvent être envisagées :

- La sécurisation des missions sur le terrain ;
- L'hébergement des missionnaires⁶ dans des hôtels respectant les normes de sécurité de la Banque mondiale ;
- La collaboration avec les forces de sécurité présentes dans les zones d'intervention pour avoir les informations requises, nécessaires à la bonne anticipation des risques sécuritaires identifiées ci-dessus ;
- Des dispositifs de contrôle à l'entrée et à la sortie des sites de travaux ;
- Le recensement des acteurs locaux dans la prévention et la lutte contre la VBG dans les communautés du projet, ainsi qu'une évaluation de la capacité des prestataires à offrir des services, (au minimum : psycho-sociaux, de santé, de justice et de protection), de qualité, centrés sur les survivants seront réalisés.

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incident EAS/HS et autres incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prises en charge doivent être appliquées conformément au plan d'engagement environnemental et social, ainsi que la législation nationale en vigueur.

À la survenance d'autres incidents, le projet traitera rapidement ces incidents en recourant au règlement des différends, à la sensibilisation, à la médiation et à d'autres actions pour résoudre les incidents. Un rapport d'incident sera également préparé et partagé avec la tutelle et la Banque mondiale.

3.3. Cadre légal et réglementaire de la gestion de la main d'œuvre

La gestion de la main d'œuvre se conformera à la réglementation nationale en vigueur, à la NES 2, aux directives et notes d'orientations pour les emprunteurs de la Banque mondiale et aux conventions OIT.

On citera à titre d'information que :

Pour **les travailleurs directs du projet**, les dispositions de la NES 2 s'appliqueront, à l'exception des paragraphes 34 à 42. De même, les dispositions de la loi 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun seront applicables à cette catégorie de travailleurs.

⁶ Le terme " missionnaire ", renvoie à tout membre d'une mission (travailleur, consultant ou visiteur) qui s'effectue pour le compte du Projet

Pour **les travailleurs contractuels**, les paragraphes 31, 32 et 33 de la NES s'appliqueront, de même que les dispositions du décret n°93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers, et de la loi N°2011/024 du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes.

Pour **les travailleurs communautaires**, les paragraphes 34 à 38 de la NES 2 s'appliqueront, tout en tenant compte des dispositions du décret n°93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers ; de la loi n°2011/024 du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes ; des arrêtés 017/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants et 018/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des femmes.

Pour **les employés des fournisseurs principaux**, les paragraphes 39 à 42 de la NES 2 s'appliqueront.

Il n'est pas superflu de signaler qu'on pourrait avoir des **fonctionnaires ou agents de l'Etat mis à disposition ou en détachement dans le Projet**. Dans ces cas, les dispositions du Décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 relatif à la mise à disposition des fonctionnaires et fixant le régime de certaines positions réglementaires des fonctionnaires s'appliqueront également.

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

- la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. (Ratifiée le 13/05/1988) ;
- la Convention sur l'âge minimum, 1973. (Ratifiée le 13/08/2001) ;
- la Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921. (Ratifiée le 07/06/1960) ;
- le Convention sur le licenciement, 1982. (Ratifiée le 13/05/1988) ;
- la Convention sur le travail forcé, 1930. (Ratifiée le 07/06/1960) ;
- la Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949. (Ratifiée le 03/09/1962).

3.4. Politiques et procédures opérationnelles

Les politiques et procédures opérationnelles ici sont celles qui ont trait à la gestion des travailleurs directs et contractuel sur le Projet. Elles nécessitent donc une attention toute particulière. Aussi, cette partie va présenter les politiques et procédures suivantes : **recrutement, absences, congés, rupture de contrat, salaire, missions.**

3.4.1. Recrutement

- **Objet de la procédure :**

La présente procédure s'applique pour le recrutement d'un agent au sein du projet.

