



REPUBLIQUE DU NIGER



WORLD BANK GROUP

MINISTERE DU PLAN

DIRECTION GENERALE DE LA PROGRAMMATION DU DEVELOPPEMENT
PROJET D'APPUI A LA COMPETITIVITE ET A LA CROISSANCE

CREDIT 5132 NE

UNITE D'EXECUTION DU PROJET

**PROJET INTEGRE DE GOUVERNANCE DU SECTEUR
EXTRACTIF POUR LE DEVELOPPEMENT LOCAL (GOLD)
& REPOSE AU COVID-19
(P164271)**

PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Version Finale

08 Juillet 2020

Table des matières

Liste des abréviations	3
Glossaire	4
I. Contexte et objectif du projet.....	6
II. Objectifs des procédures de gestion de la main d'œuvre.....	7
III. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet GOLD ..	8
3.1. Nombre de travailleurs du projet.....	8
3.2. Caractéristiques des travailleurs du projet.....	8
3.3. Calendrier des besoins en main-d'œuvre.....	8
3.4. Travailleurs directs	8
3.5. Travailleurs contractuels	9
3.6. Employés des fournisseurs principaux.....	9
3.7. Travailleurs communautaires	9
3.8. Travailleurs migrants.....	9
3.9. Les autres exigences en matière d'emploi des travailleurs du projet.....	9
IV. Évaluation des principaux risques potentiels liés au travail.....	12
V. Aperçu de la législation du travail : termes et conditions	18
VI. Bref aperçu de la législation du travail : sécurité et santé au travail	19
VII. Personnel responsable.....	21
VIII. Politiques et procédures	21
IX. Âge pour l'emploi	24
X. Mécanisme de règlement des litiges	25
XI. Gestion des contractants et prestataires	29

Liste des abréviations

ANMS	: Agence Nigérienne de la Mutualité Sociale
ANPE	: Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi
CARENI	: Caisse Autonome des retraités du Niger
CES	: Cadre Environnemental et Social
CNSS	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
DLI	: Décaissements Liés aux Indicateurs
DRH	: Directeurs/Directrices des Ressources Humaines
FPI	: Financement de Projets d'Investissement
GOLD (anglais)	: Governance of Extractives for Local Development Project (en français : Gouvernance du secteur extractif pour le développement local)
GFP	: Gestion des Finances Publiques
GRH	: Gestion des Ressources Humaines
ITIE	: Initiative pour la Transparence des Industries Extractives
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
MET/PS	: Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale
MFP/T	: Ministère de la Fonction Publique et du Travail
NES	: Norme Environnementale et Sociale
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
OSC	: Organisation de la Société Civile
PAD (anglais)	: Document d'Évaluation du Projet (en français)
PEES	: Plan d'Engagement Environnemental et Social
PRN	: Présidence de la République du Niger
PV	: Procès-Verbal
RAF	: Responsable Administratif et Financier
SGF	: Spécialiste en Gestion Financière
SST	: Santé et la Sécurité au Travail
TIP	: Taux d'Incapacité Permanente
UCP	: Unité de Coordination du Projet
USD (anglais)	: United States Dollar (en français Dollar Américain)

Glossaire

Travailleur : toute personne, quels que soient son sexe et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée (article 2 du code du travail du Niger). La Norme Environnementale et Sociale (NES 2) de la BM, relative à la main d'œuvre et aux conditions de travail, définit le travailleur du projet comme :

- i. 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*) ;
- ii. 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*) ;
- iii. Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (*employés des fournisseurs principaux*) ; et
- iv. Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (*travailleurs communautaires*).

Travail forcé : le terme « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré (article 4 du code travail du Niger). Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

- tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements 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 lois et les règlements ;
- tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire ;
- 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.

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 de travail du Niger) ;

Personne handicapée : n'est **Personne handicapée** : est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi ;

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 ;

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

Personne physique : au sens du droit, c'est un être humain auquel on attribue la jouissance de certains droits.

Personne morale : ce terme est utilisé en opposition à une personne physique et désigne une entité (Cabinet d'étude, entreprise prestataire, société, groupe, ONG) régulièrement constituée suivant les normes en vigueur.

I. Contexte et objectif du projet

La Banque Mondiale accompagne le Gouvernement du Niger dans plusieurs secteurs dont notamment les réformes administratives et financières ainsi que le secteur extractif. A cet effet, un projet intégré de Gouvernance du secteur extractif pour le développement local (GOLD), d'un montant de cent (100) millions USD, est prévu pour favoriser une meilleure prestation des services publics au profit des collectivités territoriales des quatre régions concernées (Agadez, Diffa, Tillabéri et Zinder) sur une période de cinq (5) ans.

L'objectif de projet est de renforcer les capacités des collectivités territoriales et la gestion du secteur extractif pour la prestation des services publics dans les régions extractives ciblées d'Agadez, Diffa, Tillabéry et Zinder.

Le projet combine des Conditions Basées sur la Performance (CBP) et une Assistance Technique (AT) pour appuyer les réformes gouvernementales. L'AT financera l'expertise pour notamment améliorer le cadre légal, les stratégies, les procédures, les systèmes d'informations et logiciels, et les manuels de formations. En parallèle, les CBP fourniront une incitation à la mise en œuvre des politiques, lois et réglementations relatives au déploiement de l'Etat, le mécanisme de coordination du COVID-19 et la gestion du secteur extractif.

Les CBP seront utilisés pour inciter la mise en œuvre des reformes contribuant à l'objectif de projet. L'AT seule n'incite pas la mise en œuvre des reformes. De plus, il est nécessaire de renforcer le dialogue entre les ministères sectoriels et le ministère des finances (MF) et la coordination interministérielle. Les CBP de GOLD offrent une incitation pour un transfert adéquat au niveau local en ligne avec les reformes du secteur extractif et de décentralisation. Cela renforce la prévisibilité et les capacités institutionnelles et favorisant (i) l'alignement des intérêts des ministères sectoriels et du MF dans l'atteinte des résultats, et (ii) le dialogue entre le MF et les sectoriels dans le processus budgétaire et les résultats attendus.

