

REPUBLIQUE DU NIGER
Fraternité – Travail – Progrès



CABINET DU PREMIER MINISTRE

**PROGRAMME PLATEFORME INTEGREE POUR LA SECURITE DE L'EAU AU
NIGER (PISEN)**

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

RAPPORT FINAL

AOUT 2021

AOUT 2021

TABLE DE MATIERE

LISTE DES TABLEAUX	IV
SIGLE ET ABREVIATIONS	V
GLOSSAIRE	VII
RESUME EXECUTIF.....	XI
INTRODUCTION	8
II GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE PROGRAMME PISEN	11
2.1 CARACTERISTIQUES ET TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROGRAMME	12
2.1.1 <i>Travailleurs directs</i>	12
2.1.1.1 Au niveau national	12
2.1.1.2 Au niveau régional	12
2.1.1.3 Travailleurs de la fonction publique	13
2.1.2 <i>Travailleurs contractuels</i>	13
2.1.3 <i>Employés des fournisseurs</i>	14

2.1.4 Travailleurs communautaires :	14
2.2. CALENDRIER DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE	16
III EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	17
3.1 LES ACTIVITES ET LES ZONES DU PROGRAMME	17
3.2 PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	18
3.3 MESURES D'ATTENUATION DES RISQUES.....	22
3.3.1 Stratégie d'atténuation	22
3.3.2 Respect des lois et règlements régissant la Santé et la Sécurité au Travail.....	22
IV APERCU DE LA REGLEMENTATION DE TRAVAIL AU NIGER.....	24
4.1 CONDITIONS.....	24
4.1.1 Nature de l'employeur	24
4.1.2. Salaires et retenues sur salaire	24
4.1.3 Temps de travail	25
4.1.4 Congés	25
4.1.5 Liberté d'association	25
4.1.6 Travail forcé	25
4.1.7 Travail des enfants et de la traite des personnes	26
4.1.8. Personnes en situation d'handicap.....	26
4.1.9. Contrat de travail des Agents de l'Etat et des travailleurs du secteur privé	27
4.2. NORMES DE LA BANQUE MONDIALE.....	27
V BREF APERCU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	28
5.1 CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	28
5.2 LEGISLATION AU PLAN NATIONAL	28
VI PERSONNEL RESPONSABLE	33
6.1 RESPONSABLES DE LA MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES	33
6.2. SUIVI EVALUATION	34
VII POLITIQUE ET PROCEDURES EN MATIERE D'EMPLOI, DE TRAVAIL ET DE SECURITE SOCIALE	35
VIII AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE	37
8.1 AGE DE L'EMPLOI.....	37
8.2. VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE, EXPLOITATION, ABUS ET HARCELEMENT SEXUELS	37
8.3 TRAVAIL FORCE	37
IX. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	39
9.1 REGLEMENT DU DIFFEREND INDIVIDUEL DE TRAVAIL	39
9.2 REGLEMENT DE DIFFEREND COLLECTIF	40
9.3 VOIES DE RECOURS	41
9.3.1 L'opposition	41
9.3.2 L'appel :	41
9.3.3 Pourvoir en cassation	41
9.4 LE MEDiateur DE LA REPUBLIQUE	41
X GESTION DES CONTRACTANTS, FOURNISSEURS ET DES PRESTATAIRES	43
XI EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	45
XII BUDGET DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO	46
CONCLUSION.....	47
ANNEXES.....	I
ANNEXE 1 : REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUE.....	II
ANNEXE 3 : CODES DE CONDUITE ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS	X

ANNEXE 4 : CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE	XV
ANNEXE 5: CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE.....	XIX
ANNEXE 6 : CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL.....	XXIII
ANNEXE 8 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP) LIEES AUX VBG	XXVI
ANNEXE 9 : – PROCEDURES POTENTIELLES POUR INTERVENIR DANS LES CAS VBG ET VCE.....	XXIX

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : RISQUES ET IMPACTS POTENTIELS LIES A L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROGRAMME PISEN.	20
TABLEAU 2: RESPONSABLES DE CERTAINES ACTIVITES.	34
TABLEAU 3 : BUDGET DE MISE EN ŒUVRE DU PGMO	46

SIGLE ET ABREVIATIONS

AFD	Agence française de développement
ARS Eau	Autorité de régulation du secteur eau au Niger
AT	Accident de Travail
AUE	Association des Usagers de l'EAU
BEI	Banque européenne d'investissement
BM	Banque mondiale
CERC	Intervention d'urgence conditionnelle en anglais (Contingency Emergency Response Component)
CDD	Développement piloté par les Communautés
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementales et Sociales
CGP	Comité de Gestion de Plaintes
CNDS	Commission Nationale du Dialogue Sociale
CNSS	Caisse Nationale de sécurité Sociale
COFOCOM	Commission foncière communale
COFODEP	Commission Foncière départementale
CLE	Comité locale de l'eau
EC	Engagement Citoyen
EAS	Exploitation, et agression Sexuelle
HSE	Hygiène Santé Environnement
ESHS	Environnement social et santé et sécurité
EPI	Equipement de protection individuelle
FDS	Forces de Défenses et de Sécurité
HS	Harcèlement sexuel
HST	Hygiène sécurité au travail
IDA	L'Association Internationale de Développement
MAG	Ministère de l'Agriculture
MEL	Ministère de l'Elevage
ME/LCD	Ministère de l'Environnement de la Lutte contre la Désertification
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MH/A	Ministère de l'Hydraulique et de l'Assainissement
MPF/PE	Ministère de la Promotion de la femme et de la protection de l'enfant
MST	Maladie Sexuellement Transmissible
MSP/P/AS	Ministère de la Santé publique de la Population et des Affaires Sociales
NES	Norme Environnementale et Sociale
OSC	Organisation de la Société Civile
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PADD	Plan d'Action de Développement Durable
PANGIRE	Plan d'Action National pour la Gestion Intégrée des Ressources en Eau
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PDC	Plans de développement communal

PDL	Plan de développement local
PGES	Plan de Gestion Environnemental et Social
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PISEN	Plateforme intégrée pour la Sécurisation de l'Eau au Niger
PM	Passation des Marchés
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
S&E	Suivi évaluation
SGFP	Statut Général de la Fonction Publique
SISEAN	Système d'information intégré et de suivi de l'eau et de l'assainissement au Niger
SISNA	Système Informatique de suivi des nappes alluviales
SPIN	Stratégie de la petite irrigation du Niger
SSE	Spécialiste en sauvegarde environnement
SSS	Spécialiste en Sauvegarde social
SST	Sécurité Santé au Travail
UCP	Unité de Coordination du programme
VBG	Violence basée sur le Genre
VCE	Violence Contre les Enfants
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine
SIDA	Syndrome d'immunodéficience acquise
TDR	Termes de Référence

GLOSSAIRE

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).

Agression physique : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.

Autres parties concernées : L'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le Projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.2*).

Bénéficiaires : les bénéficiaires d'un projet sont les personnes qui tireront directement profit des activités mises en œuvre dans le cadre du projet. Il s'agit des personnes directement ciblées par les interventions du projet.

Consentement : Selon l'UNFPA (*Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence*), le consentement est l'expression de l'accord de l'individu, principalement après mûre réflexion. Par « consentement éclairé », on entend que l'individu comprend les conséquences de sa décision qu'il accepte librement, sans contraintes. L'absence de consentement éclairé est un élément fondamental de la VBG. Il ne peut y avoir de consentement lorsqu'il y a usage de la force (violence physique, contrainte, etc.).

Contrat de travail : Le contrat individuel de travail est la convention par laquelle une personne physique s'engage moyennant rémunération à mettre tout ou partie de son activité professionnelle sous la direction d'une autre personne, physique ou morale, appelée employeur (Article 40 de la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail au Niger et ses textes d'application).

Contractuel : toute personne dont la situation administrative est régie par un contrat individuel, accepté et signé par lui, le liant à l'administration.

Contrat à durée déterminée : le contrat de travail conclu pour une durée déterminée est un contrat qui doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion ; il doit donc indiquer soit la date de son expiration soit la durée précise pour laquelle il est conclu (article 58 de la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail au Niger et ses textes d'application).

Employeur : est considérée comme employeur et constitue une entreprise soumise aux dispositions du Code du travail du Niger, toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, employant un ou plusieurs travailleurs, quelle que soit son activité ou son statut : entreprise commerciale, industrielle, agricole ou de services, profession libérale, institution de bienfaisance, organisation non gouvernementale, association ou confrérie

religieuse, ainsi que toutes autres institutions avec ou sans but lucratif (article 3 du Code du travail du Niger).

Employé des fournisseurs principaux : Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté 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’il effectue, ses conditions de travail et son traitement (*CES, Banque mondiale*).

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. Des exemples incluent : Un membre de la communauté obtient une promesse d’emploi dans le projet en échange de rapports sexuels ; Un travailleur du projet chargé de raccorder des foyers au réseau d’adduction d’eau demande une faveur sexuelle en échange du raccordement ; Un travailleur du projet refuse à une femme de passer par le chantier à moins qu’elle lui offre des faveurs sexuelles

Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu’il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d’emploi ou crée au lieu de travail un climat d’intimidation, d’hostilité ou de vexation. Des exemples incluent : Un travailleur du projet envoie des messages texte sexuellement explicites à une collègue ; Un travailleur du projet laisse une photo offensive et sexuellement explicite sur le bureau d’un ou d’une collègue ; Un travailleur du projet demande à tous les employés de sexe féminin de le saluer tous les jours avant le travail en l’embrassant sur la joue.

Mécanisme de gestion des plaintes : Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d’améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce. (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d’orientation 26.1*).

NES 2 entend par « travailleur du projet » :

- a) 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 (travailleurs directs);
- b) Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels);
- c) Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l’Emprunteur (employés des fournisseurs principaux); et
- d) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour fournir un travail communautaire, tel que défini dans la NES 2 (travailleurs communautaires).

Travailleur : selon l'article 2 la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail au Niger et ses textes d'application, est considérée comme travailleur ou salarié quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne appelée employeur tel que défini à l'article 3.

Travailleur direct : Un « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur (*CES, Banque mondiale*).

Travail forcé : le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire selon l'article 4 du code de travail, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprendra pas, aux fins de la présente loi :

- a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;
- c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;
- d) tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes et de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.
- e) tout travail exécuté dans le cadre familial par les enfants, qui ne compromet pas leur développement et leur épanouissement.

Travailleur Migrants : travailleurs étrangers qui ne peuvent exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée et dont l'obligation leur est faite de disposer de permis de travail.

Parties touchées par le Projet : L'expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1*).

Victime/Survivant(e) : Les termes « victime » et « survivant(e) » peuvent être utilisés de manière interchangeable. Le terme « victime » est souvent utilisé en droit et en médecine. Le terme « survivant(e) » est généralement préféré par les secteurs sociaux et psychologiques en raison de la résilience qu'il implique (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*).

Violences basées sur le genre (VBG) : « La violence basée sur le genre est un terme regroupant tous les actes infligés à une personne contre son gré. Elle est fondée sur les différences sociales (genre) entre hommes et femmes. Les actes de VBG violent un certain nombre de droits de l'Homme fondamentaux protégés par des textes et des conventions internationales. Un grand nombre, mais pas toutes les formes de VBG sont illégales et considérées comme des actes criminels au regard des législations et politiques nationales. » (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*).

Violence contre les enfants : Violences contre les enfants : La violence contre les enfants recouvre de multiples formes à savoir les violences physiques, psychologiques, sexuelles, négligences. Ces violences ont toutes des conséquences pour les enfants qui en sont victimes et sont toutes punies par la loi. Elles entraînent un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. La violence est omniprésente dans la société où les enfants grandissent. Elle est intégrée aux normes économiques, culturelles et sociétales dont est pétri l'environnement de l'enfant. (*Organisation Mondiale de la Santé, 2018*).

RESUME EXECUTIF

Pays sahélien, le Niger est confronté à un certain nombre de défis qui se renforcent mutuellement et aggravent la sécurité de l'eau, notamment la pauvreté et le manque de diversification économique, la forte variabilité du climat, la dégradation des ressources naturelles, la fragilité et la croissance démographique rapide.

Pour répondre à cette réalité, le Gouvernement du Niger prépare avec l'appui de la Banque mondiale, le Programme PISEN. Le Programme « Plateforme Intégrée de Sécurité de l'eau au Niger – (PISEN) » proposé, vise à remédier aux problèmes liés à la protection, à la gestion et à la connaissance des ressources en eau et des environnements naturels associés afin de contribuer à la gestion intégrée de l'eau et un accès durable à la ressource pour tous les Nigériens.