- **Règle de gestion :**

- a) Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des employés au sein du projet ne sont pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Aussi, les besoins en personnel doivent être préalablement identifiés sur la base des nécessités de service.
- b) Le personnel direct est recruté sur la base d'un contrat de travail signé par les deux parties.
- c) les autres catégories de personnel sont recrutées sur la base de contrats et conventions spécifiques.
- d) Pour certains recrutements, notamment ceux à très haut niveau de responsabilité, les responsables du projet veilleront à recueillir l'avis préalable de 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 agent a un dossier tenu par le responsable administratif et financier. Ce dossier comprend :
 - *le contrat ;*
 - *tous les documents administratifs de l'agent ;*
 - *les évaluations trimestrielles et annuelles ;*
 - *etc.*
- i) Les salariés du projet sont employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y a aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération, les conditions de travail, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

3.4.2. Absences

- **Objet de la procédure :**

Réglementer les autorisations d'absences

- **Règle de gestion:**

- a) Pour les autorisations d'absences, il sera fait référence à la loi 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun, en ce qui concerne le nombre de jour à accorder au travailleur à l'occasion d'évènements familiaux tels que :
 - *le décès du conjoint, du père, de la mère, ou d'un enfant du travailleur (3 jours) ;*
 - *mariage du travailleur (3 jours) ;*

- *Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur (2 jours) ;*
 - *Naissance au foyer (3 jours).*
- b) Ces autorisations d'absences sont automatiques et prescrites dans les 30 jours après l'évènement⁷. 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 prévues 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

3.4.3. Congés

- **Objet de la procédure :**

Réglementer les départs en congé du personnel

- **Règle de gestion :**

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

Autres congés :

Congés de maternité

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

Congés maladie

Pour obtenir un congé de maladie ou un renouvellement de congé maladie, le travailleur doit produire un certificat médical délivré par un médecin agréé.

Congés pour convenance personnelle

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

3.4.4. Rupture de contrat/Licenciement

⁷ La prescription commence à courir à la date à laquelle l'évènement se produit. Elle cesse de courir, lorsque le travailleur formule sa demande de congé.

▪ **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.

La 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.

Le licenciement

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

Le décès de l'agent

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

3.4.5. Salaire

- **Objet de la procédure :**

Réglementer le paiement des salaires.

- **Règle de gestion :**

La procédure est mise en œuvre dès le 20 du mois par le comptable.

Les agents du PATNuC sont classés suivant leur emploi et qualification. Le salaire de chaque agent est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué au sein du Projet. Le salaire est fixé au mois pour le personnel permanent.

Les salaires sont payés à la fin du mois. Le paiement est constaté par un bulletin individuel de paye, qui est rédigé de manière à faire apparaître clairement les différents éléments de la rémunération, la catégorie professionnelle, la nature exacte de l'emploi occupé.

La rémunération est versée soit en espèces, soit par chèque, soit par virement bancaire.

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

Les états d'émargement des salaires et les décharges de paiement par chèque sont conservées par le Comptable du Projet.

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

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

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

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

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

Le Code du travail autorise 20 heures supplémentaires par semaine. Aucune heure supplémentaire de travail n'est autorisée les jours fériés. Aucune heure supplémentaire de travail n'est autorisée les jours fériés.

Les heures supplémentaires se calculent de la manière ci-après :

a) Heures supplémentaires pendant la journée :

- 8 premières heures : 20% du salaire horaire ;
- 8 heures suivantes : 30% du salaire horaire ;
- Troisième tranche d'heures (maximum 4 heures), jusqu'à 20 heures par semaine : 40% du salaire horaire.

b) Heures supplémentaires effectuées le dimanche :

- 40% du salaire horaire

c) Heures supplémentaires pendant la nuit :

- 50% du salaire horaire.

Liste des opérations

1. Préparation de la paye
2. Calcul et édition des bulletins
3. Contrôle des états de paye
4. Comptabilisation de la paye
5. Etablissement des chèques et ordres de virement
6. Remise des chèques et dépôt des ordres de virement
7. Paiement des salaires en espèces.

3.4.6. Missions

a. Missions (départ)

▪ Objet de la procédure :

Réglementer les missions à réaliser dans le cadre des activités du projet.

▪ Règle de gestion :

La procédure s'applique pour les missions et concerne le paiement des frais de mission.

Le départ en mission du personnel est fait sur la base d'un ordre de mission.

Les ordres de mission du personnel du PATNuC sont signés par le coordonnateur du Projet. Ceux du coordonnateur par le président du comité de pilotage.

Les missions doivent être initiées au moins deux semaines avant la date de départ fixée.

Les frais de mission sont précisés par le barème en vigueur conformément à la catégorie des agents et au rapport d'évaluation du Projet.

