

# REPUBLIQUE DU NIGER

Ministère du Plan

## PROJET D'APPUI AU CLIMAT DES AFFAIRES, A LA COMPETITIVITE ET A LA REponse AU COVID 19 - (P176074)

---



## PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

---

Mai 2021

# TABLE DES MATIERES

<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	<b>I</b>
<b>SIGLES ET ABREVIATIONS</b> .....	<b>III</b>
<b>GLOSSAIRE</b> .....	<b>1</b>
<b>1 INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 Contexte</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2 Objectif et Principaux résultats attendus</b> .....	<b>4</b>
1.2.1 Objectif de développement.....	4
1.2.2 Indicateurs de niveau PDO.....	4
<b>1.3 Composantes, mécanisme de décaissement</b> .....	<b>4</b>
1.3.1 Composantes .....	4
<b>1.4 Zone d'intervention du Projet</b> .....	<b>5</b>
<b>2 OBJECTIFS DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE</b> .....	<b>6</b>
<b>3 GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET</b> .....	<b>7</b>
<b>3.1 Caractéristiques et types de travailleurs</b> .....	<b>7</b>
<b>3.2 Employés des fournisseurs principaux</b> .....	<b>8</b>
<b>3.3 Nombre de travailleurs du projet</b> .....	<b>8</b>
<b>3.4 Calendrier des besoins en main-d'œuvre</b> .....	<b>9</b>
<b>3.5 Caractéristiques des Travailleurs du Projet</b> .....	<b>9</b>
(faire une description générale et donner une indication des caractéristiques probables des travailleurs du projet : p. ex. travailleurs locaux, travailleurs migrants nationaux ou étrangers, femmes, travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans. ....	9
<b>3.6 Les autres exigences en matière d'emploi des travailleurs du projet</b> .....	<b>9</b>
<b>4 EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL</b> .....	<b>13</b>
<b>4.1 Principaux risques liés à la main-d'œuvre</b> .....	<b>13</b>
<b>4.2 Risques liés à la l'insécurité</b> .....	<b>14</b>
4.2.1 Risques d'accidents de la route.....	15
4.2.2 Risques d'atteintes morales et physiques .....	15
4.2.3 Risques psycho-sociaux .....	15
4.2.4 Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran .....	16

4.2.5	Risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants .....	16
4.2.6	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet..	16
4.2.7	Risques d'infection au COVID-19 .....	16
<b>5</b>	<b>APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL.....</b>	<b>19</b>
<b>5.1</b>	<b>Conditions générales .....</b>	<b>19</b>
5.1.1	Nature de l'employeur .....	20
5.1.2	Salaires et retenues sur salaire .....	20
5.1.3	Temps de travail .....	21
5.1.4	Congés .....	21
5.1.5	Liberté d'association.....	21
5.1.6	Le travail forcé .....	21
5.1.7	Au sujet du travail des enfants et de la traite des personnes .....	22
5.1.8	Concernant les personnes à mobilité réduite.....	22
5.1.9	Du Contrat de travail .....	22
<b>5.2</b>	<b>Directives de la Banque mondiale .....</b>	<b>23</b>
<b>6</b>	<b>BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL: SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL.....</b>	<b>24</b>
<b>7</b>	<b>PERSONNEL RESPONSABLE.....</b>	<b>28</b>
<b>8</b>	<b>POLITIQUES ET PROCEDURES.....</b>	<b>29</b>
<b>9</b>	<b>ÂGE POUR L'EMPLOI.....</b>	<b>31</b>
<b>9.1</b>	<b>Fonctionnaires .....</b>	<b>31</b>
<b>9.2</b>	<b>Autres que fonctionnaires .....</b>	<b>31</b>
<b>10</b>	<b>. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES.....</b>	<b>32</b>
<b>10.1</b>	<b>Aperçu général .....</b>	<b>33</b>
10.1.1	Règlement à l'amiable.....	33
10.1.2	Recours juridictionnel.....	33
<b>10.2</b>	<b>Mécanisme à appliquer.....</b>	<b>34</b>
<b>11</b>	<b>GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES.....</b>	<b>38</b>
<b>11.1</b>	<b>Gestion des contractants.....</b>	<b>38</b>
<b>11.2</b>	<b>Gestion des fournisseurs et prestataires.....</b>	<b>39</b>
	<b>ANNEXES.....</b>	<b>41</b>