Le programme a couverture nationale est basé sur les quatre composantes qui sont :

- Composante 1 : Investissements intégrés pour la sécurité et les services de l'eau. Cette composante sera mise en œuvre à travers quatre (4) sous composantes.
- Composante 2 : Expansion des services d'approvisionnement en eau et d'assainissement et changement des comportements avec trois sous composantes
- Composante 3 : Gestion de projets et renforcement des capacités
- Composante 4 : Intervention d'urgence conditionnelle CERC (Contingency Emergency Response Component)

Le PISEN vise à améliorer les revenus des ménages, la sécurité alimentaire et les moyens de subsistance des groupes vulnérables, en particulier ceux qui dépendent des ressources naturelles, par les moyens suivants :

- améliorant la gestion des ressources en eau grâce à des systèmes de surveillance améliorés et au renforcement des capacités ;
- mobilisant les ressources en eau et en promouvant leur utilisation durable dans tous les secteurs, notamment pour l'eau potable, l'irrigation, l'élevage et la pisciculture ;
- restaurant certains paysages de bassins versants pour améliorer la résilience des moyens de subsistance agricoles et ruraux et promouvoir la conservation des terres et de l'eau ;
- développant l'utilisation de la collecte des eaux de pluie, la gestion de l'humidité des sols, l'irrigation à petite échelle et la pisciculture ; et
- améliorant l'accès à l'eau potable et aux services d'assainissement

Dans le souci d'assurer de meilleures conditions aux travailleurs du projet et leur assurer un traitement équitable et non discriminatoire, il a été convenu que soit élaboré et mis en œuvre des procédures de gestion des ressources humaines. Le PGMO permettra de promouvoir des relations de travail constructives entre la direction du programme et l'ensemble des travailleurs, tout en garantissant à ces derniers des conditions de travail sûres et saines.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PISEN, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité nigérienne ou disposant d'un permis de travail nigérien valide, répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires, association, fédération ou groupement, etc.)

régulièrement constituée suivant la législation nigérienne. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du PISEN seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au genre, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

Par rapport aux conditions d'emploi et de travail, la loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail en République du Niger 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. Les employés du programme 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 Programme 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.

L'identification et l'évaluation des risques et impacts négatifs liés à la mise en œuvre des composantes et activités du programme imposent de connaître les différents risques auxquels les travailleurs sont susceptibles d'être exposés : risques liés aux produits utilisés en santé animale, aux substances toxiques présentes dans certains équipements de travail, aux méthodes de travail ou à son organisation ; risques liés aux conditions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail ; risques liés aux violences basées sur le genre (VBG), le harcèlement sexuel (HS) et les exploitations et abus sexuels (EAS), le harcèlement et les abus sexuels etc. La protection des travailleurs contre ces risques s'impose à l'employeur.

La réglementation du travail en matière d'emploi au Niger repose sur les lois et les règlements ci-après :

- Constitution de la 7ème République du 25/11/2010 ;
- Loi 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail au Niger et ses textes d'application ;
- Loi n°2018-22, déterminant les principes fondamentaux de protection sociale du 27 avril 2018 ;
- Convention collective interprofessionnelle du 25/12/1972 ;
- Décret n°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du
- Code du Travail ;
- Décret n°2017-682/PRN/MET/PS portant partie réglementaire du Code du Travail du 10 août 2017 ; partie réglementaire du Code du Travail ;
- Décret N°2012-358/PRN/MFPT fixant les salaires minima par catégories professionnelles des travailleurs régis la convention collective interprofessionnelle du 17 août 2012.

Les agents de l'État sont régis par la loi portant Statut Général de la Fonction Publique (SGFP) qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail au Niger et ses textes d'application. Cette loi réglemente les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs. Le conflit au travail peut revêtir deux formes :

- Le conflit individuel de travail est celui qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.
- Le conflit collectif de travail est celui qui peut opposer une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels pour faire valoir leurs préoccupations concernant les conditions de travail.

INTRODUCTION.

1.1 Contexte et consistance du Programme

Pays sahélien, le Niger est confronté à un certain nombre de défis qui se renforcent mutuellement et aggravent la sécurité de l'eau, notamment la pauvreté et le manque de diversification économique, la forte variabilité du climat, la dégradation des ressources naturelles, la fragilité et la croissance démographique rapide.

Pour répondre à cette réalité, le Gouvernement du Niger prépare avec l'appui de la Banque mondiale, le programme PISEN. Le programme « Plateforme Intégrée de Sécurité de l'eau au Niger – (PISEN) », vise à remédier aux problèmes liés à la protection, à la gestion et à la connaissance des ressources en eau et des environnements naturels associés afin de contribuer à la gestion intégrée de l'eau et un accès durable à la ressource pour tous les Nigériens.

Le gouvernement prévoit la mise en œuvre du Programme à travers une Unité de Coordination du Programme (UCP) sous tutelle du ministère de l'Hydraulique (MH) et du ministère de l'Environnement et de la lutte contre la désertification (ME/LCD). La Banque a convenu d'accorder un financement pour la préparation du programme.

C'est ainsi que la mise en œuvre du programme appelle au respect de la norme environnementale et sociale (NES) de la Banque mondiale NES n°2 : « Emploi et Conditions de travail » ;

1.2 Objectif du Programme

Les objectifs du Programme sont de renforcer la gestion des ressources en eau, de soutenir un accès accru aux services d'eau et d'améliorer la résilience des moyens de subsistance à la variabilité climatique dans certaines régions du Niger.

Plus spécifiquement le PISEN vise à améliorer les revenus des ménages, la sécurité alimentaire et les moyens de subsistance des groupes vulnérables, en particulier ceux qui dépendent des ressources naturelles, par les moyens suivants :

- améliorant la gestion des ressources en eau grâce à des systèmes de surveillance améliorés et au renforcement des capacités ;
- mobilisant les ressources en eau et en promouvant leur utilisation durable dans tous les secteurs, notamment pour l'eau potable, l'irrigation, l'élevage et la pisciculture ;
- restaurant certains paysages de bassins versants pour améliorer la résilience des moyens de subsistance agricoles et ruraux et promouvoir la conservation des terres et de l'eau ;
- développant l'utilisation de la collecte des eaux de pluie, la gestion de l'humidité des sols, l'irrigation à petite échelle et la pisciculture ; et
- améliorant l'accès à l'eau potable et aux services d'assainissement.

Les activités du programme cibleront particulièrement les femmes et les jeunes en tenant compte de leurs besoins et en promouvant leur participation socio-économique à travers le programme.

L'objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est d'identifier et de clarifier conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Niger et aux exigences de la NES 2 « Emploi et conditions de travail » de la Banque mondiale.

Le PGMO est un document qui fait partie de ceux requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale. Il permet de déterminer les besoins de main-d'œuvre pour la mise en œuvre du programme, d'identifier les risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du programme et d'évaluer les ressources nécessaires pour prendre en charge d'éventuels problèmes de main-d'œuvre.

Compte tenu de son élaboration en début de programme, il est susceptible de révision pour prendre en compte les nouveaux besoins qui viendront à se poser au cours de l'exécution du programme.

Le PGMO du PISEN décrit la manière dont les différents types de travailleurs du programme seront gérés conformément aux prescriptions du droit national, des conventions collectives applicables et des dispositions de la NES n°2 « Emploi et conditions de travail ». Ledit document définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du programme vis-à-vis de leurs employés.

Il a pour objectif de mettre en place un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permette de :

1. Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
2. Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du programme.
3. Protéger les travailleurs du programme, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.
4. Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants¹.
5. Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du programme en accord avec le droit national.
6. Fournir aux travailleurs du programme les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail

Les procédures de gestion de la main d'œuvre du PISEN s'articulent autour des points suivants:

- Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le programme ;
- Évaluation des principaux risques potentiels liés au travail ;
- Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- Personnel responsable ;
- Politiques et procédures ;
- Âge de l'emploi ;
- Termes et conditions ;
- Mécanisme de gestion des griefs ;
- Gestion des fournisseurs et prestataires ;

- Travailleurs communautaires ; et
- Employés des fournisseurs principaux

II GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE PROGRAMME PISEN

Cette partie décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le programme utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Selon l'esprit de la NES n°2, on entend par « travailleur du projet » :

- a) 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 (travailleurs directs) ;
- b) Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels) ;
- c) Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ; et
- d) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour fournir un travail communautaire, tel que défini dans la NES 2 (travailleurs communautaires).

Cette norme s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme de Plateforme Intégrée de Sécurité de l'eau au Niger, peut être employé, toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés.

La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes nigériennes.

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du PISEN seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Coordination du programme et/ou les agences de mise en œuvre du programme pour effectuer des tâches qui sont directement liées au programme. Il s'agit de :

- agents publics de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité ;
- agents contractuels directement recrutés par le programme ou les agences d'exécution pour le compte du programme (assujettis au Code du Travail applicable au Niger) ;
- agents d'entreprises partenaires du programme disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
- agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

2.1 CARACTERISTIQUES ET TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROGRAMME

Le PISEN fera recours à des emplois qui seront engagés directement et à des emplois qui seront engagés dans les services et les travaux. Ces emplois sont regroupés dans les quatre (04) catégories décrites ci-dessous :

2.1.1 Travailleurs directs

Ce sont des personnes physiques employées au sein de l'Unité de Coordination du Programme (UCP) PISEN créée pour assurer des fonctions clés telles que la coordination, la gestion fiduciaire, le suivi et l'évaluation, la gestion des sauvegardes environnementales et sociales et l'établissement de rapports. L'UCP sera dirigée par un Coordonnateur et sera responsable de la coordination quotidienne des activités du programme, y compris : (i) la gestion financière et les activités de passation de marchés ; (ii) le suivi et l'évaluation des activités et la préparation des rapports d'avancement du Programme et des rapports de suivi et d'évaluation ; (iii) le respect des exigences du Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) et des instruments de sauvegardes environnementales et sociales qui y sont mentionnés et (iv) la coordination avec les autres parties prenantes pour la mise en œuvre des activités du PISEN.

2.1.1.1 Au niveau national

L'UCP sera composée de dix-huit (18) cadres, à savoir :

- un coordonnateur (trice),
- un (e) spécialiste en gestion financière,
- un (e) auditeur (trice) interne,
- un (e) spécialiste en passation de marchés,
- un (e) chef comptable,
- un (e) spécialiste en sauvegarde environnementale,
- le/la spécialiste en sauvegarde sociale,
- un (e) spécialiste en suivi et évaluation,
- un (e) spécialiste en communication,
- un (e) assistant(e) d'équipe,
- un (e) en passation de marchés,
- un (e) expert (e) en eau,
- un (e) expert(e) en assainissement et hygiène,
- un (e) expert(e) en environnement,
- un (e) expert (e) en développement rural,
- l'expert (e) en genre VBG et inclusion sociale, et
- l'expert (e) en agriculture,
- un (e) assistant (e) administratif (ve).

L'UCP aura également du personnel d'appui au nombre de neuf (9) à savoir : quatre (4) chauffeurs (e), deux (2) manœuvres, deux (2) gardiens, un (1) coursier (e).

Le nombre de travailleurs directs au niveau national sera de 27 personnes au total.

2.1.1.2 Au niveau régional

Chaque UCP régionale sur les sept régions de la zone d'intervention du programme devrait être composé de six (6) cadres soit 42 personnes au total à savoir :

- un(e) gestionnaire de l'antenne,
- un (e) spécialiste du développement rural,
- un (e) spécialiste suivi évaluation,
- un (e) assistant en charge des achats,
- un (e) comptable,
- un (e) assistant technique.

Outre le personnel cadre chaque antenne régionale aura un personnel d'appui composé d'un manoeuvre, un gardien, un(e) coursier, un chauffeur(e), un (e) secrétaire soit pour l'ensemble des antennes un total de 35 personnes d'appui. Soit un total de soixante-dix-sept (77) personnes en termes de travailleurs directs au niveau des régions.

2.1.1.3 Travailleurs de la fonction publique

Aussi bien au niveau national que régional, par ailleurs, l'on y ajoute les travailleurs de la fonction publique qui interviennent comme des acteurs de la mise en œuvre du programme. Ce sont les Points focaux, responsable des directions techniques des Ministères qui participent à la mise en œuvre des activités des composantes et sous-composantes du programme qu'ils coordonnent.

Le ministère de l'Hydraulique (MH) a le mandat de coordonner tous les programmes liés à l'eau à l'Assainissement au Niger à travers les secteurs pour assurer une approche harmonisée. Cependant, trois autres ministères sont directement impliqués dans la mise en œuvre du programme: Il s'agit du ministère de l'Agriculture ministère de l'Élevage (MAG, MEL) et le ministère de l'Environnement, et de la lutte contre la désertification (ME/LCD). En outre, le ministère de la Promotion de la femme et de la protection de l'enfant (MPFPE), et le ministère de la Santé publique de la Population et des Affaires Sociales (MSP/P/AS) sont également impliqués pour les thèmes transversaux (genre/engagement citoyen, santé/hygiène).

Les modalités de rémunération des travailleurs de la fonction publique sont soumises à la législation nationale en vigueur qui fixe, entre autres, l'âge minimum de travail à 18 ans. Il convient de rappeler les dispositions de l'article 1.13 d) sur l'utilisation des fonctionnaires : « Les représentants du gouvernement et les fonctionnaires du pays de l'Emprunteur peuvent être engagés sous réserve que cela ne soit pas incompatible aux dispositions du Statut Général de la Fonction Publique Nigérienne (SGFP) ou d'autres lois et règlements en la matière, ou politiques du pays de l'Emprunteur et :

- (i) S'ils sont en congé sans solde, retraités ou ont démissionné ;
- (ii) S'ils ne sont pas engagés par l'organisme pour lequel ils travaillaient avant leur départ en congé sans solde, en retraite ou leur démission ;
- (iii) Et si leur engagement ne donne pas lieu à toute sorte de conflit d'intérêts ».

2.1.2 Travailleurs contractuels

Ce sont des personnes employées ou recrutées par des tiers (contractuels, consultants, etc.) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du programme, indépendamment de la localisation de ces travaux.

Il existe différents types de contractants notamment : les engagements fixes, les engagements temporaires, les contrats d'exécution de travaux, les contrats de service spécial, les contrats des Consultants/Experts, les contrats de conseiller temporaire (conseil juridique, etc.).

Le nombre des travailleurs contractuels du PISEN qui seront employés est inconnu à ce jour. Il sera connu au fur et à mesure de la mise en œuvre du programme.