Le projet ciblera la décentralisation et la gestion du secteur extractif à Agadez, Diffa, Tillabéry et Zinder. Les principaux ministères (Intérieur, Finances, Fonction publique), ainsi que les ministères des secteurs des industries extractives (Mines, Pétrole) et des secteurs en cours de déconcentration et de décentralisation (Enseignement primaire, Santé et Eau) afin de déployer efficacement les ressources de l'État, exécuter le budget au niveau local et renforcer la contribution du secteur extractif au développement local seront couverts. L'appui au niveau institutionnel sera combiné avec du renforcement de capacités de grande échelle dans les régions ciblées. Les formations cibleront en particulier les femmes afin de réduire l'écart hommes - femmes dans le secteur extractif et l'administration publique.

L'orientation stratégique et les activités du projet vont appuyer des reformes dans lesquelles le Gouvernement est engagé et qui atténuent les risques de fragilités notamment : (i) le processus de déconcentration/décentralisation et les réformes en Gestion des Finances Publiques (GFP) et des Ressources Humaines (GRH) associées ; (ii) le développement du secteur extractif afin d'augmenter les recettes, développer l'emploi et atténuer les risques associés audit secteur ; (iii) des initiatives visant à asseoir la transparence et la crédibilité de l'Etat, par exemple l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE), la planification participative, et l'architecture de la paix.

L'objectif du plan de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail que les principaux acteurs doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du projet GOLD.

Etant donné que ce projet est soumis au nouveau Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, la Norme Environnementale et Sociale (NES n°2) sur les conditions de travail, requière que le Gouvernement du Niger (Bénéficiaire), élabore une Procédure de gestion de la main d'œuvre. Cette procédure s'articule autour des points essentiels qui se présentent comme suit :

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

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

Les procédures de gestion des ressources humaines applicables au Projet GOLD 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. De façon plus spécifique les PMG permettront de :

- Protéger les droits fondamentaux des travailleurs dans leur ensemble ;
- Promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre la direction du projet et les travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes en situation de handicap ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet des mécanismes accessibles leur permettant de gérer de façon adéquate les réclamations et les plaintes.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre constituent un document vivant établi au tout début de la préparation du projet, et qui est réexaminé et mis à jour au fur et à mesure de l'élaboration et de la mise en œuvre de celui-ci (le projet).

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.

Le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO) décrit la manière dont les différentes catégories de travailleurs du projet GOLD seront gérées. Elle est élaborée

conformément aux dispositions de la législation et de la réglementation nationales ainsi qu'aux exigences de la NES n°2 de la Banque mondiale et la note d'orientation correspondante.

III. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet GOLD

Cette section décrit le type de travailleurs que le projet utilisera avec des indications sur les effectifs. Elle présente l'effectif du projet, les caractéristiques ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

3.1. Nombre de travailleurs du projet

Comme défini dans le document d'évaluation du projet (PAD), les acteurs de mise en œuvre du projet sont : l'Unité de Coordination du Projet (UCP) intégrée au Ministère du Plan, les Ministères chargés de la Décentralisation, des Finances, de la Fonction Publique, des Mines et du Pétrole avec les structures déconcentrées, les fournisseurs de services, les consultants et les experts qui seront recrutés dans le cadre du projet.

A ce stade du projet, le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet n'est pas encore connu. Ce chapitre sera complété au fur et à mesure que les informations seront disponibles. Néanmoins, l'UCP sera composée d'au moins :

- (i) un coordonnateur national et deux experts techniques chargés de mettre en œuvre les activités liées aux industries extractives et à la gestion du secteur public, qui assureront une coordination étroite avec les principaux ministères concernés, un spécialiste de la gestion financière, un comptable principal, un assistant comptable, un auditeur interne principal, un spécialiste de la passation des marchés, un spécialiste en sauvegarde environnementale, un spécialiste en sauvegarde sociale et un spécialiste du suivi-évaluation. Tous ces employés sont des travailleurs directs employés par le projet.
- (ii) il faudra ajouter le personnel auxiliaire notamment les chauffeurs, les gardiens, les secrétaires, planton, etc. Ce type de personnel serait soit considéré comme un travailleur direct et / ou un sous-traitant.

3.2. Caractéristiques des travailleurs du projet

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet GOLD, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité nigérienne ou étrangère. On n'entend par personne physique, toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans et ayant une bonne moralité. Pour les cadres du projet, ils seront recrutés sur la base des exigences du poste tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et appartenance ethnique et raciale, au handicap, etc.

3.3. Calendrier des besoins en main-d'œuvre

Le calendrier de recrutement est présenté dans un tableau annexé au document.

3.4. Travailleurs directs

Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs).

Les travailleurs directs comprendront ceux de l'Unité de Coordination du Projet. Le nombre estimé de travailleurs directs n'est pas encore défini mais sera composé, entre autres, d'un coordonnateur national, de experts techniques, d'un spécialiste de la gestion financière, d'un comptable principal, d'un auditeur interne, d'un spécialiste de la passation des marchés, d'un spécialiste en sauvegarde environnementale, d'un spécialiste en sauvegarde sociale, d'un spécialiste du suivi-évaluation et d'un assistant comptable.

3.5. Travailleurs contractuels

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.

3.6. Employés des fournisseurs principaux

Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur.

3.7. Travailleurs communautaires

Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le Projet.

3.8. Travailleurs migrants

Il se pourrait que des migrants (nationaux ou internationaux) se retrouvent dans les régions ciblées par le projet et soient recrutés ou employés en tant qu'agents communautaires. Le Projet n'emploiera aucune personne en-dessous de dix-huit ans, ni aucune victime de la traite des êtres humains.

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement 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.