Pour les missions, les perdiems sont évalués et payés à 100% au départ.

La quantité de carburant est fonction de la distance à parcourir et de la consommation du véhicule. La totalité du carburant est fournie à l'agent soit en bons de valeur, soit en espèces à justifier par des reçus de stations de vente de produits pétroliers.

Liste des opérations

1. Préparation de l'ordre de mission
2. Signature du coordonnateur
3. Vérification du responsable administratif et financier
4. Fourniture de carburant
5. Etablissement de la fiche de perdiems
6. Paiement des frais de mission

b. Missions (retour)

▪ Objet de la procédure :

Réglementer les retours de missions à réaliser dans le cadre des activités du projet.

▪ Règle de gestion :

La procédure s'applique pour les missions et concerne la production des rapports de mission.

Les ordres de mission du personnel du PATNuc doivent être visés par les gestionnaires des structures visitées (date d'arrivée et date de départ).

Au plus tard 72 heures après le retour de mission, le chef de mission rédige un rapport de mission qu'il signe et dépose avec l'ordre de mission visé chez l'assistante de direction.

Une copie du rapport de mission est conservée chez l'assistance de direction et auprès du supérieur hiérarchique de l'agent qui a effectué la mission. L'original est transmis au responsable chargé du suivi-évaluation.

Liste des opérations

1. Rédaction du rapport de mission
2. Enregistrement du rapport de mission
3. Appréciation du rapport de mission

3.4.7. Évaluation du personnel

▪ Objet de la procédure :

Réglementer l'évaluation des performances du personnel.

▪ Règle de gestion :

La procédure s'applique à tout le personnel du Projet.

L'évaluation du personnel se fait à travers une fiche de notation du personnel.

Les critères de notation sont :

1. la capacité d'initiative ;
2. les résultats obtenus par rapport aux objectifs ;
3. l'assiduité
4. la qualité du travail
5. le respect de la hiérarchie

Chaque critère est noté sur quatre (4) points. La note globale est donc sur vingt (20) points.

Les évaluations sont faites par trimestre. Chaque agent est évalué par son supérieur hiérarchique sur la base des critères ci-dessus.

En fin d'année, une évaluation globale est faite sur la base des évaluations trimestrielles.

Le coordonnateur du Projet prend en compte les notes de l'agent au moment de la reconduction du contrat.

3.5. Conditions générales d'emploi

a) La loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie, ...), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.

b) Les salariés du projet seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur.

c) Le Projet met à la disposition de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informe le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat.

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

- La rémunération,
- La révision de la rémunération,
- Les conditions des congés,
- Les conditions de résiliation.

e) Le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel sont interdits formellement sur le projet.

3.5.1. Age minimum de travail

a) L'article 86 de la loi 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun indique que les enfants de moins de 14 ans ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, sauf dérogation spéciale du ministre en charge du travail compte tenu des circonstances locales et tâches qui peuvent leur être demandées. Aussi, **l'âge minimum pour**

travailler sur le projet est 18 ans⁸. Cela est vérifiable par le biais de la Carte d'identité nationale.

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

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

3.5.2. Salaires

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

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

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

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

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

Le paiement du salaire va être constaté par une pièce dressée ou certifiée par le projet et émargée par chaque travailleur. Ces pièces sont conservées par le projet dans les mêmes conditions que les pièces comptables. En outre, au moment du paiement, un bulletin de paie individuel est délivré au travailleur.

3.5.3. Heures de travail

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

⁸ Y compris les travailleurs communautaires.

3.5.4. Repos

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

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

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

3.5.5. 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.

3.5.6. 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 et aux mesures prévues par la NES2 (paragraphe 24 à 30). Le responsable de sa mise en œuvre demeure le coordonnateur du projet.

Les travailleurs du projet étant pour la plupart des agents contractuels, l'aspect Santé et Sécurité au travail sera prise en compte par les mesures prévues dans les paragraphes 24 à 30 de la NES2, jointe en annexe.

3.5.6.1. Santé et prestations sociales

Les salariés du projet étant pour la plupart des agents contractuels, ceux-ci doivent être affiliés à la Caisse nationale de Prévoyance sociale (CNPS), laquelle effectue au bénéfice des salariés les mesures de sécurité sociale et de prestations sociales prévues par la réglementation en vigueur au Cameroun.