2.1.3 Employés des fournisseurs

Ce sont des personnes employées ou recrutées par les « fournisseurs principaux » qui, sur une base continue, approvisionnent directement le programme en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

Le nombre des travailleurs des fournisseurs qui seront employés est inconnu à ce jour et sera connu pendant la mise en œuvre des activités du programme.

2.1.4 Travailleurs communautaires :

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales (associations de villages ou de quartier ou encore départementale ou régionale) fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Ils seront employés dans le cadre de ce programme, à travers la mise en œuvre de la sous composante 12 **Restauration des environnements des bassins versants** qui nécessite des travaux de haute intensité de main d'œuvre (HIMO) pour les activités de restauration des bassins versants . Les activités de reboisement, de restauration/régénération des terres et de conservation/restauration des terres mobiliseront les communautés locales pour les travaux HIMO pour une bonne appropriation du projet dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Cette main d'œuvre sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire. Des leçons tirées du Projet PAC 1 2 et 3 financé par la banque mondiale les travaux étaient effectués sur la base du volontariat et en retour pour mieux les inciter la rémunération était faite en cash for work.

Ils peuvent concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement. 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). Ce choix se fera en fonction d'un certain nombre de critères définis par les employeurs dans le respect de la réglementation du travail au Niger et la norme NES 2 de la banque mondiale.

L'Unité de Coordination du Programme déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail.

L'Unité de Coordination du Programme déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UCP prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires relèvent au premier niveau des communautés locales (comités de gestion locale et/ou points focaux communautaires et maires) et seront supervisés par l'UGP sur la base du rapport de l'étude sur le cadre institutionnel du projet, ainsi que des dispositions de la NES 2 de la Banque mondiale notamment dans les domaines des Conditions de travail et de la Santé et sécurité au travail.

En matière de Conditions de travail : les exigences en matière de conditions de travail feront l'objet de suivi par le projet dont le respect d'horaires de travail (8h par jour et 40 heures par semaine) et de repos, de rémunération et la possibilité de porter plainte dans le cadre du projet. Pour ce dernier point, le projet mettra en place des comités de gestion des plaintes au niveau local (villages), communal et régional. Le projet pourra contracter avec une ONG pour assister les comités de gestion des plaintes.

En matière de santé et sécurité au travail : le projet veillera à l'hygiène sur les lieux de travail, la mise à disposition et le port effectif d'équipement de protection individuelle (EPI), la mise à disposition de boîtes à pharmacie et la formation de secouristes du travail ainsi que l'information et la sensibilisation des travailleurs communautaires sur les risques d'atteinte à la santé et aux mesures/moyens de prévention et de protection. Les travailleurs communautaires seront organisés en comité chargé d'un certain nombre d'activités dont la gestion des équipements de travail, des EPI et des boîtes pharmacie.

Le présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre sera actualisé par l'UGP au démarrage des activités du programme, pour donner des précisions sur l'engagement des travailleurs communautaires, avec l'accord de la Banque.

L'UGP évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du programme.

Elle veillera à leur application en supervisant et renforçant les capacités des comités locaux de gestion. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le programme prendra les mesures appropriées pour y remédier.

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

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du programme ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du programme PISEN 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 et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

Et les travailleurs migrants : ce sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre afin de trouver un emploi. Le travailleur migrant pourra bien travailler dans le cadre du programme dès lors qu'il respectera la législation en la matière, c'est-à-dire disposer d'un permis de travail légal.

2.2. CALENDRIER DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

Toutes les ressources humaines à mobiliser dans le cadre du programme devront l'être dans les douze prochains mois à partir de la mise en vigueur du PISEN, en fonction des besoins du Programme et du rythme des acquisitions.

Au niveau de l'UCP national et régionaux, tous les travailleurs seront recrutés conformément aux procédures de l'IDA avant la mise en vigueur du projet.

III EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

Cette section décrit les risques potentiels et les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du programme.

3.1 LES ACTIVITES ET LES ZONES DU PROGRAMME

Les principaux domaines d'intervention du programme sont : la gouvernance des ressources en eau, la construction et l'exploitation des connaissances partagées, l'engagement participatif des citoyens, le soutien des activités de restauration des bassins versants, le soutien de la construction d'infrastructures adaptées pour la collecte, le captage et le stockage de l'eau, d'équipements de levage de l'eau et de réseaux de distribution pour l'irrigation à petite échelle, la mobilisation des ressources en eau pour l'irrigation à petite échelle, l'appui à la pisciculture l'aménagement d'un accès fiable aux points d'eau pour le bétail, la construction, la réhabilitation et la gestion efficace des infrastructures d'approvisionnement en eau, la mise en œuvre du schéma directeur de l'eau de Niamey pour améliorer la sécurité de l'eau en milieu urbain, l'amélioration des services et des pratiques d'assainissement et d'hygiène dans les zones urbaines et rurales.

Les zones ou sites du programme PISEN sont :

Région d'Agadez, zone du sous bassin des Koris de l'Aïr, département de Tchirozerine et commune Urbaine d'Agadez (notamment le Tèlloua);

Région de Diffa, zone du sous bassin du Manga, départements de Diffa, Goudoumaria et Mainé Soroa,

Région de Dosso, zone du sous bassin de Dallol Maouri, départements de Gaya, Dioundjou, Tibiri et Dogon Doutchi ;

Région de Maradi, zone des sous bassins des Goulbi N Maradi et Goulbi N Kaba, départements de Madarounfa, Guidan Roumdji, Aguié, Tessaoua, Gazaoua et Mayahi ;

Région de Tahoua, zone des sous bassins de la Maggia et de la Basse Vallée de la Tarka, départements de Bouza, Madaoua, Malbaza, Konni et Illéla ;

Région de Tillabery, zone des sous bassins de la Sirba et du Dargol, départements de Gotheye, Téra, Say, Kollo et Torodi ;

Région de Zinder, zone du sous bassin des Koramas, départements de Kantché, Magaria, Doungas, Mirriah, Gouré et Damagaram Takaya ;

Le programme est structuré en quatre composantes déclinées comme suit :

- Composante 1 : Investissements intégrés pour la sécurité et les services de l'eau
- Composante 2 : Expansion des services d'approvisionnement en eau et d'assainissement et changement des comportements
- Composante 3 : Gestion de projets et renforcement des capacités
- Composante 4 : Intervention d'urgence conditionnelle CERC (Contingency Emergency Response Component)

Cependant les activités des composantes 1,2, 4 nécessiteront la réalisation des travaux de construction des infrastructures et exigeront la mobilisation d'un grand nombre de travailleurs tant locaux que venus d'ailleurs et qui doivent être gérés conformément aux exigences nationales et internationales dont la NES n°2 de la Banque mondiale ainsi que les Bonnes Pratiques Internationales des Secteurs d'Activités (BPISA) concernés,

3.2 PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

Les principaux risques éventuels du programme, peuvent se résumer à :

- Risques liés à l'insécurité dans la zone du programme:

La mise en œuvre des activités du programme se feront dans certaines régions où l'insécurité est un grand risque. Les attaques terroristes peuvent entraîner des risques d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les besoins en services sociaux de base (santé, éducation, alimentation) et occasionner de violence basée sur le genre. Ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vies humaines des travailleurs des ministères concernés des zones en situation de crise.

A cet effet dans le cadre de la NES 2 toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du programme 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 et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé.

L'emprunteur évaluera dans les études techniques à venir (APD et DAO), EIES, les différents contrats des entreprises adjudicatrices des marchés de travaux de constructions pour intégrer en terme de mesure le dispositif de sécurité des travailleurs y compris les aspects d'insécurité publique telle que le terrorisme (déploiement des agents de sécurité de l'État mis à disposition pour fournir des services de sécurité agissent d'une manière conforme aux dispositions du paragraphe 24) . Aussi bien pour les Entreprises adjudicatrices des marchés que pour leur Sous-traitant, des exigences en matière d'Assurance et de prise en charge en cas d'incident, seront intégrées dans les DAO et Contrats. Les procédures et les mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

- Risques d'accidents de la route

La mise en œuvre du programme présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs du programme et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du programme. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du programme auront à effectuer, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, de nombreux déplacements vers les différentes zones d'intervention du programme. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du programme, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du programme sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de sécurité au travail, etc.

- Risques d'atteintes morales et physiques

En raison de la situation sécuritaire actuelle dans certaines régions du Niger (actes de grand banditisme et menace terroriste), les travailleurs du programme peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures...). En effet, les missions confiées aux travailleurs du programme pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines.

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du programme, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires, pourraient réduire considérablement ces risques. Enfin, une forte implication des acteurs locaux dans la mise en œuvre des activités dans les zones à risque sécuritaire pourrait contribuer à réduire les risques d'atteinte morale et physiques.

- Risques psycho-sociaux

L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du programme.

Le choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel, qui valorisent le travailleur, ainsi que la clarification des rôles et des responsabilités de chaque travailleur, l'instauration du dialogue, etc. permettront de minimiser ces risques.

- Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran

Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.

- Risques de survenue de l'harcèlement sexuel, exploitation, abus sexuel et/ou de violence contre les enfants

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du programme. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du programme avec les populations bénéficiaires. Des travailleurs d'origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre du programme et intervenir dans des zones où ils seront amenés à interagir avec les populations bénéficiaires. Cet afflux de main d'œuvre présente des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables.

- Risque sanitaires émergents

L'article 155 du code du travail prévoit que « le stress, le tabagisme, l'alcoolisme, la toxicomanie et le VIH/Sida constituent les risques émergents liés à la santé dans le monde du travail. Tout employeur est tenu d'informer et de sensibiliser ses travailleurs sur les risques émergents et de leur apporter une assistance psychosociale ».

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du programme comporte des risques de propagation de la COVID-19. En effet, les activités du programme sont susceptibles d'impliquer des interactions avec des personnes infectées.

En cas d'apparition de la Covid 19 un plan d'urgence est à développer sur chaque site et ce dernier devrait définir les procédures qui seront mises en place en cas de manifestation du COVID-19 sur le site de travail. Le plan d'urgence devrait être élaboré en consultation avec les établissements de santé nationaux et locaux, afin de s'assurer que des dispositions sont en place pour le confinement, les soins et le traitement efficaces des travailleurs qui ont contracté la COVID-19.

Des éventualités devraient être élaborées et communiquées au personnel pour :

- ✓ mesures de prévention : port de bavette, lavage des mains distension sociale contre la pandémie
 - ✓ procédures d'isolement et de test pour les travailleurs (et ceux avec lesquels ils ont été en contact) qui présentent des symptômes;
 - ✓ traitement des travailleurs, y compris où et comment cela sera fourni dans la zone du programme;
 - ✓ approvisionnement suffisant en eau, nourriture, fournitures médicales et équipement de nettoyage en cas d'épidémie sur le milieu de travail, en particulier si l'accès est restreint ou les mouvements de fournitures limités.
- Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du programme

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du programme, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales. En effet, le non-respect des us et coutumes des zones d'intervention du programme par les travailleurs peut conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées. Une sensibilisation desdits travailleurs sur le respect des coutumes locales s'avère nécessaire.

Tableau 1 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du programme PISEN

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	▪ Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	▪ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; ▪ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; ▪ Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout celles menées sur le terrain ; ▪ Faire recours à des escortes militaires pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
	Accidents de circulation de la route	▪ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code de la route ; ▪ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; ▪ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; ▪ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.

	Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants	- Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG/VCE/EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; - Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs/prestataires ; - Organiser des « quarts d’heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/VCE, au profit des travailleurs du Projet ;
Activités sources de risques	Risques liés à la main d’œuvre	Mesures d’atténuation
		- Renforcer les capacités de l’équipe de l’UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/VCE/EAS/HS. - Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient d’actes répréhensibles.
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Programme	- Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ; - Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires ;
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	- Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; - Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun - Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; - Former le personnel à la gestion du stress ; - Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.
Aménagement de l’environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	- Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; - Alterner le travail à l’écran avec d’autres tâches.
Toutes activités professionnelles avec risque	Divers risques d’atteinte à la santé	Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins

d'atteinte à la santé des travailleurs		▪ Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies, ▪ Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.
--	--	--

3.3 MESURES D'ATTENUATION DES RISQUES

« L'Etat du Niger par le biais du Ministère de l'Emploi, du travail et de la Protection Sociale se doit de veiller au respect des dispositions de la convention n°115 ratifiée le 19 Février 2009 et son protocole de 2002 ratifié le 14 Mai 2015, la convention n°161 sur les Services de Santé au Travail et la Convention n° 187 sur le Code promotionnel de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ».

3.3.1 Stratégie d'atténuation

La stratégie d'anticipation et d'atténuation des risques identifiés passe par :

- l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires en la matière ;
- La sensibilisation ;
- L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;
- La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ;
- La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ;
- La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.

3.3.2 Respect des lois et règlements régissant la Santé et la Sécurité au Travail

Le Programme PISEN veillera au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et à l'expérience de la supervision des programmes de sécurité des sous-traitants. Tous les prestataires seront tenus de fournir des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail dans le cadre de leurs offres. La pertinence de ces programmes fera partie des critères utilisés par la commission des marchés pour sélectionner les prestataires. Le programme veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des prestataires soient mis en œuvre et suivies durant toute la phase des prestations.

Des mesures de prévention de l'exploitation et des agressions sexuels (EAS), telles que des codes de conduite rédigés en termes de VBG, un mécanisme de réparation des doléances/plaintes sexo-spécifiques seront suivies dans le cadre de la mise en œuvre du programme.

Par ailleurs, le contrôle citoyen sera exercé tout au long de la mise en œuvre du programme, les opérateurs de proximité des ONG resteront en contact étroit avec les membres et les dirigeants de la communauté afin d'identifier tout problème avant qu'il ne devienne un problème sérieux.