3.9. Les autres exigences en matière d'emploi des travailleurs du projet

Les modalités de rémunération de ces travailleurs, sont régis par la législation du travail qui permet de traiter les travailleurs sans discrimination. L'âge minimum pour les travailleurs / employés éligibles dans le projet est de 18 ans au moins. Le projet aussi 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 individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Des mesures relatives à la Santé et la Sécurité au Travail (SST) seront appliquées au projet. Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin; et f) 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 projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

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.

Des dispositions spécifiques visant à éviter l'exclusion de certains bénéficiaires (pour de raisons diverses) ou par exemple le paiement d'éventuels fonctionnaires fantômes pourraient être nécessaires. En cas de besoin, le présent document sera adapté / mis à jour en conséquence.

Travailleurs contractuels

L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités.

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

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

Travailleurs communautaires

Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes d'une manière qui correspond et est proportionnée : a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, l'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les

travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.

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

Employés des fournisseurs principaux

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

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

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

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

IV. Évaluation des principaux risques potentiels liés au travail

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

▪ Activités du projet

Les principaux domaines d'intervention du projet GOLD sont : l'appui au déploiement de l'Etat et l'appui au développement du secteur extractif. L'orientation stratégique et les activités du projet vont appuyer des réformes dans lesquelles le Gouvernement est engagé et qui atténuent les risques de fragilités notamment : (i) le processus de déconcentration/décentralisation et les réformes en Gestion des Finances Publiques (GFP) et des Ressources Humaines (GRH) associées ; (ii) le développement du secteur extractif afin d'augmenter les recettes, développer l'emploi et atténuer les risques associés audit secteur ; (iii) des initiatives visant à asseoir la

transparence et la crédibilité de l'Etat, par exemple l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE), la planification participative, et l'architecture de la paix.

Le Projet GOLD dont la mise en œuvre concernera les régions d'Agadez, Diffa, Tillabéri et Zinder est structuré en trois composantes déclinées comme suit :

- ***Composante 1 : renforcer les capacités des Collectivités Territoriales (CT).***

L'objectif de cette composante est de financer l'AT pour renforcer les systèmes et les capacités de mise en œuvre des politiques de décentralisation, et fournir les ressources par le biais des Conditions Basées sur la Performance (CBP) afin de favoriser le transfert des ressources humaines et financières de l'État au niveau local.

- ***Composante 2 : améliorer la gestion du secteur extractif.***

L'objectif de la composante est de financer l'AT visant à améliorer la gestion du secteur extractif, et d'inciter à la disponibilité des moyens à travers les CBP afin de formaliser le secteur de l'artisanat minier et renforcer le contrôle des sites miniers.

- ***Composante 3 : gestion de projet et du changement.***

L'objectif de cette composante est de renforcer la coordination et la gestion du projet. La composante soutiendra : (i) la gestion quotidienne du Projet ; (ii) la passation des marchés et la gestion financière ; (iii) le suivi et l'évaluation ; (iv) la coordination des activités du projet entre les bénéficiaires ; (v) la communication ; (vi) l'appui à la formation et aux services de conseil nécessaires à la performance globale du Projet ; et (vii) le leadership, la gestion du changement et la résolution des problèmes itératifs afin de relever les défis de la collaboration et de la coopération, par le biais par exemple d'une Initiative de Résultats Rapides au sein des ministères concernés.

La mise en œuvre de ces activités inclue le recrutement du personnel de diverses catégories y compris les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires, etc.

▪ ***Principaux risques liés à la main-d'œuvre***

Le risque de la main-d'œuvre peut être lié aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, aux travaux forcés, à l'exploitation des enfants ou à un incident (par exemple violence basée sur le genre).

Au Niger, les risques liés au travail comprennent la sécurité sur le lieu de travail et la santé des travailleurs.

Le projet, bien qu'il soit basé sur l'assistance technique est susceptible de générer, pendant la mise en œuvre des activités, des impacts négatifs (la pollution de l'eau, sécurité et santé au travail, du sol, etc.) sur les populations humaines et l'environnement.

Sur le plan social, le risque est également important car le secteur minier en général et particulièrement celui du sous-secteur de l'artisanat minier sont propices aux risques pour la santé, la violence sexiste et les abus, l'exploitation des femmes, des enfants et travailleurs migrants.

Est considéré comme **accident de travail**, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique.

Dans le cadre de ce projet, un accident de travail peut intervenir lors des missions de supervisions par exemple.

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

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

Les risques liés à la l'insécurité dans la zone du projet : Il convient de souligner que 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 ;

De même, 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.

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge sont prévues dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social, ainsi que dans la législation nationale.

Les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet GOLD sont les suivants :

❖ *Risques d'accidents de la route*

La mise en œuvre du programme présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs du projet et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du projet. 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 Projet auront à effectuer, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, de nombreux déplacements vers les différentes zones d'intervention du Projet. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défectueux, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet 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 santé 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 Projet peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures...). En effet, les missions confiées aux travailleurs du Projet 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 Projet, 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 Projet.

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 violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants*

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec les populations bénéficiaires. Des travailleurs d'origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre du Projet 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.

❖ *Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet*

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du projet, 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 Projet 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.

❖ *Risques d'infection au COVID-19*

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du Projet comporte des risques de propagation du COVID-19. En effet, les activités du Projet (en particulier celles de la Composante 2 qui traite de l'amélioration de la gestion du secteur extractif) pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact étroit, ou par voie respiratoire, à travers les gouttelettes/postillons produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité ou peuvent être inhalées dans les poumons.

De même, il est possible qu'une personne puisse attraper le COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le SARS-CoV-2, puis toucher sa propre bouche, son nez, ou éventuellement ses yeux.

Le tableau ci-après fait la synthèse des risques potentiels auxquels pourrait être exposée la main d'œuvre, et propose des mesures d'atténuation :

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

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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
	Accidents de circulation de la route	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG, 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
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/VCE. ✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles.
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; ✓ Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Divers risques d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins ✓ 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.