De même, le projet prendra attache avec un médecin du travail qui effectuera au bénéfice des salariés les examens médicaux suivants :

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

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

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

3.5.6.2. Cadre de travail et sécurité incendie

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines et des aires de repos convenables (le cas échéant), des installations sanitaires séparées par sexe et bien éclairées. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès qui tiennent compte de leurs besoins physiques, psychosociaux, de genre et culturels et des mesures de prévention des risques 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 devra mettre en place des équipements de protection collective ou de lutte contre les incendies.

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

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

3.6. Santé et sécurité au travail

Toute entreprise ou projet a l'obligation dans le cadre de ses activités, de prendre en charge la sécurité physique et sociale de ses employés (permanents, temporaires ou en essais). La sécurité physique est un pan de la Santé et Sécurité au Travail (SST) qui consiste à prendre des dispositions en vue de protéger contre les accidents de travail et toute maladie professionnelle. La sécurité sociale qui est le second pan de la SST englobe tout ce qui est paiement de la prévoyance sociale, les salaires minimums, et tout autre mode de rémunération du travail abattu (prime, paiement des heures supplémentaires, octroie et paiement des congés (congé normal, congé maladie, congé maternité et paternité dans certains pays), le respect des jours fériés, le respect du nombre d'heures maximales de travail, etc.).

Ainsi, le Projet devra assurer aux travailleurs, tout en prenant en considération les conditions et contingences locales, des normes d'hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l'Organisation internationale du travail et la NES 2.

Les mesures de santé et sécurité au travail seront 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, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin⁹ ; et
- f) Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Ainsi, 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 et la sécurité du travailleur. Spécifiquement, le projet prendra entre autres, les dispositions ci-après :

- La réalisation d'une étude de dangers assortie d'un plan d'urgence pour les projets présentant d'importants risques ;
- Procéder au quart d'heure sécurité systématiquement chaque semaine ;
- Renforcer les capacités des employés sur les premiers secours et l'utilisation du matériel de sécurité ;
- Le recrutement d'un médecin du travail et la signature d'une convention avec une formation sanitaire pour la prise en charge des accidents de travail graves, conformément au décret N° 79/096 du 21 mars 1979 fixant les modalités d'exercice de la médecine du travail ;
- La dotation des postes ou ateliers en matériel de premier secours (boîte à pharmacie) ;
- La dotation du chantier en extincteur et le cas échéant, des Robinets Incendies Armés (RIA) ;
- La dotation des postes de travail en Equipement de Protection Collective (EPC) en fonction du risque (les grilles de protection fixes ou amovibles, les garde-corps des échafaudages, les extincteurs, les Glissières en Béton Armé (GBA) pour protection aux sommets de talus, les balises de sécurité au sommet des talus de déblais, etc.) ;
- La dotation fréquente de tous les employés (même les travailleurs temporaires, occasionnels ou saisonniers et les employés en essai) en Equipement de Protection Individuelle (EPI) en fonction des postes de travail, avec vérification hebdomadaire du niveau de dégradation pour remplacement ;
- L'installation d'un système de détection de flammes dans les zones à risque ;
- L'installation d'un système d'alarme;

9

- L'affichage partout sur les postes de travail, des plaques rappelant les règles de sécurité et de santé au travail ;
- L'affichage des consignes de sécurité et les numéros de téléphone à appeler en cas d'urgence ;
- La souscription d'une assurance maladie pour les employés.

De même, des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

Les travailleurs du projet qui se retireraient de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier.

Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

3.7. Gestion des partenaires

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. Le projet étant encore en phase préparatoire, aucun fournisseur, prestataire et sous-traitant n'a été clairement identifié.

Toutefois, le PATNUC devra opérer une sélection des partenaires sur la base d'un diagnostic sur le partenariat au sein de l'organisation ou des procédures d'appels d'offre (ouvert ou restreint) conformément à la réglementation en vigueur.

De même pour tout partenaire, entrepreneur, fournisseur ou consultant, le projet définira une politique de partenariat qui promeut le respect des mesures de sauvegarde sociale.