Cependant, si des risques liés au travail surviennent pendant la mise en œuvre du programme, les mesures conservatoires seront prises pour sécuriser les travailleurs conformément à la réglementation en vigueur pour éviter tout incident ou accident de travail.

Concernant les agents de santé, leur formation initiale contient des modules sur les mesures de sécurité et de barrières à observer lors traitement des patients de la manipulation et des équipements souillés.

Des dispositions seront prises pour assurer le retraitement en toute sécurité des produits dangereux et/ou souillés dans le plan de lutte contre les infections et les déchets dans le Cadre de Gestion Environnementales et Sociales (CGES).

IV APERCU DE LA REGLEMENTATION DE TRAVAIL AU NIGER

4.1 CONDITIONS

Cette section donne un aperçu de la réglementation du travail en République du Niger et porte sur les conditions générales de travail. Dans le cadre de ce programme, la réglementation du travail en matière d'emploi au Niger repose sur les lois et les règlements ci-après :

- Constitution du 25 novembre 2010 ;
- Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail au Niger et ses textes d'application ;
- Loi n°2018-22 du 27 avril 2018, déterminant les principes fondamentaux de protection sociale
- Convention collective interprofessionnelle du 25 décembre 1972 ;
- Décret N°2020-014/PRN/MET/PS du 10 Janvier 2020 fixant les modalités d'application de la loi n°2018-22 du 27 avril 2018, déterminant les principes fondamentaux de protection sociale
- Décret n°2017-682/PRN/MET/PS, portant partie réglementaire du Code du Travail du 10 août 2017 ; partie réglementaire du Code du Travail ;
- Décret n°2012-358/PRN/MFPT, fixant les salaires minima par catégories professionnelles des travailleurs régis la convention collective interprofessionnelle du 17 août 2012.

4.1.1 Nature de l'employeur

L'Article 3 du code du travail dispose « Est considérée comme employeur et constitue une entreprise soumise aux dispositions du présent Code, toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, employant un ou plusieurs travailleurs, quelle que soit son activité ou son statut : entreprise commerciale, industrielle, agricole ou de services, profession libérale, institution de bienfaisance, organisation non gouvernementale, association ou confrérie religieuse, ainsi que toutes autres institutions avec ou sans but lucratif. L'entreprise comprend un ou plusieurs établissements formés d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé (usine, local ou chantier, notamment) sous une autorité commune représentant l'employeur ».

Un établissement donné relève toujours d'une entreprise. Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement. L'établissement peut ne comporter qu'une seule personne

4.1.2. Salaires et retenues sur salaire

En son article 159 le Code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient, leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et classifications professionnelles, ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être identiques pour les travailleurs des deux sexes. Dans tous les cas, les méthodes d'évaluation des emplois doivent reposer sur des

considérations objectives basées essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent.

En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant le magistrat du lieu de la résidence ou à défaut l'inspecteur du travail, pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur (article 180 du Code du travail). Les dispositions de la présente section ne font pas obstacle à l'institution de régimes légaux ou réglementaires de prévoyance ou de retraite.

4.1.3 Temps de travail

La durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, est fixée à quarante (40) heures par semaine (article 99 du code du travail). Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire.

4.1.4 Congés

« Un congé de maternité est acquis pour toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente, peut quitter le travail sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat. Il est de quatorze (14) semaines consécutives dont huit semaines postérieures à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladies dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

4.1.5 Liberté d'association

Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel (article 183 du Code du travail). Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession. Il en est de même des personnes ayant quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession sous réserve d'avoir exercé ces dernières pendant un an au moins.

Cette expression a pour objet de permettre au travailleur de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

4.1.6 Travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire est interdit selon l'Article.4 du code du travail L'expression « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Toutefois le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

- tout travail ou service exigé en vertu des textes législatifs et réglementaire sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu'elles sont définies par les des textes législatifs et

règlementaire ;

- tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, notamment dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- tout travail exécuté dans le cadre familial par les enfants, qui ne compromet pas leur développement et leur épanouissement.

4.1.7 Travail des enfants et de la traite des personnes

La section 3 du code de travail traite du travail des enfants et l'article 106 mentionne que : L'âge minimum de travail au Niger c'est 14 ans dans les conditions d'apprentissage légalement (article 99 du code du travail « Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation édictée par décret pris en Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées »).

Un Décret fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction. Cependant il y a des nuances pour prendre en charge certaines spécificités comme les apprentis, L'Article 10 stipule que : L'inspecteur du Travail peut requérir l'examen des enfants par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec paiement de l'indemnité de préavis.

Toutefois dans la pratique les entreprises recrutent des travailleurs de plus de 18 ans. Il en est de même pour les autres structures des projets comme les UCP, les Antennes régionales, les Bureaux d'études et de contrôle....

Un décret fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

4.1.8. Personnes en situation d'handicap

La législation nationale reconnaît les droits formels des personnes handicapées ou celles ayant simplement des difficultés de mobilité d'avoir accès aux bâtiments publics et aux sites ouvertes au public. Les zones et activités bénéficiant du financement du Programme PISEN respecteront strictement cette législation. L'article 10 du code du travail stipule « Tout employeur est tenu de réserver au moins 5% des postes pourvoir au profit des personnes handicapées lors des recrutements qu'il effectue, dans les conditions fixées par voie réglementaires.

L'article 35 du Statut de la Fonction publique « il est créé, dans chaque département ministériel, un comité technique paritaire composé de représentants de l'administration et représentants du personnel. Les comités techniques paritaires émettent des avis sur l'organisation administrative, la gestion et le fonctionnement des services, les méthodes et techniques de travail et sur les problèmes d'hygiène ».

4.1.9. Contrat de travail des Agents de l'Etat et des travailleurs du secteur privé

« Les agents de l'État sont régis par la loi N°2007-26 du 23 juillet 2007 portant Statut Général de la Fonction Publique qui comporte des dispositions sur les positions statutaires notamment la mise à disposition, le détachement, la disponibilité et la position hors cadre »

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail au Niger et ses textes d'application. Cette loi régit les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

4.2. NORMES DE LA BANQUE MONDIALE

Dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet.

Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016, les nouvelles normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment la NES 2 portant sur la main d'œuvre et les conditions de travail.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le Niger a ratifié la Convention de l'OIT N°29 sur le travail forcé, 1930, depuis le 15 Mai 2014.

Lorsque le droit national limite le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. (NES 2, paragraphe 16).

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le programme, une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. 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. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de bonne conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

Le programme se conformera à ces dispositions dans la gestion de la main d'œuvre.

V BREF APERCU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des agents de l'État comme des travailleurs du secteur privé.

5.1 CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Le Niger a ratifié plusieurs Conventions portant sur la santé et sécurité au travail. Il s'agit de :

- Convention n° 148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations) ratifiée le 28 janvier 1993 ;
- Convention n°155 relative à la santé et sécurité au travail signée par le Niger le 19 février 2009 et entrée en vigueur le 19 février 2011 ;
- Convention n°161 relative aux services de santé au travail signé par le Niger le 11 février 2009 et entrée en vigueur le 11 février 2011.
- Convention n°187 relative au cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail. Signée par le Niger le 19 février 2009 et entrée en vigueur 19 février 2009 ;
- Convention N°182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants ;
- Convention N° 138 de l'OIT sur l'âge minimum de travail du 4 Décembre 1978

5.2 LEGISLATION AU PLAN NATIONAL

Le Niger a élaboré également plusieurs textes législatifs et réglementaires pour la protection de la santé et de la sécurité au travail dont des textes de portée générale relevant du Ministère du l'Emploi, du Travail et de la Protection sociale et des textes sectoriels (des Ministères des Mines, du Pétrole, des Transports, de l'Agriculture, l'Urbanisme...).

Les principaux textes de portée générale en matière de sécurité et santé au travail sont :

- Constitution du Niger qui dispose en son article 22 «l'Etat prend en outre, les mesures de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants dans la vie publique et privée » ; les abus et harcèlements sexuels sont aussi traités par les Articles 45 de la loi N°2012 '45 du 25 Septembre 2012 portant Code du Travail de la république du Niger et 281-1 du Code Pénal; Article 122 du Décret N° 2017-682 du 10 Août 2017, l'article 11 de la Constitution « la personne humaine est sacrée.L'Etat a l'obligation absolue de la respecter et de la protéger ».
- Code Pénal nigérien modifié par la loi 2003-026 du 13 juin 2003 et d'autres textes règlementaires punissant de fortes peines les actes de violences sous diverses qualifications : coups et blessures volontaires, violences et voies de fait, viol, mutilations génitales féminines, attentat à la pudeur, outrage à la pudeur, harcèlement sexuel ;
- Décret 65-117 du 18 Août 1965 portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.
- Code du travail : Chapitre II – De l'hygiène, de la sécurité et santé au travail

Article 135 : Article 135 : Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs non visées par les Décrets prévus par l'article 132.

l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article précédent.

Lorsque l'urgence l'exige impérieusement pour la protection de la vie ou de l'intégrité physique des travailleurs, l'inspecteur de Travail peut saisir le juge judiciaire d'une demande tendant à ce que soit ordonnée sans délai la fermeture totale ou partielle de l'entreprise dans l'attente du rétablissement des conditions normales de sécurité. Un Décret pris après avis de la commission consultative du Travail fixe les modalités d'application de la procédure et les conditions dans lesquelles les travailleurs victimes de cette fermeture temporaire sont indemnisés par l'employeur.

Article 136 : Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et organiser le travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies.

Lorsqu'une protection suffisante contre les risques d'accident ou d'atteinte à la santé ne peut pas être assurée par d'autres moyens, l'employeur doit fournir et entretenir les équipements de protection individuelle et les vêtements de protection qui peuvent être raisonnablement exigés pour permettre aux salariés d'effectuer leur travail en toute sécurité.

Article 137 : Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Les salariés ainsi que toutes les autres personnes intéressées, notamment les travailleurs temporaires mis à disposition, doivent être informés de manière appropriée des risques professionnels susceptibles de se présenter sur les lieux de travail et instruits quant aux moyens disponibles de prévention.

Article 139 : L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Lorsque plusieurs entreprises interviennent simultanément sur un même site, les employeurs sont tenus de collaborer en vue de l'application effective des règles intéressant la santé et la sécurité au travail.

Les salariés, de leur côté, doivent respecter les consignes qui leur sont données, utiliser correctement les dispositifs d'hygiène et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

Ils doivent immédiatement signaler à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé ainsi que toute défectuosité qu'ils constatent dans les systèmes de protection.

Article 144 : L'employeur est tenu de déclarer tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise dans les formes et délais prévus par la réglementation sur la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles.

Cette déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou la première constatation médicale de la maladie professionnelle. En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

Article 145 : du Code du travail qui stipule « Dans les établissements ou entreprises employant habituellement moins de cinquante (50) salariés, il doit être créé un comité de santé et de sécurité au travail composé de l'employeur ou de ses représentants et des représentants du personnel au sens de l'article 211 du présent code. L'inspecteur de travail peut demander la création du comité santé sécurité au travail dans les établissements occupant un effectif inférieur lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison des dangers particuliers de l'activité, de l'importance des risques constatés, de la nature des travaux et de l'agencement ou l'équipement des locaux.

Article 148 : Tout employeur doit assurer un service de santé au travail au profit des travailleurs qu'il emploie.

Des décrets pris en Conseil des Ministres, après avis du comité technique consultatif de sécurité et santé au travail déterminent les modalités d'exécution de cette obligation. Ils fixent les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales périodiques et classent, compte tenu des conditions locales, du nombre des travailleurs et des membres de leurs familles logés par l'employeur, les entreprises dans différentes catégories selon l'importance des services obligatoires des médecins et des infirmiers mis à leur charge.

La partie réglementaire du Code du travail : Décret n° 2017-682 /PRN/MFPT/E du 10 Août 2017 portant modalités de création d'organisation et de fonctionnement des comités de santé et de sécurité au travail ;

Le décret n °2015-641/PRN/ME/FP/MEF du 15/12/2015 portant réparation et prévention des AT/MP par la CNSS

Par rapport à la question de santé et sécurité des agents de l'administration publique et des Collectivités Locales, loi N°2007-26 du 23 juillet 2007 portant Statut Général de la Fonction Publique instaure d'une part, l'obligation de sécurité et de santé incombant soit à l'État, soit aux collectivités territoriales et d'autre part, prévoit la création de services et de comités de santé au travail. Ils ont en outre une compétence consultative en matière de sanctions du premier degré infligées aux agents fonctionnaires et pour le licenciement pour insuffisance professionnelle des agents contractuels de la fonction publique.

L'État ou la commune organise des visites médicales périodiques au profit des agents publics. Il assure le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

Lorsque les travailleurs du programme ou de ses partenaires 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.

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, 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.

La loi N° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger) dispose en son article 5 qu'*"aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique et religieuse, le handicap, le VIH-sida, la drépanocytose, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail"*.

Le même Code de Travail interdit le harcèlement sexuel dans le cadre du travail, par abus d'autorité, à l'effet d'obtenir d'autrui des faveurs de nature sexuelle (article 45).

Par ailleurs le Code Pénal du Niger dispose que le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un emprisonnement de trois à six mois et d'une amende de 10.000 à 100.000 francs. Si le harcèlement est le fait d'une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, l'emprisonnement sera de trois mois à un an et l'amende de 20.000 à 200.000 francs (Article 281.1).