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires.

Par ailleurs, conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du Projet GOLD, une évaluation sociale sera réalisée en vue d'identifier et d'évaluer les risques et effets sociaux du Projet, et de définir les mesures d'atténuation appropriées. Cette évaluation permettra de réaliser un diagnostic approfondi et de proposer un plan d'action adéquat.

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19, il est important d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de SST et suivre l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

V. Aperçu de la législation du travail : termes et conditions

Cette section donne un aperçu de la législation du travail au Niger et porte sur les termes et conditions de travail.

Dans le cadre de ce projet, le cadre juridique du travail en matière d'emploi est régie, entre autres, par :

- la Constitution du 25 novembre 2010 reconnaît à tous les citoyens le droit au travail, la liberté syndicale et le droit de grève ; ce qui veut dire que le droit du travail est un droit constitutionnel et fondamental ;
- la Loi N°2007-26 du 23 juillet 2007, portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat et les textes modificatifs subséquents ;
- la Loi N° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger ;
- la Loi N° 2012-69 du 31 décembre 2012, portant création de la Caisse Autonome des retraités du Niger (CARENI) ;
- la Loi n°2018-22 du 27 avril 2018, déterminant les principes fondamentaux de protection sociale ;
- le Décret N°60-055/MFP/T du 30 mars 1960 portant règlement sur la numération et les avantages matériels divers alloués aux fonctionnaires des Administrations et Etablissement Publics de l'Etat et les textes modificatifs subséquents ;
- le Décret N°65-117/PRN/MFPT 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 ;
- le Décret N° 98-161/PRN/MFRE/P/MP du 04 juin 1998 fixant les indemnités allouées aux personnels des Direction des projets d'investissement ;
- le Décret n° 96-412/PRN/MEF/P du 4 novembre 1996, portant réglementation du travail temporaire ;
- le Décret n° 96-413/PRN/MFPT/E du 4 novembre 1996, déterminant les conditions de forme de certains contrats de travail ;
- le Décret N°2008-244/PRN/MFP/T du 31 juillet 2008 modalités d'application du Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat ;
- le Décret N°2012-358/PRN/MFPT du 17 août 2012, fixant les salaires minima par catégories professionnelles des travailleurs régis la convention collective interprofessionnelle ;
- le Décret N° 2014-490/PRN/MFP/RA/MF du 22 juillet 2014, portant approbation des Statuts de la CARENI ;

- le Décret N°2015-641/PRN/MET/SS/MEF du 15 décembre 2015, modifiant et complétant le décret N°65-117/PRN/MFPT 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 ;
- le Décret N° 2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant Partie règlementaire du Code du travail ;
- la Convention collective interprofessionnelle.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par 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 révisé en novembre 2017 et en Aout 2018.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le travail forcé est interdit et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite. La loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur y compris les congés la liberté de s'affilier à l'organisation de travailleurs de son choix. Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

VI. Bref aperçu de la législation du travail : sécurité et santé au travail

Cette section donne des indications sur les régimes de Sécurité Sociale destinés à protéger les travailleurs salariés et assimilés et leurs ayants-droit.

La sécurité sociale est assurée au Niger par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) créée la Loi N°2003-34 du 5 août 2003, portant création d'un établissement public à caractère social dénommé CNSS. Aux termes de ladite Loi, la CNSS a pour objet de gérer les différentes branches de Sécurité Sociale instituées en faveur des travailleurs tels que définis à l'article 2 du Code du travail. La protection sociale telle que gérée par la CNSS au Niger a été instituée par la Loi N°65- 004 du 8 février 1965 abrogée et remplacée par la loi N°2003-34 du 5 août 2003 portant création d'un établissement public à caractère social dénommé CNSS. Ses statuts ont été adoptés par le Décret N° 2005-64/PRN/MFP/T du 11 mars 2005.

Conformément aux dispositions en vigueur, la CNSS est dotée de la personnalité morale et financière. Elle est placée sous la tutelle du Ministère chargé du Travail et administrée par un Conseil d'Administration tripartite composé des membres représentant des administrations de

l'Etat, des employeurs et des travailleurs. La CNSS a pour mission de gérer les différentes branches de sécurité sociale instituées en faveur des travailleurs salariés que sont :

- la branche des prestations familiales visant à alléger aux assurés sociaux les charges inhérentes à la naissance, l'entretien et l'éducation de l'enfant ;
- la branche des risques professionnels qui vise à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles et le cas échéant à réparer les conséquences résultant de la survenance de ces risques (incapacité temporaire ou permanente et décès) ;
- la branche des pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivant qui vise à garantir un revenu au travailleur salarié admis à la retraite et en cas du décès de celui-ci à ses ayants droit. En outre, dans le cadre de sa mission, la CNSS gère des fonds d'Action Sanitaire et Sociale dont le but est le service des prestations en nature en faveur des salariés et leurs familles.

Aujourd'hui, certaines de ces prestations sont élargies à toute la population (assurée ou non), à savoir les soins de santé dispensés par les Centres Médicaux-Sociaux de la CNSS.

Dans la semaine qui suit l'engagement du travailleur, celui-ci doit être immatriculé à la CNSS. Il s'agit là d'une obligation qui pèse sur l'employeur. Et pour immatriculer un travailleur, il faut que l'employeur de son côté s'affilie à la CNSS.

Une fois le travailleur immatriculé, l'employeur est tenu au reversement des cotisations sociales à la CNSS. Ce reversement intervient trimestriellement pour l'employeur qui occupe moins de vingt (20) salariés, au-delà, ce reversement a lieu tous les mois.