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

À la date d'élaboration du présent instrument, aucune tierce partie ou prestataire de mise en œuvre du projet n'a encore été clairement identifié nonobstant les consultants utilisés pour l'élaboration des instruments de sauvegardes. Ainsi le projet devra veiller à ce que les exigences de la NES 2 soient appliquées aux contractants et leur personnel.

En tout état de cause, les dispositions du présent manuel s'appliqueront aux travailleurs contractuels dès qu'ils seront mobilisés sur le projet, quel que soit la prestation.

Dans un contexte de la gestion de la pandémie de la COVID 19, les fournisseurs et partenaires seront contraints de se conformer aux mesures suivantes, vis-à-vis de l'UCP :

- La mise en œuvre à leur siège des dispositions d'application des gestes barrières à la propagation de la COVID 19, telles que le respect de la distanciation sociale (1 m), le port de masque, le dépistage pour toute personne ayant eu des contacts avec des personnes suspectes ;
- La mise à disposition d'une assurance maladie couvrant le traitement de la COVID-19, des arrêts maladie rémunérés pour les travailleurs ayant contracté le virus ou qui doivent s'isoler pour avoir eu des contacts étroits avec des travailleurs infectés, et une assurance-décès,
- Des procédures et mesures particulières pour faire face à des risques spécifiques ;
- La désignation d'un point focal COVID-19 chargé du suivi des questions liées à la COVID-19, de la production des rapports correspondants et de la liaison avec d'autres parties concernées ;
- La prise en compte des dispositions contractuelles et des procédures de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires à la lumière des changements conjoncturels provoqués par la COVID-19.

Dans un souci de gestion de la durabilité et du risque, les fournisseurs rempliront un questionnaire qui couvre plusieurs aspects dont les Droits Humains, les Standards de Travail, la Gestion de la Qualité et de l'Environnement ainsi le code de bonne conduite contre l'EAS/HS. Ce formulaire obligatoire est complété par les fournisseurs et soumis avec leur offre pour évaluation de tous les appels d'offres.

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectuée par le responsable du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur appuyé par le fonctionnaire chargé des achats (en consultation avec l'utilisateur final le cas échéant). Cette évaluation doit tenir compte de l'expérience auprès du fournisseur pendant toute la durée de chacun des contrats. Une documentation soignée est faite pendant l'exécution des termes du contrat afin de fournir de preuves de la performance du fournisseur, pour les cas de litige, afin de former une mémoire institutionnelle, et à des fins d'audit.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir la signature et respect d'un code de conduite avec un langage clair sans ambiguïté interdisant la VBG/EAS/HS et la participation à des formations continues avec les sanctions claires au cas de non-respect.

Le présent manuel de procédure de gestion de la main d'œuvre recommande l'utilisation des modèles de contrats types recommandés par les procédures de passation de marchés de la Banque mondiale et prévus par la législation internationale.

CHAPITRE 4 : MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES ET RÉCLAMATIONS

Le mécanisme de gestion des plaintes est la pratique qui permet de recevoir, traiter et répondre aux préoccupations relatives au projet de manière systématisée.

Ces dispositions seront prises de manière que les travailleurs directs et contractuels soient informés de l'existence et du fonctionnement de ce mécanisme de règlement des différends permettant de faire valoir leurs préoccupations concernant le travail.

- a) La portée de la procédure de règlement des différends couvre :
 - Les contrats de travail des employés directs et contractuels du PATNuC,
 - Les contrats établis avec les fournisseurs du PATNuC.
- b) Le mécanisme fait intervenir le niveau hiérarchique approprié et répond rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent qui prévoit un retour d'informations aux intéressés, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Pour garantir l'atteinte de ces objectifs, le Projet devra rédiger une charte y relative à laquelle tous les travailleurs devront adhérer.
- c) Le mécanisme de gestion des plaintes fera appel, selon le cas échéant à la mise en place des commissions adhoc ou équipe de conformité des différends particuliers. Ces instances se réuniront chaque fois que de besoin pour statuer sur les différends dont la portée et l'étendue nécessitent des investigations poussées. La commission sera constituée et supervisée par le Coordonnateur du Projet. C'est à lui que revient la responsabilité de mobiliser la commission.
- d) En tout état de cause, le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes, y compris le service de règlement des plaintes de la Banque mondiale.