NB : La prise en charge de travailleurs victimes d'attaques terroristes, armée ou autre n'est pas encore explicitement formalisée dans les textes nationaux en la matière, notamment le code du travail (dont la dernière mise à jour date de 2012). Dans la pratique toute fois il y a une prise en charge de fait sous forme de dons en nature et en espèces aux victimes ou leurs ayant droits tant de la part des Entreprises les employant que de la part de l'Etat et ceci en plus de la prise en charge psychologique. Toute fois un travailleur salarié victime d'attaque armée sera reconnu comme victime d'accident du travail et bénéficier de réparation de la part de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Le PISEN tiendra compte de ce risque spécifique dans les DAO et Contrats des Entreprises en termes d'assurance et de prise en charge.

5.3 Normes NES n°2 et les exigences du Groupe de la Banque mondiale en matière de santé, de sécurité et d'environnement

Par rapport à la NES 2, les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

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

au besoin, et les solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du programme 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 programme 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 programme, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du programme. Ainsi, dans le cadre du programme, il s'agira de s'assurer en amont que les TDR et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS¹ et en aval, la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuses des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires.

5.4 Cas de la pandémie de covid – 19 :

Pour la protection des travailleurs du programme contre le COVID-19, le PISEN et l'UCP et MSP/P/AS veilleront au respect des dispositions relatives au Décret N° 2021 - 046/PRN/MSP/MF/MDN/MJ/MISP/D/ACR du 22/01/2021 déterminant les infractions relatives à la lutte contre la propagation du coronavirus (COVID-19) et les sanctions applicables pendant la durée de l'état d'urgence. Il sera primordial que les instances de travailleurs travaillent ensemble afin d'évaluer le risque que chaque travailleur encourt et de l'atténuer au maximum. (Voir les mesures d'atténuation des risques)

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, 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.

¹ <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

VI PERSONNEL RESPONSABLE

Ce chapitre identifie les personnes qui, au sein du programme, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes.

6.1 RESPONSABLES DE LA MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

L'équipe de préparation du programme va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du programme en lien avec le ministère de l'Hydraulique en collaboration avec les ministères concernés : ministère de l'Environnement et de la lutte contre la désertification (ME/LCD), ministère de l'Agriculture (MAG), ministère de l'Elevage (MEL), ministère de la promotion de la femme et de la protection de l'enfant (MPF/PE) et ministère de la santé publique de la population et des affaires sociales (MSP/P/AS).

L'UCP du PISEN est chargée du recrutement et de la gestion des prestataires/ sous-traitants. Elle a responsabilité de tous les autres aspects liés à la sécurité sociale (prestations familiales et retraite) et l'assurance maladie des employés.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Des renforcements de capacités seront réglés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé sont réglés à l'amiable et en cas de non-conciliation il est fait recours à la voie contentieuse qui est traitée par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique.

L'UCP veillera à ce que les exigences en matière de codes de conduites soient intégrées dans les DAO, les offres et dans les contrats des entreprises, des gestionnaires et des travailleurs. Ces codes de conduites utiliseront un langage clair pour interdire la VBG/EAS/HS et les sanctions claires en cas de non-respect. En plus, les formations régulières seront organisées sur les thèmes de VBG/EAS/HS pour les travailleurs.

L'UCP sera également responsable de (i) la formation, (ii) la mise en œuvre et (ii) la supervision des aspects liés à la santé et à la sécurité au travail (SST).

Tableau 2: Responsables de certaines activités.

Recrutement et gestion des travailleurs du programme	UGP PISEN
Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants	UCP en relation avec le MHA, MAG MEL et MESU/DD en fonction des activités à réaliser
Gestion des plaintes des travailleurs	UCP en relation avec MHA, MAG MEL et MESU/DD en fonction des plaintes
Recrutement du personnel de chantiers Mise en place des procédures en matière HSS Responsables des mesures de santé et sécurité au travail	Entreprises

6.2. SUIVI EVALUATION

Les activités de suivi-évaluation (S&E) relèvent de la responsabilité de l'unité de coordination du programme (UCP) sur la base des orientations du Comité National de Pilotage :

Le ministère de l'hydraulique (MH), le ministère de l'agriculture, le ministère de l'élevage et le ministère de l'environnement et de la lutte contre la désertification chacun en fonction de son domaine d'intervention produira un rapport qui sera assuré par une équipe de spécialistes des ME/LCD, MH, MEL, MA. Ces ministères produiront des rapports qui permettront de remplir les indicateurs de performance par rapport au PISEN.

Pour la Supervision et soutien à la mise en œuvre une équipe expérimentée de spécialistes de MH/A, MAG, MEL et ME/LCD, des opérations et de la gestion financière de la BM apporteront un soutien quotidien UCP pour la mise en œuvre du programme. Dans le contexte de la fragilité, une initiative de géo-activation sera utilisée pour le suivi et la supervision à distance des projets.

VII POLITIQUE ET PROCEDURES EN MATIERE D'EMPLOI, DE TRAVAIL ET DE SECURITE SOCIALE

Au plan de la sécurité sociale et de l'emploi et du travail un nombre non négligeable des lois conventions/politiques/ programmes ont été rendus disponibles au Niger dont les plus en vue sont entre autres :

- **la Constitution du 25 Novembre 2010** : l'article 3 cite la justice sociale et la solidarité nationale parmi les principes fondamentaux de la République. La notion de solidarité nationale renvoie à la nécessité d'un contrat entre l'Etat et ses citoyens afin que ceux-ci puissent faire face aux risques majeurs de la vie. L'article 33 reconnaît à tous les citoyens le droit au travail et l'Etat s'efforce de créer les conditions qui rendent effective la jouissance de ce droit et qui garantissent au travailleur la juste rétribution de ses services ou de sa production. L'article 45 dispose que « les droits et libertés précités s'exercent dans le respect des lois et règlements en vigueur » ;
- Les conventions internationales signées par le Niger ainsi que les lois dans les domaines de la sécurité sociale, le travail /emploi sont :
- **le Code du travail (Loi N°2012-45 du 25 Septembre 2012 portant code du travail de la république du Niger)** qui balise le cadre réglementaire du travail au Niger ; ce texte régit les relations entre employeurs et employés, détermine l'âge minimum d'emploi pour les mineurs et accorde une protection particulière des enfants travailleurs
- **la convention N° 111 de l'OIT**, relative à la discrimination (Emploi et Profession, adoptée en 1958), ratifiée par le Niger le 23 mars 1962, et la convention 138 sur l'âge minimum du travail et la convention 182 pour l'abolition du travail des enfants ;
- **la loi N° 2003-04 du 5 août 2003** abrogeant la loi N° 65-04 du 8 février 1965 portant création d'un établissement public à caractère social dénommé Caisse Nationale de sécurité Sociale (CNSS) définit la mission de celle-ci qui est de gérer les différentes branches de sécurité sociale instituées en faveur des travailleurs (prestations familiales ; prévention et réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ; pensions de vieillesse, d'invalidité et des survivants). Elle est, en outre, chargée de la gestion du fonds d'action sanitaire et sociale et peut se voir confier la gestion d'autres branches de sécurité sociale ;
- **la loi n° 2008-10 du 30 avril 2008** portant sur l'adaptation des mutuelles au contexte du développement ;
- **la déclaration de politique d'emploi intégrée** (Abuja, septembre 2006) qui a réaffirmé l'engagement des chefs d'Etat et de gouvernement de la sous-région Ouest Africaine de la nécessité de trouver des solutions urgentes au problème du chômage et du sous-emploi ;
- **le décret N°2005-64/PRN /MFP/T du 11 mars 2005** portant approbation des statuts de la CNSS modifié et complété par le décret 2009-118/PRN/MFP/T du 1er avril 2009;
- **le pacte international** relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966. Ce pacte auquel le Niger a adhéré le 7 mars 1986, reconnaît le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales (article 9). Aux termes de l'article 10, les Etats parties reconnaissent qu'une protection et une assistance, aussi larges que possible, doivent être prises en faveur de tous les enfants et adolescents,

sans discrimination aucune pour des raisons de filiation ou autres. Les Etats s'engagent également à créer les conditions propres à assurer à tous des services médicaux et une aide médicale en cas de maladie (article 12-d) ;

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de Violences Basées sur le Genre et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code.

VIII AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

8.1 AGE DE L'EMPLOI

La réglementation nationale et la NES 02 fixent l'âge minimum d'admission à l'emploi à 14 ans. La loi nigérienne permet même dans certains cas d'embaucher des enfants à partir de 12 ans sous certaines conditions contenues dans le Décret.

Toutefois à l'instar du projet précédent (le PEAMU) et de la pratique des projets et programmes au Niger, le programme PISEN n'embauchera pas de personnes âgées de moins de 18 ans. En effet, bien que la législation nigérienne autorise un âge inférieur pour travailler, il est impossible d'avoir les qualifications nécessaires afin de travailler pour ce type de programme en dessous de 18 ans.

8.2. VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE, EXPLOITATION, ABUS ET HARCELEMENT SEXUELS

Les Violences Basées sur le Genre (VBG) traduites par l'absence d'équité et de transparence, ainsi que la discrimination exercée sur des personnes dans le processus de réinstallation ou dans le processus de recrutement des personnels des chantiers et même dans les rapports des employés du programme avec les communautés pourraient entacher la cohésion sociale et compromettre l'atteinte de certains résultats escomptés par le programme, notamment l'objectif d'inclusion sociale.

Toutes les plaintes relatives aux VBG/VCE/EAS/HS seront enregistrées au niveau du mécanisme des plaintes, soit à partir du village, de la commune ou du programme. En fonction du type de violence subie, la victime pourrait bénéficier d'une prise en charge médicale, psychosociale ou judiciaire.

Parallèlement à la prise en charge, une enquête doit être diligentée par le programme (en collaboration avec les autorités locales) dès réception de la plainte afin de recouper davantage d'informations sur les circonstances de la violence. Cette démarche inquisitoire doit respecter les exigences liées à l'anonymat et la discrétion. L'identité de la survivante ne doit en aucun cas être dévoilée. Par ailleurs toute démarche entreprise dans le cadre de la mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes doit requérir l'accord délibéré de la survivante. Le plaignant doit systématiquement être informé par l'entité en charge, de la solution qui a été retenue à sa plainte

Dans le cadre de la prévention contre les risques de Violences Basées sur le Genre et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code.

8.3 TRAVAIL FORCE

Le programme n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut 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 gré. L'article 4 du Code du travail nigérien interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- (a) Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- (b) Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- (c) Mesure de discipline au travail ;
- (d) Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- (e) Puntion pour avoir participé à des grèves.
- (f) Soumission à des heures de travail anormal.

Ainsi, le programme n'aura pas recours au travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogue.

IX. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires: recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs.

Le conflit au travail peut revêtir plusieurs formes (articles 289 du code du travail) :

- des différends pouvant s'élever à l'occasion de l'exécution du contrat de travail et du contrat d'apprentissage entre les travailleurs ou apprentis et leurs employeurs ou maîtres ;
- des différends entre travailleurs ou apprentis, employeurs ou maîtres à l'occasion des contrats de travail ou d'apprentissage;
- des différends relatifs aux conventions collectives et arrêtés en tenant lieu ;
- des différends ayant pour origine l'application de la réglementation sur les accidents du travail et sécurité et santé au travail.
- Des différends relatifs à une discrimination dans la rémunération des travailleurs communautaires ou dans le cash for Works.

Aussi, conformément au code du travail du Niger et à la NES 2, un mécanisme d'examen des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel.

La procédure de règlement de ces conflits de travail diffère selon qu'ils soient individuel ou collectif et s'applique aux travailleurs directs, aux travailleurs contractuels et aux travailleurs communautaires. Elle indique les mesures à prendre et qui s'articulent autour des points suivants :

9.1 REGLEMENT DU DIFFEREND INDIVIDUEL DE TRAVAIL

Quand le conflit naît à l'occasion de l'exécution du contrat individuel du travail les parties doivent chercher à la régler au niveau du programme. Tout travailleur ou employeur peut demander à l'inspecteur du travail de régler un différend à l'amiable. Le règlement suit les trois étapes suivantes :

a) Pré-conciliation entre les parties

Tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'inspecteur du travail compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

b) Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail

La procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement amiable.

La tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle ou à un échec. Dans l'un ou l'autre cas, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation signée de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord.

Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

c) Procédure devant les tribunaux

Le PV de non-conciliation signée des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président du tribunal du travail compétent.

Le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence est située en république du Niger en un lieu autre que le lieu de travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu de travail.

Le juge tente aussi un règlement à l'amiable. C'est au cas où les parties ne s'entendent pas qu'il procède au jugement.

9.2 REGLEMENT DE DIFFEREND COLLECTIF

Phase de conciliation (article 322-326)

Article 322 : Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties à l'inspecteur du travail du ressort qui les convoque et procède à la conciliation.

L'inspecteur du travail qui a connaissance d'un différend collectif peut également s'en saisir d'office et convoquer, à cet effet, les parties pour procéder à la conciliation.

Les parties peuvent se substituer un représentant ayant qualité pour concilier. Si une partie ne comparaît pas ou ne se fait pas valablement représenter, elle est convoquée à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux (2) jours.

Article 326 : En cas de désaccord total ou partiel à l'issue de la phase de conciliation, la partie salariale qui entend poursuivre le conflit est tenue de notifier à la partie patronale un préavis de grève d'une durée minimale de trois (3) jours ouvrables.

Hormis le code du travail, le PISEN dispose de son propre MGP qui vise à fournir aux personnes et communautés qui se sentent lésées par les activités du programme, des possibilités accessibles, rapides, efficaces et culturellement adaptées pour soumettre leurs plaintes et préoccupations afférentes au programme.