Le plafond de l'assiette des cotisations sociales et les taux applicables sont fixés depuis le 1^{er} janvier 2014 conformément aux décrets N° 2013-79/PRN/MFP/T du 24 Juillet 2013 et N° 2013-281/PRN/MFP/T du 24 Juillet 2013. Il convient de préciser qu'à ce taux s'ajoute le taux de 0,5% de la cotisation de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) à la charge de l'employeur (décret N° 2002/PRN/MFP/T du 28 novembre 2002) recouvrée dans les mêmes conditions que les cotisations de la CNSS.

Il y a aussi les cas particuliers des fonctionnaires détachés, des apprentis et stagiaires ainsi que des assurés volontaires.

Le régime nigérien ne comprend pas d'assurance chômage pour les travailleurs salariés mais impose aux employeurs, dans le Code du travail, de verser une indemnité à leurs employés licenciés pour des raisons économiques. Le montant correspond au versement d'un mois de salaire brut ainsi qu'à une indemnité de départ aux employés ayant au moins un an d'emploi continu. Le montant de l'indemnité versé correspond à un pourcentage du salaire mensuel en fonction de l'ancienneté, soit :

- d'une à 5 années : 20 % par année d'emploi,
- de 6 à 10 ans : 30 % par année d'emploi,
- plus de 10 ans : 35 % par année d'emploi.

Les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par le régime de sécurité sociale mais peuvent adhérer volontairement à la protection des risques pensions et accidents du travail.

Aussi, l'Agence Nigérienne de la Mutualité Sociale (ANMS) créée par décret n°2015-474/PRN/MET/SS du 04 septembre 2015, mène des activités dans le cadre du renforcement de la mutualité sociale chez les travailleurs en leur assurant davantage une couverture médicale. Le Plan Stratégique pour le Développement des Mutuelles de Santé cherche à contribuer à la réduction de la mortalité maternelle et infantile juvénile à travers des mécanismes alternatifs de financement et les participations communautaires dans la santé. L'objectif général est d'améliorer l'accessibilité financière aux services et soins de santé de qualité à travers des mutuelles de santé basées sur la communauté et les entreprises.

Les objectifs spécifiques du Plan Stratégique sont d'étendre la couverture des mutuelles de santé dans toutes régions du pays; contribuer à l'amélioration de l'environnement des mutuelles de santé; renforcer les mécanismes de financement des mutuelles de santé à bases communautaires, renforcer les capacités techniques des mutuelles de santé; renforcer les dialogues entre les différents acteurs impliqués dans la mutualité; encourager les bénéficiaires des prestations de la CNSS à recourir aux compagnies d'assurance au profit de leur personnel, surtout pour les entreprises qui en ont les moyens.

VII. Personnel responsable

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

Les Directeurs/Directrices des Ressources Humaines (DRH) des ministères concernés et le Spécialiste en Gestion Financière (SGF) et les spécialistes de l'UCP sont chargés du recrutement et de la gestion des travailleurs du projet.

- ÷ L'UCP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Elle a responsabilité de tous les autres aspects avec les institutions nationales que sont la Caisse Autonome des Retraites du Niger (CARENI), la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour les questions de sécurité et de santé au travail ;
- ÷ 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 ;
- ÷ Il peut être enfin fait appel au Médiateur du Niger qui est une institution instituée par Loi n°2008-36 du 10 juillet 2008 à laquelle le citoyen peut faire appel s'il estime qu'il est lésé par l'administration.

VIII. Politiques et procédures

Cette section décrit brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordées dans les sections suivantes.

Ainsi, selon les dispositions du décret N°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, la procédure se présente comme suit :

Accident de travail

La victime d'un accident du travail doit immédiatement seul cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes, en informer ou en faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré décédé.

La déclaration est établie par l'employeur, en deux exemplaires, sur les imprimés officiels édités par la Caisse ; les deux exemplaires doivent être transmis dans les 48 heures, l'un à l'inspection du travail du ressort ou à son suppléant légal, l'autre à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

L'employeur est tenu, dès l'accident survenu :

- 1) de faire assurer les soins de première urgence ;
- 2) d'aviser le médecin chargé des services médicaux de l'entreprise ou à défaut le médecin le plus proche ;
- 3) éventuellement, de diriger la victime sur le centre médical d'entreprise ou inter-entreprises, à défaut sur la formation sanitaire publique ou l'établissement hospitalier public ou privé le plus proche du lieu de l'accident ;
- 4) de remettre à la victime une feuille d'accident dûment remplie.

La victime présentera sa feuille d'accident du travail au médecin, à l'établissement hospitalier ou la clinique privée de son choix. Toutefois, les cliniques privées devront être agréées par arrêté conjoint des ministres du travail et de la santé. Le médecin traitant établira un certificat médical indiquant l'état de la victime, les conséquences de l'accident ou, si les conséquences ne sont pas exactement connues, les suites éventuelles et, en particulier la durée probable d'incapacité de travail.

Le certificat médical est établi en triple exemplaire par le praticien qui adresse les deux premiers à la Caisse à charge pour celle-ci de transmettre sans délai l'un de ces exemplaires à l'inspecteur du travail et remet le troisième à la victime

Lors de la guérison de la blessure sans incapacité ou, s'il y a incapacité permanente, au moment de la considération un certificat médical indiquant les conséquences définitives si celles-ci n'avaient pu être antérieurement constatées est établi par le médecin traitant. Le praticien envoie ou remet dans les 24 heures un exemplaire du certificat à chacun des destinataires indiqués à l'article précédent. Au vu de ce certificat, la Caisse fixe la date de la guérison ou de la considération. En cas de carence du médecin, la Caisse fait appel à un autre praticien. Le certificat transmis à la victime est accompagné de toutes les pièces ayant servi à son établissement.