CHAPITRE 5 : SUIVI-EVALUATION ET MISE A JOUR DU MANUEL

5.1. Suivi-évaluation

Le suivi-évaluation du LMP vise à garantir que les mesures de gestion du travail sont mises en œuvre de manière satisfaisante pour atteindre les objectifs convenus en matière de protection environnementale et sociale.

Pour la mise en œuvre et le suivi des mesures sociales, plusieurs catégories d'acteurs interviennent et, il s'avère important de préciser leurs rôles.

5.1.1. Les acteurs du suivi-évaluation du LMP

Le suivi des protections sociales se fera aussi bien en interne qu'en externe.

- en interne, il sera fait par l'UCP via le spécialiste en sauvegarde sociales ;
- en externe, le suivi devra être fait par le comité de suivi de la mise en œuvre des Plans de Gestion Environnementale et Sociale.

▪ L'Unité de Gestion du Projet

L'Unité de Coordination du Projet, logé au sein du Ministère des Postes et des Télécommunications (MINPOSTEL) aura la responsabilité globale de la coordination et de la mise en œuvre du projet. A ce titre elle sera responsable de :

- la passation des marchés ;
- la gestion financière ;
- la gestion des risques environnementaux et sociaux ;
- le suivi et l'évaluation ;

En effet, l'UCP comprendra à minima un Coordonnateur, un Expert en passation des marchés, un Responsable administrative et financier, un Gestionnaire Comptable, un Spécialiste en Sauvegardes environnementales, un Spécialiste en Sauvegardes Sociales, un Expert en Suivi-Evaluation, des Experts en Télécommunication TIC, etc.

Chacun des experts suscités sera appelé à prendre les aspects liés au secteur d'activités qui le concerne. Donc, c'est le spécialiste de sauvegardes sociales qui aura la charge d'assurer le suivi des mesures de gestion du travail sur l'ensemble du Projet.

▪ Suivi de la mise en œuvre des PGES

Le suivi de la mise en œuvre du plan de gestion environnemental et social est prévu au niveau national, et dans les unités régionales prévues dans le cadre du Projet. L'Unité de Gestion du Projet devra faire appel aux responsables des ministères de tutelle auxquels il faudra adjoindre ceux du ministère en chargé des questions du travail et de l'emploi. Le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale précise les arrangements institutionnels, ainsi que les opérations de renforcement des capacités des parties prenantes. En particulier, le Spécialiste de Sauvegarde Sociale est chargé de la mise en œuvre de toutes les dispositions prévues dans le présent Manuel.

5.1.2. Renforcement des capacités pour le PATNUC

Les intervenants sur le projet nécessitent un renforcement des capacités pour une bonne performance dans leurs activités. En ce qui concerne le LMP, le plan de renforcement de capacité pourrait se décliner de la manière ci-après :

Tableau 2 : Plan de renforcement des capacités en ce qui concerne le LMP

THEMATIQUE	INTERVENANTS	CIBLE	PERIODE
Prise en compte des aspects sociaux et environnementaux dans les projets	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste des Sauvegardes Environnementales de l'UGP ; - Spécialiste des Sauvegardes Sociales de l'UGP. 	Personnel de l'UGP. Points focaux des ministères.	Première année de mise en œuvre du Projet
Santé et sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste des Sauvegardes Environnementales de l'UGP ; - Spécialiste des Sauvegardes Sociales de l'UGP. 	Personnel de l'UGP. Points focaux des ministères cotutelles.	Première année de mise en œuvre du Projet

5.2. Conditions de mise à jour du manuel

Le manuel de procédures a vocation à être mis à jour pour tenir compte des évolutions du contexte et du Projet, sans quoi il perd son efficacité.

5.2.1. Modification des procédures

La décision de modification des procédures incombe au coordonnateur du Projet. La mise à jour du manuel peut être motivée par :

- des modifications dans la structure ou les activités du PATNUC suivant les décisions des autorités de tutelle et du bailleur de fonds ;
- des changements rendus nécessaires par l'application des textes et décrets concernant les lois et règles en vigueur en République du Cameroun ;
- les modifications des systèmes et procédures dans le but d'améliorer les procédures existantes pour faire face à des situations nouvelles ;
- des modifications en ce qui concerne l'affectation du personnel ou des tâches lui incombant ;
- des aménagements dans la gestion du PATNUC.