Phase d'arbitrage

Les articles 327 de la loi 2012-45 du 25 septembre 2012 portant code du travail et suivants disposent, en substance, que dès que l'Inspecteur du travail est informé du préavis de grève, et en l'absence d'une procédure conventionnelle d'arbitrage, le Ministre en charge du travail peut décider de soumettre le conflit à un conseil d'arbitrage constitué à cet effet.

Article 327 : Dès que l'inspecteur du travail est informé du préavis de grève, et en l'absence d'une procédure conventionnelle d'arbitrage prévue en application de l'article 244, 14° du présent Code, le ministre en charge du travail peut décider de soumettre le conflit à un conseil d'arbitrage constitué à cet effet.

La saisine du conseil d'arbitrage n'est pas suspensive du recours à la grève. Les membres du conseil d'arbitrage sont désignés par le ministre du travail parmi des personnalités dont

l'autorité morale et les compétences en matière économique et sociale les rendent particulièrement aptes au règlement du conflit. Les fonctionnaires d'autorité en exercice ne peuvent être désignés comme arbitres. Il en est de même des personnes qui ont participé à la tentative de conciliation et de celles qui ont un intérêt direct dans le conflit.

Le conseil d'arbitrage statue en droit dans les différends relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissement en vigueur.

Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur le salaire ou sur les conditions de travail quand celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissement en vigueur, ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives

Article 328 : Les membres du conseil d'arbitrage sont désignés par le ministre en charge du travail parmi des personnalités dont l'autorité morale et les compétences en matière économique et sociale les rendent particulièrement aptes au règlement du conflit.

9.3 VOIES DE RECOURS

L'article 335 du Code du travail dispose que les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi devant la chambre judiciaire de la Cour de cassation.

9.3.1 L'opposition

Elle est formulée contre les jugements rendus par défaut par le tribunal de travail et la sentence arbitrale non acceptée par une partie

9.3.2 L'appel :

L'appel est interjeté contre le jugement rendu au premier ressort par le tribunal de travail

9.3.3 Pourvoir en cassation

Les pourvoir sont formulés contre les jugements rendus en premier et dernier ressort par la cour d'appel. Ainsi la sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou de la violation de la loi devant la cour de cassation.

Il faut noter qu'à côté de ces voies de recours, l'on peut dans certains cas soumettre le conflit à la Commission Nationale de Dialogue Social (C.N.D.S) qui peut être indifféremment saisie aussi bien par les travailleurs que par les employeurs, y compris l'Etat. En outre, le comité interministériel chargé de négocier avec les partenaires sociaux prend une part active dans la gestion et le règlement des conflits collectifs de travail.

9.4 LE MEDiateur DE LA REPUBLIQUE

Parallèlement à ces procédures à l'amiable et contentieuse, le Niger dispose d'un mécanisme résolution de griefs qui s'appelle le Médiateur de la République. Il est institué par la Loi N° 2013-30 du 17 Juin 2013, modifiant et complétant la loi N° 2011-18 du 08 Août 2011, instituant un Médiateur de la République.

L'intérêt et l'importance de cette institution résident dans sa principale mission de médiation entre le citoyen et la puissance publique. En effet, l'institution du Médiateur de la République est une autorité administrative indépendante chargée de la médiation institutionnelle, c'est-à-dire

la réparation des torts causés aux citoyens par les pouvoirs publics et la réconciliation de ceux-ci avec l'administration incriminée.

X GESTION DES CONTRACTANTS, FOURNISSEURS ET DES PRESTATAIRES

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs bénéficiaires du programme sont applicables. En outre, le programme fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au programme.

L'UCP du PISEN utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail. La passation de marchés suivra le Règlement de la BM sur la passation de marchés pour les emprunteurs dans le cadre des projets d'investissement financés par la Banque (IPF) pour les biens, travaux, services de conseil, daté du 1er juillet 2016 (révisé en novembre 2017 et août 2018). Le programme sera soumis aux directives anticorruptions de la BM, datées du 15 octobre 2006, révisées en janvier 2011 et à compter du 1er juillet 2016. Le pays utilisera le système de suivi systématique des échanges (STEP) dans le cadre de la Passation de Marchés pour planifier, enregistrer et suivre les transactions.

L'UCP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/Sous-traitants. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du programme, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. Dans les zones à risques d'insécurité publique (terrorisme avec attaque armée ou autres), il sera exigé conformément aux DAO et Contrats, des Entreprises adjudicataires des marchés du PISEN d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de sureté en conformité avec le dispositif national de protection et des bonnes pratiques des Entreprises compétentes en la matière. Ce plan de sureté assurera la mise en place de moyens de protection actives (militaires et gardiens) et passive (barrières de protection et de contrôle d'accès) ainsi que d'un plan d'urgence et de gestion de crise.

Dès à la phase préparation du PISEN, une évaluation préliminaire des risques de sécurité (ERS) a été effectuée. Le rapport de cette ERS sert de document cadre où sont prescrites les mesures de protection au niveau des zones à haut risque.

A l'instar des travailleurs du programme, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Des mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/sérvices

sexuels principalement contre les enfants, seront également définies par le programme et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

Dans le cadre de l'exécution du programme, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du programme ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

L'âge minimum sera respecté par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le programme n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le programme.

Ils assureront la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES 2. En outre, les responsables des acquisitions devront intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

- Les fournisseurs et prestataires seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations seront régies par le code de travail et le code des impôts.
- Les fournisseurs devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises/licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs).

En outre, le programme fera un suivi particulier pour s'assurer que les employés des Fournisseurs et Prestataires du programme respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, gestion de la main d'œuvre, les droits et avantages sociaux des travailleurs, accidents de travail et maladies de travail etc...

Ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles des fournisseurs.

XI EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Dans le cadre du programme PISEN au Niger, il n'est pas répertorié de risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires étant astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du programme, il sera mis en place une procédure visant à s'assurer que les fournisseurs principaux respectent leurs engagements en matière de santé, sécurité au travail, ainsi que les dispositions liées à la prévention des VBG/VCE.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement, de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social.

XII BUDGET DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO

Le coût global de la mise en œuvre du PGMO est déterminé par le financement des activités de sensibilisation des travailleurs aussi bien au niveau des travailleurs du programme, des partenaires directs, des travailleurs contractant et sous-traitant, sur le mécanisme de gestion des plaintes etc ci-dessous Le coût global s'élève à quarante millions de francs (40.000.000).

Tableau 3 : Budget de mise en œuvre du PGMO

Activités	Responsabilités		PU (F CFA)	QTE	Total (F CFA)
	Responsable de mise en œuvre	Responsable de contrôle			
Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des travailleurs du programme et partenaires directes	Fournisseurs et prestataires	SSE/UCP	250.000	4	1.000.000
Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants	Fournisseurs et prestataires	SSE/UCP	500.000	10	5.000.000
Elaboration et validation d'un Plan Santé et sécurité au travail (modèle type)	Entreprises prestataires Fournisseurs	SSE/UCP	3.000.000	1	3.000.000
Sensibilisation et engagement des travailleurs et entreprises sur le code de conduite	ONG	SSE/UCP	500.000	4	2.000.000
Activités spécifiques de sensibilisation et/ou mise en œuvre du Plan Santé et Sécurité au Travail	Prestataire	SSE/UCP	500.000	4	2.000.000
Formation/sensibilisation continue des travailleurs	ONG contractuelle	SSE/UCP	100.000	20	2.000.000
Formation/sensibilisation continue au Traitement des réclamations des travailleurs y compris la dotation en outils	UCP	SSE/SSS/UCP	2.500.000	8	20.000.000
Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail	Ministères impliqués	UCP	500.000	10	5.000.000
TOTAL					40.000.000

CONCLUSION

Le PGM O constitue l'un des outils indispensables du volet social de la mise en œuvre des activités du Programme. Le présent rapport a traité des procédures appropriées de gestion de la main d'œuvre, celles relatives aux conditions de travail et d'emploi et de la santé et sécurité des travailleurs, des principes de non- discrimination et d'égalité des chances, du mécanisme d'examen des plaintes liées à l'emploi, à la santé et la sécurité au travail ainsi que l'interdiction des travaux forcés.

Le Plan de Gestion de la Main d'œuvre a été conçu en tenant compte du Code Travail et de la Convention Collective adoptés par le Niger en conformité avec la Norme Environnementale et Sociale n°2 pour garantir les intérêts, les droits et les avantages des travailleurs.

Enfin, les activités du programme seront mises en œuvre dans un contexte mondial marqué par la pandémie de la COVID-19. Les activités de communication doivent par conséquent être développées en prenant rigoureusement en compte les mesures barrières contre la COVID 19 tout comme celles relatives à la gestion des autres risques environnementaux, sociaux, sanitaire et sécuritaires du programme y compris l'insécurité publique (terrorisme) dans certaines régions du pays.

ANNEXES

ANNEXE 1 : REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUE

Banque Mondiale :

Document d’Evaluation du Projet : Projet de Plateforme intégré de sécurité de l’eau au Niger, Rapport N° : PCBASIC0225369 , Janvier 2021

<http://documents.banquemondiale.org/curated/fr/387091574358420710/Revised-Labor-Management-Procedures-Digital-Government-for-Resilience-P167588.docx>

<http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

Cadre Environnementale et social pour les opérations de FPI : Note de Bonnes pratiques Lutter contre l’exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement des projets d’investissements Deuxième Edition

B.I.T :

<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm>

République du Niger :

Loi 2012-45 du 25 Septembre 2012 portant code du Travail de la République du Niger

Loi 2007-26 du 23 Juillet 2007 portant Statut Général de la Fonction Publique

Projet intégré de gouvernance du secteur extractif pour le développement local (GOLD) et réponse au COVID 19 : Procédure de gestion de la Main d’œuvre Rapport version finale, Juillet 2020

Proposition d’un Cadre Institutionnel pour la mise en œuvre du Projet PISEN : Janvier 2021

Projet régional d’accès à l’électricité et de système de stockage d’énergie par batteries (ECOREAB) au Niger p167569 : Procédures de gestion de la main d’œuvre (PGMO) – Niger ; Mars 2021

Annexe 2 Terme de référence pour l'élaboration du plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO) du PISEN

I. Contexte et justification

Le Niger étant un pays sahélien, il est confronté à un certain nombre de défis qui se renforcent mutuellement et qui aggravent l'insécurité de l'eau. Parmi ces défis figurent la forte variabilité climatique, la dégradation des ressources naturelles, la fragilité et la croissance démographique rapide.

Le changement climatique a entraîné une augmentation de la fréquence des sécheresses et des inondations. La mauvaise gestion et la diversification des usages de la ressource en eau dans le pays ont augmenté la pression sur cette dernière et exacerbé la précarité de la population, ce qui a entraîné de mauvais résultats sur le plan économique et sur celui du capital humain. Parallèlement, la combinaison d'un certain nombre de facteurs, dont, entre autres, l'insécurité régionale, la privation de droits pour les jeunes, les griefs concernant l'allocation des ressources gouvernementales et la concurrence pour des ressources naturelles rares, entraîne des risques élevés de conflit et de fragilité. Tous ces facteurs sont étroitement liés à l'insécurité hydrique en raison du rôle vital joué par l'eau dans tous les aspects de la vie et du développement au Niger. Ces facteurs sont davantage exacerbés par la croissance démographique rapide du pays, qui augmente les pressions sur les ressources rares, notamment l'eau et les terres arables. Les mesures d'adaptation au changement climatique et de protection des ressources en eau du Niger se sont révélées insuffisantes pour relever ces défis, tandis que l'absence d'un système de protection sociale complet a renforcé les pièges de la pauvreté qui prévalent.

Pour réduire la fragilité, accroître la résilience face à la variabilité climatique et jeter les bases d'un développement socio-économique durable au Niger, il est nécessaire d'adopter une approche systématique d'interventions bien coordonnées dans le secteur de l'eau. Cette approche viserait à soutenir des interventions d'amélioration des moyens de subsistance auto-renforcées, du niveau des ménages au niveau régional, par des interventions ciblées sur les bassins versants. Ces interventions porteraient sur la gestion des ressources en eau et la régénération des écosystèmes, l'irrigation et l'agriculture pluviale optimisée, l'amélioration de la gestion des inondations et l'élargissement de l'accès à l'eau potable et aux installations sanitaires durables et gérées en toute sécurité.

Le projet « Plateforme Intégrée de Sécurité de l'eau au Niger – (PISEN) », proposé vise à remédier aux problèmes liés à la protection, à la gestion et à la connaissance des ressources en eau et des environnements naturels associés afin de contribuer à la gestion intégrée de l'eau et un accès durable à la ressource pour tous les Nigériens. La pauvreté omniprésente du Niger est liée à la dépendance totale des communautés aux ressources naturelles, en particulier dans les zones rurales, mais aussi indirectement dans les milieux urbains. Cette dépendance est davantage exacerbée par la capacité limitée de ces communautés à faire face aux effets du changement et variabilités climatiques et aux lacunes existantes en matière d'infrastructures. Cet état de fait s'accompagne d'une exploitation irrationnelle, de ces ressources avec comme conséquence, la dégradation des terroirs et des écosystèmes.

Pour répondre à cette réalité, le Gouvernement du Niger prépare avec l'appui de la Banque mondiale, le projet PISEN. Le PISEN vise à promouvoir le développement socio-économique par : (i) l'augmentation de la disponibilité des ressources en eau pour les usages domestiques (ex : WASH) et productifs (ex : l'irrigation) afin de favoriser la croissance économique et d'améliorer les moyens de subsistance ; (ii) une meilleure protection et la durabilité des ressources en eau par la réhabilitation des bassins versants et la gestion durable des Écosystèmes des écosystèmes des bassins versants ; et (iii) l'amélioration de la résilience de la

population de la zone du projet et de sa capacité à faire face au changement et à la variabilité climatiques.