L'employeur est tenu de délivrer à la victime un carnet d'accident conforme au modèle fixé par la Caisse est approuvée par le Ministre du Travail. La délivrance du carnet d'accident n'entraîne pas de plein droit la prise en charge de l'indemnisation au titre de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les prestations accordées aux bénéficiaires du présent décret comprennent, qu'il y ait ou non interruption du travail :

- la couverture des frais entraînés par les soins médicaux et chirurgicaux; des frais pharmaceutiques et accessoire ;
- la couverture des frais d'hospitalisation ;
- la fourniture, la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par l'infirmité résultant de l'accident et reconnus indispensables dans les conditions fixées aux articles ci-après, et, dans les mêmes conditions, la réparation et le remplacement de ceux que l'accident a rendu inutilisables ;
- la couverture des frais de transport de la victime à sa résidence habituelle, au centre médical interentreprise ou à la formation sanitaire ou à l'établissement hospitalier ;
- et d'une manière générale, la prise en charge des frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime.

A l'exception des soins de première urgence qui sont à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par l'article 18 ci-dessus, ces prestations sont supportées par la Caisse qui en verse directement le montant aux praticiens, pharmaciens, auxiliaires médicaux fournisseurs et aux formations sanitaires publiques, établissements hospitaliers, centres médicaux d'entreprise ou interentreprise. Toutefois, les frais de transport peuvent donner lieu à remboursement à la victime.

Lorsque la victime d'un accident du travail est hospitalisée dans un établissement public, le tarif d'hospitalisation est le tarif le plus bas applicable aux malades payants et la même règle est applicable en ce qui concerne le tarif des horaires et frais accessoires dus aux praticiens et aux auxiliaires médicaux dudit établissement à l'occasion des soins donnés à la victime.

Dans le cas où la victime est hospitalisée dans un établissement privé où les tarifs sont les plus élevés que ceux de l'établissement hospitalier public de même nature le plus proche, la Caisse, sauf cas d'urgence et circonstances exceptionnelles n'est tenue au paiement des frais que la limite des tarifs applicables dans l'établissement public le plus proche.

Dans le cas d'urgence prévu à l'alinéa précédent, la Caisse ne peut couvrir les frais d'hospitalisation, de traitement et, le cas échéant, le transport de la victime dans un établissement privé que si cet établissement a été agréé dans les conditions réglementaires.

Les indemnités dues aux bénéficiaires comprennent :

- 1) l'indemnité journalière due à la victime pendant la période d'incapacité temporaire qui l'obligea à interrompre son travail ;
- 2) les prestations autres que les rentes dues en cas d'accident suivi de mort (frais funéraires) ;
- 3) la rente due à la victime atteinte d'une incapacité permanente de travail et, en cas de mort, les rentes dues aux ayants-droit de la victime.

Le salaire de la journée au cours de laquelle le travail a été interrompu est intégralement à la charge de l'employeur.

Maladies professionnelles

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée doit être déclarée par la victime ou se représentant dans les quinze jours suivant la cessation du travail à l'inspecteur du travail. Ce délai pourra être prolongé pour certaines maladies par décret pris sur proposition du Ministre du travail et du Ministre de la Santé. Le certificat établi par le praticien doit indiquer la nature de la maladie, notamment des manifestations constatées et mentionnées aux tableaux, ainsi que les suites probables.

La liste des maladies considérées comme professionnelles ainsi que les délais de prise en charge par la Caisse et la liste indicative des principaux travaux susceptibles de les provoquer figurent en annexe IV du décret N°2015-641/PRN/MET/SS/MEF du 15 décembre 2015 modifiant et complétant le décret N°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.

IX. Âge pour l'emploi

L'âge minimum pour travailler dans le projet est l'âge requis pour rentrer dans la fonction publique au Niger, qui est de 18 ans au moins.

- Pour les fonctionnaires de l'État, travaillant dans le cadre du projet, le problème de non-respect de l'âge minimum ne se pose pas, car les fonctionnaires ont au moins 18 ans.
- Pour les contractuels devant travailler dans le projet, les structures déconcentrées du ministère en charge du travail, les collectivités territoriales, les ONG, les OSC et les syndicats qui sont les parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de 18 ans au minimum.

Les salaires, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régis par le Code de Travail notamment par le Titre III du décret N° 2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017, portant partie réglementaire du Code du Travail.

Selon les dispositions dudit décret, dans les établissements non-agricoles, le travail est organisé en cycles hebdomadaires de quarante (40) heures par semaine de travail correspondant à cent soixante-treize virgule trente-trois (173, 33) heures de travail par mois.

Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du décret susmentionné.

Pour les consultants du projet, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui 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 révisé en novembre 2017 et août 2018.

Le cas des travaux forcés

Selon l'article 4 de la Loi N° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger, le travail forcé ou obligatoire est interdit. Le terme « travail forcé ou

obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Le fait d'exiger le travail forcé ou obligatoire est sanctionné conformément aux dispositions du présent code.

Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

1. tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
2. tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu'elles sont définies par les lois et les règlements ;
3. tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire ;
4. 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 ;
5. tout travail exécuté dans le cadre familial par les enfants, qui ne compromet pas leur développement et leur épanouissement.

X. Mécanisme de règlement des litiges

Des griefs peuvent naître dans le cadre du travail. Les mécanismes de gestion des griefs sont définis dans les textes cités plus haut pour ce qui concerne les travailleurs. D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail au Niger :

Le règlement à l'amiable (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de litige, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage.

Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux. La procédure est indiquée au niveau des titres VII de la Loi N° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger et du Décret N° 2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017, portant partie réglementaire du Code du Travail.

Aussi, les détails du mécanisme de règlement des griefs concernant ces agents seront consignés dans les contrats de travail et les registres mis à jour et communiquer aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur porte à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des différends. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence.

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. La médiation institutionnelle est un baromètre qui permet de mesurer le niveau d'acceptation, par tous, des règles du jeu démocratique, et le degré de satisfaction des citoyens par rapport à la manière dont ils sont gouvernés à travers les actes et faits administratifs.