5.2.2. Responsabilité de la tenue de la mise à jour du manuel

La responsabilité de la tenue de la mise à jour du manuel incombe au coordonnateur du Projet. Il décide des copies à mettre à la disposition du personnel.

5.2.3. Méthodologie de mise à jour du manuel

Lorsque la décision de modification des procédures existantes est envisagée, le coordonnateur du Projet convoque une réunion à laquelle doivent participer tous les agents concernés par ces modifications.

Cette réunion doit débattre sur l'opportunité de la modification proposée et des solutions à adopter. A l'issue de cette réunion, un procès-verbal est établi et indiquant les éléments suivants :

- Les procédures devant être modifiées ;
- Les raisons pour lesquels les modifications sont demandées ;
- Les principes de modification à apporter ;
- La personne chargée de rédiger les nouvelles procédures à inclure dans le manuel.

La personne chargée de rédiger les nouvelles procédures les soumet au coordonnateur du Projet qui y apporte les éventuelles modifications qu'il juge nécessaire pour arrêter le texte définitif.

Après adoption du texte définitif portant modifications apportées au manuel de procédures, l'Unité de Coordination du Projet (UCP) se charge de distribuer les nouvelles sections du manuel aux intéressés. Un secrétariat sera chargé de tenir un registre permettant de suivre la mise à jour de chaque copie du manuel.

La personne chargée de la distribution des nouvelles sections du manuel note dans le registre la date de transmission de la nouvelle section aux intéressés ainsi que les références correspondances.

BIBLIOGRAPHIE

- 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 ;
- Arrêté 14/MTPS/DEGRE du 12 juin 1968 fixant les modalités d'application du repos hebdomadaire ;
- Arrêté N°00000127/MINEFOP du 21 avril 2021 fixant les modalités de délivrance de l'attestation de carence de main-d'œuvre nationale dans les projets d'investissements publics et privés ;
- **Banque mondiale 2020.** Note de bonne pratique : Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI. Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil.
- **Banque mondiale, 2021.** Project Appraisal Document of PATNUC, 84p.
- **Bureau international du Travail, 2017 :** Le Dialogue social, nouveaux enjeux, nouveaux défis
- Cadre de gestion environnementale et sociale de la Banque mondiale ;
- **Confédération syndicale internationale 2020,** Les normes du travail au sein des banques multilatérales de développement : guide syndical. Friedrich Ebert Stiftung
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. (Ratifiée le 13/05/1988) ;
- Convention sur l'âge minimum, 1973. (Ratifiée le 13/08/2001) ;
- Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921. (Ratifiée le 07/06/1960) ;
- Convention sur le licenciement, 1982. (Ratifiée le 13/05/1988) ;
- Convention sur le travail forcé, 1930. (Ratifiée le 07/06/1960) ;
- Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949. (Ratifiée le 03/09/1962) ;
- Décret N°2021/2124/PM du 14 avril 2021 fixant les conditions d'ouverture et les règles minimales de fonctionnement des entreprises de travail temporaires ;
- Décret n°75/28 du 10 janvier 1975 portant modalités d'application du régime des congés payés ;
- Décret n°75/29 du 10 janvier 1975 fixant les modalités d'application du régime des permissions exceptionnelles d'absences payées ;
- Décret n°75/DF/29 du 10 janvier 1975 fixant le régime des permissions exceptionnelles d'absence pour évènements familiaux ;

- 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°93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers ;
- Décret n°95/677/PM du 18 décembre 1995 relatif aux dérogations à la durée légale de travail ;
- Directive environnementale sanitaire et sécuritaire du Groupe de la Banque mondiale, relative à l'emploi et conditions de travail (Labor and Working Conditions)
- Loi 92/007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun ;
- Loi N°2011/024 du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes.
- Manuel de procédures du PIDMA ;
- Manuel de procédures du PPMF ;
- **Organisation internationale du Travail 2017**, Les politiques nationales de l'emploi : un guide pour les organisations de travailleurs ;
- Termes de références pour le recrutement d'un consultant pour la préparation des procédures de gestion du travail – LMP pour le Programme d'Accélération de la Transformation Numérique Du Cameroun (PATNUC).

Annexes :

Dispositions de la norme NES 2 : Paragraphe 1 à 50