Étant donné que les activités du PISEN notamment les travaux de construction des infrastructures nécessiteront la mobilisation d'un grand nombre de travailleurs tant locaux que venus d'ailleurs et qui doivent être gérés conformément aux exigences nationales et internationales dont la NES n°2 de la Banque mondiale ainsi que les

Bonnes Pratiques Internationales des Secteurs d'Activités (BPISA) concernés, il a été convenu d'élaborer des **Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO)** et évaluer les coûts de mise en œuvre des **PGMO**. Les Présents Termes de Références sont élaborés en vue du recrutement d'un Consultant individuel chargé de l'élaboration des **PGMO**.

II. Description générale du projet

II.1 Objectifs du PISEN

Les objectifs du Projet sont de renforcer la gestion des ressources en eau, de soutenir un accès accru aux services d'eau et d'améliorer la résilience des moyens de subsistance à la variabilité climatique dans certaines régions du Niger.

II.2 Composantes du PISEN

Le projet est organisé autour de quatre composantes :

- Composante 1 : Investissements intégrés pour la sécurité et les services de l'eau
- Composante 2 : Expansion des services d'approvisionnement en eau et d'assainissement et changement des comportements
- Composante 3 : Gestion de projets et renforcement des capacités
- Composante 4 : Intervention d'urgence conditionnelle CERC (Contingency Emergency Response Component)

Ce projet sera également fortement axé sur l'EC (Engagement Citoyen) et l'inclusion sociale, et veillera à ce que les activités du projet soient élaborées conformément aux plans de développement communaux (PDC) et aux processus de développement local (PDL) déjà existants.

Dans ce contexte, le présent appel à proposition vise à recruter un/une (1)

Consultant/e pour l'élaboration des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) du projet de plateforme intégrée de la sécurité de l'eau au Niger (PISEN).

II.3 Zones d'intervention du PISEN

Les zones présélectionnées pour la mise en œuvre du Programme de la Plateforme eau avec l'appui de la Banque Mondiale sont :

- ☐ Région d'Agadez, zone du sous bassin des Koris de l'Aïr, département de Tchirozerine et commune Urbaine d'Agadez (notamment le Tèlloua);
- ☐ **Région de Diffa, zone du sous bassin du Manga**, départements de Diffa, Goudoumaria et Mainé Soroa,
- ☐ Région de Dosso, zone du sous bassin de Dallol Maouri, départements de Gaya, Dioundjou, Tibiri et Dogon Doutchi ;

Région de Maradi, zone des sous bassins des Goulbi N Maradi et Goulbi N Kaba, départements de Madarounfa, Guidan Roumdji, Aguié, Tessaoua, Gazaoua et Mayahi ;

Région de Tahoua, zone des sous bassins de la Maggia et de la Basse Vallée de la Tarka, départements de Bouza, Madaoua, Malbaza, Konni et

Illéla ;

□ Région de Tillabery, zone des sous bassins de la Sirba et du Dargol, départements de Gotheye, Téra, Say, Kollo et Torodi ;

□ **Région de Zinder, zone du sous bassin des Koramas,** départements de Kantché, Magaria, Doungas, Mirriah, Gouré et Damagaram Takaya ;

III. Objectifs des PGMO

III.1 Objectifs des procédures de gestion de la main d'œuvre

Les procédures de gestion des ressources humaines applicables au projet permettront de promouvoir des relations constructives entre la direction du projet et l'ensemble des travailleurs, tout en garantissant à ces derniers des conditions de travail sûres et saines. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre se réfèrent aux dispositions de la législation nationale et de la NES n° 2 ainsi qu'à la Note d'orientation correspondante.

III.2 Les objectifs spécifiques des PGMO

Les objectifs spécifiques des PGMO sont les suivants :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs du projet ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs du projet ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris par rapport au traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'Office international du Travail (OIT) ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, et les personnes handicapées ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.

Le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO) décrit la manière dont les différentes catégories de travailleurs du projet seront gérées. Elle est élaborée conformément aux dispositions de la législation et de la réglementation nationale ainsi qu'aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale et la note d'orientation correspondante.

Le document s'articule autour des points ci-après :

- Utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet ;
- Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- Evaluation des principaux risques potentiels liés au travail ;
- Personnel responsable (Coordonnateur, spécialiste en gestion administrative et financière, spécialiste en passation des marchés, spécialiste social, Spécialiste Hygiène, Sécurité, santé et

Environnement (HSSE) au travail, spécialiste en suivi-évaluation, spécialiste des opérations techniques, spécialiste en communication, personnel d'appui) ;

- Politiques et procédures ;
- Age d'admission à l'emploi ;
- Conditions générales (salaires, horaires de travail...) ;
- Mobilité de la Main d'œuvre,
- Travaux forcés et travail des enfants
- Mécanismes de gestion des plaintes ;
- Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- Travailleurs communautaires ;
- Employés des fournisseurs principaux.

III.3 Principales caractéristiques des PGM

Les PGM seront conçues comme un document évolutif, lancé au début de la préparation du projet, mais qui sera examiné et mis à jour tout au long de la mise en œuvre du projet.

III.4 Cadres juridique et réglementaire

- Les PGM se conformeront aux exigences des réglementations Nigériennes, des normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, des dispositifs en vigueur au niveau mondial et des notes d'orientations pour les emprunteurs et aux conventions de l'OIT et de l'Organisation des Nations unies (ONU), en particulier les références suivantes : Le Code du Travail du Niger (Loi n°92-020) ;
- La norme ISO 45001 relative à la santé et à la sécurité au travail (S&ST), qui vise à améliorer les niveaux de sécurité sur le lieu de travail ;
- Les Conventions de l'OIT et de l'ONU ratifiées par le gouvernement Nigérien ;
- Le code d'éthique et de déontologie dans les marchés publics et les délégations de service public (d'après le Décret n°2016-0888/P-RM du 23 novembre 2016) ;
- La Norme Environnementale et Sociale 02 (Emploi et conditions de travail) et la Norme Environnementale et Sociale 01 (NES1) (Evaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux) de la Banque mondiale ;
- Le document d'évaluation du projet ;
- Analyse comparative de la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale et la réglementation sur l'emploi et les conditions de travail en vigueur au Niger,
- Tout autre document du projet pertinent, en particulier : le *Cadre de Gestion environnementale et sociale* (CGES), le *Plan de Mobilisation des Parties prenantes* (PMPP) et éventuellement le *Cadre de Politique de Réinstallation des Populations* (CPRP).

IV. Activités et tâches du consultant

Le consultant(e) sera chargé d'élaborer des procédures de gestion de la main d'œuvre (PGM) du Projet PISEN-Niger.

Il/elle proposera des PGM suivant les exigences des Normes environnementales et sociales (NES) de la Banque mondiale, en particulier la **NES n°02 relative à « l'Emploi et les Conditions de travail »**.

Ces PGMO traiteront des thèmes suivants :

☐ Gestion des ressources humaines dans le projet PISEN-Niger

- Indiquer ou, le cas échéant, estimer le nombre total de personnes devant être employées sur le projet ;
- Identifier les différents types de travailleurs du projet et décrire leurs caractéristiques probables (par exemple, travailleurs directs, travailleurs contractuels, travailleurs des principaux fournisseurs, les travailleurs communautaires, travailleurs locaux, travailleurs migrants nationaux ou étrangers, femmes, travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans, etc.),
- Indiquer les délais et l'ordre de couverture des besoins de travailleurs en termes d'effectifs, de lieux d'affectation, de types d'emplois et de compétences requises (estimations détaillées pour la première année du projet et estimations plus générales pour les années suivantes).
 - Présenter les principaux rôles et responsabilités des acteurs du projet dans la gestion des travailleurs.

☐ Identification des risques professionnels liés au travail :

- Identifier les principaux risques qui pourraient être associés à l'emploi et aux conditions de travail, en distinguant (i) les risques professionnels physiques (tels que ceux qui sont liés la manutention de charges lourdes, de postures contraignantes, d'utilisation d'outillages dangereux, etc.) et (ii) les risques liés à des facteurs psychologiques (respect des délais, imprévus et urgences, contraintes économiques).
- Identifier les risques plus précis liés à :
 - La manipulation, le transport, le traitement et l'élimination de matières dangereuses ;
 - Les accidents ou les 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 l'hygiène, la santé et la sécurité au travail ; - Au travail dans les bureaux.
- Identifier un système de prévention de ces risques par rapport surtout à l'organisation des chantiers et leurs installations, le choix des produits et procédés les moins dangereux ;
- Proposer les éléments essentiels du *Plan de Gestion environnementale et sociale – Chantier (PGES-C)*, qui sera établi, si nécessaire, par l'opérateur retenu (avec présentation générale des choix organisationnels adaptés pour faire face aux risques).

☐ Bref aperçu de la législation du travail au Niger : termes et conditions

- Présenter les éléments essentiels du Code du Travail du Niger en particulier : les rémunérations, les heures de travail, le droit des travailleurs, les situations d'urgence, etc. et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs recensée ;
- Présenter le texte fixant les conditions de travail du personnel de l'administration relevant du code du travail ;
- Présenter les aspects pertinents concernant la norme ISO 45001 relative à la santé et à la sécurité au travail (S&ST) au niveau mondial, qui vise à améliorer les niveaux de sécurité sur les lieux de travail ;
- Donner une description générale des Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU), qui ont été ratifiées par le Niger ;
- Analyser les politiques et les procédures en matière d'emploi et des conditions de travail conformément à la législation Nigérienne applicable au projet ;

- Analyser les aspects relatifs à l'âge d'admission à l'emploi conformément à la législation applicable au projet.
 - Etc.
 - ☐ Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité
 - Présenter les dispositifs concernant la santé et la sécurité au travail ;
 - Présenter les textes portant code de sécurité sociale ;
 - Appliquer ces textes aux différentes catégories de travailleurs identifiés du projet ;
 - Identifier les frais relatifs qui seront supportés par l'employeur
 - Présenter les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (EHS) de la Banque mondiale, particulièrement par rapport à l'hygiène et la sécurité au travail.
 - ☐ Mécanisme de gestion des plaintes et de règlement des griefs
 - Fournir des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes liées au travail qui sera mis à la disposition des travailleurs directs et contractuels.
 - Décrire de quelle manière les travailleurs seront informés de ce mécanisme et rendus capables d'y participer de manière active.
 - ☐ Gestion des fournisseurs
- 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.
 - ☐ Gestion des travailleurs Communautaires
 - Donner des informations détaillées sur les conditions de travail des travailleurs communautaires (si le projet prévoit le recours à eux)
 - Indique les mesures à prendre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est fournie à titre bénévole.
 - Donner aussi des détails sur la nature des accords qui devront être conclus et les modalités d'enregistrement de ces accords. (Voir la NES n°2 et les sections correspondantes de la Note d'orientation).
 - Fournir des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes concernant les travailleurs communautaires ainsi que sur les rôles et responsabilités en matière de suivi de ces travailleurs. (Voir la NES n°2 et les sections correspondantes de la Note d'orientation).

V. Supervision de l'étude

Cette prestation sera organisée sous la supervision de l'Unité de Coordination du Projet (UCP) du PISEN et en étroite collaboration avec les autres parties prenantes.

VI. Produits livrables

Le consultant fournira à l'UCP/PISEN, deux (2) copies physiques) et une (1) copie électronique sur clé USB du rapport provisoire et sept (07) copies et deux (02) copies électroniques sur clé USB du rapport final des procédures de gestion de la main d'œuvre conforme aux exigences de

la NES n°2 de la banque mondiale. Ces PGMOS, qui seront rédigées en français, devront comporter environ 20-30 pages de document principal (plus des annexes, si nécessaire).

Structure générale des PGMOS

1. Introduction
2. Gestion des ressources humaines dans le projet PISEN-Niger
3. Identification des risques professionnels liés au travail
4. Bref aperçu de la législation du travail au Niger : termes et conditions
5. Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité
6. Personnel responsable
7. Politiques et procédures Termes et conditions
8. Mécanisme de gestion des plaintes et de règlement des griefs
9. Gestion des fournisseurs,
10. Gestion des travailleurs

VII. Durée de la mission

La durée de la mission est de 25 h/j jours calendaires.

VIII. Qualifications et expérience du consultant

La mission sera réalisée par un consultant individuel au profil suivant : Le consultant individuel recherché devra être de niveau postuniversitaire (BAC+5 au moins) en sciences sociales (Sociologie, Anthropologie, Géographie, sciences de l'Environnement, Droit, Socio économie, Agro économie ou tout autre diplôme équivalent). Il/elle doit (i) justifier d'une expérience d'au moins cinq ans dans la conduite d'études sociales et compter à son actif la réalisation d'au moins une (01) PGMOS dans un pays de l'Afrique subsaharienne.

- Connaitre le nouveau cadre environnemental et social de la Banque mondiale ;
- Avoir participé à l'élaboration d'au moins une procédure de gestion de la main d'œuvre dans le cadre de projets financés par la Banque mondiale ou d'autres partenaires financiers et techniques appliquant le CES sur leurs projets.

ANNEXE 3 : CODES DE CONDUITE ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS

Le but des présents *Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

- i. Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de prendre les mesures adéquates de protection pour les travailleurs selon les normes ESHS et HST et de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui visent à :

- i. Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
- ii. Créer une prise de conscience concernant les VBG et de VCE, et :
 - a) Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
 - b) Etablir un protocole pour identifier les incidents de VBG et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

1 Définitions

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

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

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

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant 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 violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »². Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
 - **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affektive** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante,

² Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

destruction d'objets chers, etc.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent 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 personne³, 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 travail⁴, 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.