Ainsi, le Médiateur de la République reçoit, dans les conditions fixées par la loi, les réclamations concernant le fonctionnement des administrations de l'État, des collectivités locales, des établissements publics et organismes investis d'une mission de service public, dans leurs rapports avec les usagers. Il incite les services publics à rechercher l'esprit des lois dans l'application des textes, et à accepter de prendre en compte l'équité dans leurs relations avec les citoyens. L'efficacité des interventions du Médiateur est accrue par un pouvoir exceptionnel de contrainte qui lui est reconnu dans deux cas : lorsqu'il s'agit de mettre un terme au comportement manifestement fautif d'un agent, ou lorsqu'il convient de mettre fin à l'attitude inacceptable d'un organisme public qui refuse d'exécuter une décision de Justice. Dans le premier cas, un pouvoir de substitution est reconnu au Médiateur si l'autorité compétente se refuse à sanctionner un agent indélicat, en lieu et place il peut engager contre cet agent une procédure disciplinaire ou, le cas échéant, saisir d'une plainte la juridiction répressive. Dans le second cas, le Médiateur dispose d'un pouvoir d'injonction. Il peut en cas d'inexécution d'une décision de Justice devenue définitive, enjoindre à l'organisme mis en cause de s'y conformer dans un délai qu'il fixe. Si cette injonction n'est pas suivie d'effet, l'inexécution de la décision de justice fait l'objet d'un rapport à titre de compte-rendu. La loi a énoncé limitativement ceux qui peuvent saisir le Médiateur de la République. Ainsi, sont habilitées à saisir le Médiateur de la République, les personnes physiques ou morales, de quelque nationalité qu'elles soient, victimes d'un dysfonctionnement d'une administration de l'État, d'une collectivité locale, d'un établissement public ou d'un organisme investi d'une mission de service public.

Par ailleurs le projet établira en son sein un mécanisme spécial pour traiter les plaintes le concernant le personnel du projet pourra y déposer ses plaintes qui seront transmises aux structures les mieux indiquées pour les traiter. Un manuel de procédures y afférent sera élaboré et mis à la disposition du personnel.

Un grief est une expression d'insatisfaction au sujet du niveau ou de la qualité du service rendu ou de l'aide fournie, qui se rapporte aux actions ou aux inactions de la part du personnel ou des fonctionnaires bénéficiaires du projet qui crée directement ou indirectement un désagrément à autrui. Les griefs sont directement liés aux engagements pris par le projet, en ce qui concerne le type et les modalités de l'aide et du soutien promis. Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées,

si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Un grief officiel exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Il sera de la responsabilité de l'Unité de Coordination du Projet (UCP) recevant les plaintes d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (DRH, UCP/GOLD, tribunaux administratifs, etc.).

Dans le cadre du Projet GOLD, un grief peut porter sur des cas de corruption, de fraude, d'exploitation ou d'abus sexuel, de discrimination liée au genre, à la religion, à l'ethnie, à la politique et de faute grave ou de négligence professionnelle, etc.

Le Mécanisme de gestion des plaintes du Projet GOLD a pour but de contribuer à résoudre les conflits qui pourraient naître à l'occasion de la mise en œuvre des activités du projet GOLD au niveau des quatre (04) régions concernées. La procédure de gestion des griefs du Projet GOLD comporte huit (08) étapes essentielles dont six (06) de gestion stricto sensu à savoir 1) la réception et l'enregistrement des plaintes, 2) l'étude des plaintes, 3) le traitement de la plainte 4) la révision éventuelle de la réponse, 5) la mise en œuvre des mesures de résolution, et 6) la clôture de la plainte.

❖ **Etape 1 : réception et enregistrement des plaintes**

En ce qui concerne les canaux de saisine, les plaintes peuvent être formulées par SMS (messagerie téléphonique), par appel téléphonique, par dépôt dans les boîtes de plaintes par WhatsApp ou par déclaration verbale directe au niveau du point d'enregistrement. Toute plainte, quel que soit le canal ou la forme par laquelle elle est parvenue, sera enregistrée immédiatement dans un registre disponible au niveau du point d'enregistrement (niveau village, commune, région ou niveau national, c'est à dire au siège du projet. Si le plaignant s'est présenté à un point d'enregistrement, et que sa plainte a été enregistrée, il reçoit un accusé de réception sur le champ. Pour les autres cas, le plaignant reçoit un accusé de réception dans un délai compris entre 24h 00 et 72 h00 après le dépôt de sa plainte.

❖ **Etape 2 : Etude des plaintes**

A cette étape, le comité mis en place à cet effet statue sur la plainte en faisant toutes les investigations nécessaires. Les membres analysent en toute objectivité, délibèrent et notifie ensuite la réponse au plaignant. Le temps raccordé à l'étude de la plainte (comprenant l'étude proprement dite, et la réponse au plaignant) est de 09 jours ouvrables. Si l'analyse d'une plainte requiert des compétences/qualités que les membres du comité n'ont pas, le président avec l'accord des autres membres peut solliciter les compétences requises sensibles et spécifiques qui peuvent ne pas être directement disponibles au sein des organes du MGP. Dans ce cas, les compétences des instances plus spécialisées sont sollicitées. Un délai maximal de cinq (05) jours ouvrables après la classification et l'analyse préliminaire est retenu pour cette étape pour toutes plaintes nécessitant des investigations supplémentaires pour sa résolution.

❖ **Etape 3 : Propositions de réponse au plaignant**

Sur la base des résultats des investigations, une réponse est adressée au plaignant. Cette réponse met en évidence la véracité des faits décriés ou au contraire, le rejet de la plainte. Il est notifié à l'intéressé par écrit, qu'une suite favorable ne peut être donnée à sa requête que si les faits relatés dans la requête sont fondés et justifiés après les résultats des investigations. Lorsque la plainte est justifiée, l'organe de gestion des plaintes (selon le niveau), notifie au plaignant par écrit, les résultats clés de leurs investigations, les solutions retenues à la suite des investigations, les moyens de mise en œuvre des mesures correctrices, le planning de mise en œuvre et le budget. La proposition de réponse intervient dans un délai de deux (02) jours ouvrables après les investigations et sept (07) jours ouvrables après la notification de réception de la plainte.

❖ **Etape 4 : Révision des réponses en cas de non résolution en première instance**

Les mesures retenues par les organes du MGP peuvent ne pas obtenir l'adhésion du plaignant. Dans ce cas, il lui est donné la possibilité de solliciter une révision de la résolution du comité de gestion des plaintes saisi. La durée de la période admise pour solliciter une révision des décisions est de dix (10) jours ouvrables au maximum à compter de la date de réception de la notification de résolution de la plainte par le plaignant. Au cas où la révision n'offre pas de satisfaction au plaignant, ce dernier est libre d'entamer une procédure judiciaire auprès des instances habilitées.

❖ **Etape 5 : Mise en œuvre des mesures de résolution**

La mise en œuvre des mesures préconisées par la résolution du comité de gestion des plaintes ne peut intervenir sans un accord préalable des deux parties. La procédure de mise en œuvre de (des) l'action/actions correctrice(s) sera entamée cinq (05) jours ouvrables après l'accusé de réception par le plaignant, de la lettre lui notifiant les solutions retenues et en retour à la suite à l'accord du plaignant consigné dans un Procès-Verbal (PV) de consentement ou si le plaignant ne fait pas de retour dans les cinq (05) jours. L'organe de gestion des plaintes mettra en place tous les moyens nécessaires à la mise en œuvre des résolutions consenties et jouera sa partition en vue du respect du planning retenu. Un PV signé par le Président du comité de gestion des plaintes saisi et le plaignant, sanctionnera la fin de la mise en œuvre des solutions.

❖ **Etape 6 : Clôture ou extinction de la plainte**

La procédure sera clôturée par les instances de l'organe de gestion des plaintes si la médiation est satisfaisante pour les différentes parties, en l'occurrence le plaignant, et l'entente prouvée par un PV signé des deux parties. La clôture du dossier intervient au bout de cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la réponse attestée pour les instances locales ou intermédiaires et de sept (07) jours ouvrables par l'instance nationale. L'extinction sera alors documentée par ces différentes instances selon le/les niveaux de traitement impliqués.

❖ **Etape 7 : Rapportage**

Toutes les plaintes reçues dans le cadre du MGP du Projet GOLD seront enregistrées dans un registre de traitement cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la résolution, pour les instances locales ou intermédiaires et sept (07) jours ouvrables pour

l'instance nationale. Cette opération permettra de documenter tout le processus de gestion des plaintes et de tirer les leçons nécessaires à travers une base de données simple et adaptée conçue à cet effet. La base de données signalera également les problèmes soumis le plus fréquemment et les zones géographiques dont émanent le plus de plaintes, les résolutions appliquées, les suggestions ou meilleures pratiques, etc.

❖ Etape 8 : Archivage

Le Projet GOLD mettra en place un système d'archivage physique et électronique pour le classement des plaintes. L'archivage s'effectuera dans un délai de six (06) jours ouvrables à compter de la fin du rapportage. Toutes les pièces justificatives des réunions qui auront été nécessaires pour aboutir à la résolution seront consignées dans le dossier de la plainte. Le système d'archivage donnera accès aux informations sur : i) les plaintes reçues ii) les solutions trouvées et iii) les plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions.

XI. Gestion des contractants et prestataires

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. 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.

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement 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.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.

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 projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

Le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national notamment la loi N°2012-45 du 25 septembre 2012, portant code de travail de la République du Niger et le décret N°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017, portant partie réglementaire du Code du Travail. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint 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.

Le projet ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. Le projet n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs / employés éligibles dans le projet est de 18 ans. Le projet aussi 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 individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Enfin, les travailleurs directs respecteront les procédures en matière de santé et de sécurité au travail décrites ci-dessus dans la section relative aux Travailleurs Bénéficiaires du Projet.

Gestion de l'entrepreneur et des contractants

Les fournisseurs en biens et services sont ceux déjà identifiés dans le document de projet à l'exception des consultants du projet à recruter. Ces derniers seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations seront régies par le code du travail et le code des impôts.

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

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

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

ANNEXES

Annexe 1 : Calendrier prévisionnel des compétences à recruter pour le projet

Période de recrutement	Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Dès le début du projet	Coordonnateur national	01	Connaissances en Planification, Politiques Publiques Finances Publiques, Gestion des projets, Sciences Sociales	Niamey
Dès le début du projet	Experts Techniques	02	Connaissances sur les industries extractives et gestion du secteur public	Niamey
Dès le début du projet	Spécialiste en Gestion Financière	01	Connaissances en sciences de gestion, comptables et/ou en administration	Niamey
Dès le début du projet	Spécialiste en Passation des Marchés	01	Connaissances en en Droit Commercial, Ingénierie, Finance Publique, Administration Publique, Gestion ou équivalent	Niamey
Dès le début du projet	Spécialiste en sauvegarde environnementale	01	Connaissances des normes environnementales	Niamey
Dès le début du projet	Spécialiste en sauvegarde sociale	01	Connaissances des normes sociales	Niamey
Dès le début du projet	Spécialiste en suivi évaluation	01	Maîtrise des outils de planification et de suivi évaluation	Niamey
Dès le début du projet	Comptable principal	01	Maitrise des procédures comptables	Niamey
Dès le début du projet	Spécialiste en communication	01	Maitrise-les procédures/outils de communication	Niamey
Au plus tard trois (3) mois après la date d'entrée en vigueur du projet	Auditeur interne principal	01	Connaissances en Audit, Gestion et/ou finance, comptabilité	Niamey
Au plus tard trois (3) mois après la date d'entrée en vigueur du projet	Assistant comptable	01	Maitrise des procédures comptables	Niamey