Sollicitation malintentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur⁵.

Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

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

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

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge

³ L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

⁴ L'emploi des enfants doit être conforme 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. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

⁵ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

inférieur⁶. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

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

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

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

Code de conduite concernant les VBG et les VCE : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG et les VCE.

Équipe de conformité VBG et la VCE (EC) : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de GBV et VCE.

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

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

Auteur : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VGB ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

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

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

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

2 Codes de conduite

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser :

⁶ Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

- i. **Code de conduite de l'entreprise** : Engage l'entreprise à aborder les questions de VBG et de VCE ;
- ii. **Code de conduite du gestionnaire** : Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus ; et
- iii. **Code de conduite individuel** : Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

ANNEXE 4 : CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

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

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

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

Généralités

L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.

L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (E-PGES).

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.

L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.

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.

L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).

L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Hygiène et sécurité

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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

5. 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.

6. 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 comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.

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

8. À moins qu'il n'y ait consentement⁷ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

9. 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.

10. 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.

11. 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

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

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

12. 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 ».

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

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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).

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

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

20. 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 : _____

ANNEXE 5: CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE) ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

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, les VCE et le Travail des enfants (respect de l'âge minimum d'admission au travail à 18 ans). 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

- 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.
- Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
- Veiller à ce que :
 - 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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

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

l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG et la VCE.

- Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.
- Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - ii. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
- 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

- Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
- En ce qui concerne la VBG 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 de 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 survivant(e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer

l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;

- 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.
- 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.
- 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 : _____

ANNEXE 6 : CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

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

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

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 programme, 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 programme ;
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 de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser 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, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou

subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d’autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;

11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l’âge de l’enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l’enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. A moins d’obtenir le plein consentement⁸ 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, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu’elle ne les expose à un risque important de blessure ;
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 (se référer à l’Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d’images d’enfants à des fins professionnelles

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

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m’efforcer de respecter les

⁸ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l’intention, l’acceptation ou l’accord libres et volontaires d’une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu’une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d’autres formes de coercition, l’enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l’enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l’âge de l’enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

- 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 verbal ;
2. L'avertissement écrit ;
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 8 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP) LIEES AUX VBG

Le programme met en œuvre un Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) qui est géré par un opérateur désigné du MGP en collaboration avec la Cellule de gestion du programme. Les dénonciations de VBG et VCE, les autres plaintes ou autres préoccupations peuvent être soumises en ligne, par téléphone, par courrier ou en personne.

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

L'opérateur du MGP transmettra les plaintes relatives à la VBG et VCE à l'équipe de conformité (EC) pour leur résolution. Conformément au Plan d'action sur les VBG et les VCE, l'équipe de conformité, par le biais du Prestataire de services et du Point focal/des Points focaux, mènera des enquêtes sur la plainte et, enfin, proposera à l'opérateur du MGP une résolution de la plainte, ou se référera à la police, le cas échéant. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police.

Une fois la plainte traitée et résolue, l'opérateur du MGP en informera le plaignant, à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme. Les plaintes adressées aux gestionnaires ou au Prestataire de services seront transmises par ces derniers au MGP aux fins de leur traitement.

Si la plainte est déposée auprès du MGP par un/e survivant(e) ou au nom d'un/e survivante, le plaignant sera directement référé au Prestataire de services pour recevoir des services de soutien pendant que l'équipe de conformité (EC) mène parallèlement une enquête sur la plainte.

Prestataire de services

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

Points focaux chargés des VBG et des VCE au sein de l'équipe de conformité (EC)

La EC confirmera que toutes les plaintes liées aux VBG et aux VCE ont été transmises à la Banque mondiale par l'opérateur du MGP (ou autres moyennes).

La EC examinera toutes les plaintes liées aux VBG et aux VCE et conviendra d'un plan de résolution. Le Point focal pertinent sera chargé de la mise en œuvre de ce plan (c'est-à-dire que les questions concernant le personnel de l'entrepreneur devront être résolues par ce dernier ; celles en rapport avec le personnel du consultant par le consultant ; et les questions concernant le personnel du client par le client). Le Point focal fournira des conseils à la EC en ce qui concerne la résolution, y compris le renvoi à la police, si nécessaire. Ils seront assistés, le cas échéant, par le Prestataire de services.

Tous les points focaux au sein de la EC doivent être formés et habilités à résoudre les problèmes de VBG et de VCE. Il est essentiel que tous les membres du personnel au sein du MGP et de la GCCT comprennent les principes directeurs et les exigences éthiques qui régissent la prise en charge des survivant(e)s de VBG et de VCE. Toutes les dénonciations doivent demeurer

confidentielles et être transmises immédiatement au Prestataire de services représenté au sein de la EC⁹. Dans les cas de VBG et de VCE justifiant une action de la police, les Points focaux doivent, de manière appropriée, renvoyer la plainte : i) aux autorités ; ii) au Prestataire de services ; et iii) à la direction en vue d'une action ultérieure. Le client et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informés.

4.4 Mesures de responsabilisation et confidentialité

Toutes les dénonciations de VBG et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. Le client, l'entrepreneur et le consultant doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi bien que la confidentialité de tout employé accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).

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

4.5 Suivi et évaluation

La EC doit assurer le suivi des cas qui ont été signalés et conserver tous les cas signalés dans un endroit préservé et sécurisé. Le suivi doit permettre de recenser le nombre de cas qui ont été signalés et la proportion de cas qui sont gérés par la police, les ONG, etc.

Ces statistiques doivent être communiquées au MGP et à l'ingénieur chargé de la surveillance pour être incluses dans leurs rapports.

Pour tous les cas de VBG et de VCE justifiant une action de la police, le client et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informés.

4.6 Stratégie de sensibilisation

Il est important de mettre en place une Stratégie de sensibilisation comprenant des activités visant à sensibiliser les employés sur les VBG et les VCE sur le lieu de travail et leurs risques connexes, les dispositions des Codes de conduite en matière de VBG et VCE, les Procédures relatives aux allégations, les mesures de Responsabilisation et Confidentialité et le Protocole d'intervention. Cette Stratégie sera assortie d'un calendrier indiquant les diverses activités de sensibilisation à travers lesquelles elle sera mise en œuvre et les dates d'exécution (prévues) correspondantes. Les activités de sensibilisation devraient être liées aux formations dispensées par le Prestataire de services.

4.7 Protocole d'intervention

La EC sera chargée d'élaborer un Protocole d'intervention écrit¹⁰ pour satisfaire aux exigences du programme, conformément aux lois et protocoles nationaux. Le Protocole d'intervention doit comprendre des mécanismes pour dénoncer les auteurs de violence sur le lieu de travail et intervenir auprès d'eux (voir la section 4.9 : Politique et intervention relatives aux auteurs de

⁹ Les survivant(e)s de VBG et de VCE pourraient avoir besoin d'accéder à des services de police, de justice, de santé, psychosociaux, de refuge sécuritaire et de moyens de subsistance pour commencer à se remettre de leur expérience de la violence.

¹⁰ Élaborer un protocole approprié pour l'enregistrement écrit des questions de VBG et VCE soulevées au cas où les notes seraient citées. Élaborer des processus pour la tenue des dossiers, y compris les activités entreprises par la EC.

violence). Le Protocole d'intervention comprendra le processus du MGP, afin de garantir une intervention efficace et confidentielle en ce qui concerne les divulgations de cas de VBG et VCE. L'employé qui divulgue un cas de VBG et de VCE sur le lieu de travail doit être référé au MGP aux fins de dénonciation.

4.8 Mesures de soutien aux survivant(e)s

Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leurs choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s. Les survivant(e)s doivent être orientées vers le prestataire de services pour obtenir des services de soutien appropriés dans la communauté – y compris un soutien médical et psychosocial, un hébergement d'urgence, la sécurité, notamment la protection policière et le soutien aux moyens de subsistance – en facilitant le contact et la coordination avec ces services. Le client, l'entrepreneur ou le consultant pourrait, dans la mesure du possible, fournir un soutien financier ou autre aux survivant(e)s de VBG et VCE pour ces services (voir l'Annexe 1 pour des exemples de soutien financier).

4.9 Politique et intervention relatives aux auteurs de violence

Encourager et accepter la dénonciation par le biais du MGP faite par les employés et les membres des communautés au sujet des auteurs de violence sur le lieu de travail. Par l'entremise de l'équipe de conformité (EC) et/ou du Prestataire de services, superviser l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales. Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à :

- i. Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière de VBG et de VCE ;
- ii. Dénoncer l'auteur de la violence à la police conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou
- iii. Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.

5.0 Sanctions

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

Ce processus devrait être totalement indépendant de toute enquête officielle que les autorités compétentes (par exemple la police) pourraient décider de mener dans le cadre de la même affaire, et conformément à la législation nationale en vigueur. En outre, les mesures disciplinaires internes que les gestionnaires de l'employeur pourraient décider d'adopter sont censées être distinctes de toute accusation ou sanction que l'enquête officielle pourrait occasionner (par exemple, les amendes monétaires, la détention, etc.).

ANNEXE 9 : – PROCEDURES POTENTIELLES POUR INTERVENIR DANS LES CAS VBG ET VCE

Des mesures de responsabilisation visant à préserver la confidentialité peuvent être prises grâce aux actions suivantes consistant à :

1. Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements personnels des survivant(e)s de VBG/VCE revêt une importance capitale ;
2. Dispenser aux membres de l'équipe de conformité une formation sur l'écoute empathique et sans jugement ;
3. Prendre des mesures disciplinaires, y compris pouvant aller jusqu'au licenciement, contre les personnes qui violent la confidentialité de l'identité des survivant(e)s (à moins qu'une violation de la confidentialité soit nécessaire pour protéger le/a survivant/te ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige).

Les Procédures relatives aux allégations de VBG et VCE devraient préciser :

1. A qui les survivant(e)s peuvent s'adresser pour obtenir des renseignements et une assistance ;
2. Le processus permettant aux membres des communautés et aux employés de déposer une plainte par l'intermédiaire du MGP en cas d'allégation de VBG et VCE ;
3. Le mécanisme par lequel les membres des communautés et les employés peuvent transmettre une demande pour obtenir un soutien ou signaler une violence si le processus de dénonciation n'est pas efficace en raison d'une non-disponibilité ou d'une non-réactivité, ou si la préoccupation de l'employé n'est pas résolue.

Le soutien financier et les autres formes de soutien aux survivant(e)s peuvent inclure :

1. Les prêts sans intérêt/à faible taux d'intérêt ;
2. Une avance de salaire ;
3. Le paiement direct des frais médicaux ;
4. La prise en charge de tous les frais médicaux liés spécifiquement à l'incident ;
5. Le paiement d'avance des frais médicaux, remboursables ultérieurement par l'assurance maladie de l'employé ;
6. L'offre de services de garde d'enfants ou la facilitation de l'accès aux services de garde d'enfants ;
7. Le renforcement de la sécurité au domicile de l'employé ;
8. La fourniture d'un moyen de transport sécurisé pour accéder aux services de soutien ou pour se rendre à un lieu d'hébergement et en revenir.

En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/a survivant/e, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé, peuvent comprendre¹¹ :

1. Le changement de la répartition des heures et/ou des modalités de travail de l'auteur ou de le/a survivant/e de la violence ;
2. Le réaménagement ou la modification des tâches de l'auteur de la violence ou de le/a survivant/e de la violence ;
3. Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse électronique de le/a survivant/e

¹¹ Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les survivant(e)s. Les survivant(e)s devraient participer pleinement à la prise de décision. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il devrait être exigé de l'auteur de la violence qu'il prenne les mesures appropriées pour faire en sorte que la survivante s'adapte à la situation (par exemple, le déménagement, le changement d'horaires, etc.), plutôt que ce soit le/a survivant/e qui opère des changements.

pour éviter le harcèlement ;

4. La réinstallation de le/a survivant/e ou de l'auteur de la violence sur un autre lieu de travail/dans des locaux de substitution ;
5. La garantie d'un moyen de transport aller-retour en toute sécurité au travail pendant une période déterminée ;
6. Le soutien à le/a survivant/e pour lui permettre de demander une ordonnance de protection provisoire ou l'orienter vers un soutien approprié ;
7. La prise de toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souples et favorables à la famille.

Les options de congé pour les survivants (es) qui sont des employés peuvent inclure ce qui suit :

1. Un employé survivant de VBG devrait pouvoir demander un congé spécial rémunéré pour se présenter à des rendez-vous médicaux ou psychosociaux, à des procédures judiciaires, ainsi que pour aménager dans un lieu de vie sécuritaire et pour entreprendre toute autre activité de soin du fait des VBG ;
2. Tout employé qui apporte son soutien à une personne survivante de VBG et/ou VCE pourrait prendre un congé de soignant, y compris mais, sans s'y limiter, pour l'accompagner au tribunal ou à l'hôpital, ou pour prendre soin des enfants ;
3. Les employés qui sont recrutés à titre temporaire pourraient demander un congé spécial non rémunéré ou un congé de soignant sans solde pour entreprendre les activités décrites ci-dessus ;
4. La durée du congé accordé sera déterminée en fonction de la condition de l'individu, après consultation de l'employé, de la Direction et de l'équipe de conformité (EC), le cas échéant.

Les sanctions potentielles à l'encontre des employés auteurs de VBG et VCE comprennent :

L'avertissement informel ;

L'avertissement formel ;

La formation complémentaire ;

La perte d'au plus une semaine de salaire ;

La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;

Le licenciement.

Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, au besoin