## SIGLES ET ABBREVIATIONS

ANMS	Agence Nigérienne de la Mutualité Sociale
ANPE	Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi
BNEE :	Bureau National d'Evaluation Environnementale
CARENI	Caisse Autonome des retraités du Niger
CDD :	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CES	Cadre Environnemental et Social
CIPMEN :	Centre Incubateur des Petites et Moyennes Entreprises au Niger
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
COVID 19	Maladie du Coronavirus 2019
CRA :	Chambre Régionale d'Agriculture
DRH	Directeurs/Directrices des Ressources Humaines
EAS :	Exploitation et Abus Sexuel
ESHS	Normes Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité
FPI	Financement de Projets d'Investissement
GRH	Gestion des Ressources Humaines
HS :	Harcèlement Sexuel
HST	Hygiène et Sécurité au Travail
MET/PS	Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale
MFP/T	Ministère de la Fonction Publique et du Travail
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisation de la Société Civile
PECEA :	Promotion de l'Emploi et de la Croissance Économique dans l'Agriculture
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO :	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PMPP :	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PRACC :	Projet d'Appui à la Compétitivité et aux Sources de Croissance
PRN	Présidence de la République du Niger
PV	Procès-Verbal
RECA :	Réseau des Chambres d'Agriculture du Niger
SAHFI :	Société Sahélienne de Financement
SST	Santé et la Sécurité au Travail
TIP	Taux d'Incapacité Permanente
UEP :	Unité d'Exécution du Projet
VBG :	Violences Basées sur le Genre
VCE	Violences Contre les Enfants
VDE :	Violation des Droits de l'Enfant



## 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 :

- i. tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- ii. 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 ;
- iii. tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire ;
- iv. 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 ;
- v. 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.

# 1 INTRODUCTION

Le Niger pays sahélien enclavé figurant parmi les pays les plus pauvres du monde fait face à de nombreux défis de développement. En 2020, il n'a pas été épargné à l'instar de la communauté internationale, par les effets de la pandémie de la maladie à Covid 19. En effet, les mesures coercitives contraignantes prises par le gouvernement ont eu des effets induits négatifs sur les entreprises du secteur privé productif encore embryonnaire.

Parmi ces mesures, la fermeture des frontières et la mise en place d'une ceinture sanitaire isolant Niamey le principal carrefour économique du reste du pays ont considérablement pesé sur les échanges commerciaux intérieurs et extérieurs.

Le portefeuille du Programme de Promotion de l'Emploi et de la Croissance Économique dans l'Agriculture (PECEA) constitué de producteurs agricoles et d'entreprises du secteur agroalimentaires (transformateurs, commerçants etc.) n'a pu bénéficier du soutien mis en place par le gouvernement en vue de soutenir les entreprises affectées du fait des conditions d'éligibilité assez drastiques pour les PME agro-industrielles rien qu'en terme de documents financiers et administratifs à présenter (bilans des trois ans – preuves d'emplois CDI & CDD – évaluation de perte en chiffre d'affaire etc.).

Comme solution urgente pour les entreprises du portefeuille du PECEA en vue de réduire l'impact de cette crise pandémique sur les entreprises de son portefeuille, un fonds de riposte est initié en vue de maintenir viables d'une part ces entreprises, et d'autre part faciliter la relance de leurs activités.

## 1.1 Contexte

Au lendemain de l'adoption des mesures sanitaires en vue de lutter contre la propagation de la maladie à Covid19, le Niger à l'instar des autres pays a fermé ses frontières aériennes et terrestres, instauré l'isolement de la capitale Niamey, fermé les marchés et les établissements publics. Dans les zones de production agricole, ces mesures ont eu pour effet de restreindre les transports entraînant du coup une hausse du stock en matières premières agricoles d'une part, et une raréfaction d'approvisionnement d'autre part dans les zones de consommation.

Dans ces circonstances, le Programme de Promotion de l'Emploi et de la Croissance Économique dans l'Agriculture (PECEA) mis en vigueur en vue d'appuyer les entreprises et producteurs agricoles s'est retrouvé véritablement affecter par les effets des mesures barrières prises par le gouvernement.

C'est ainsi que les prévisions de croissance ont été revues à la baisse, passant de 6,9% à 4,1 % suite à la baisse de la croissance des principaux partenaires commerciaux comme le Nigéria, ainsi que l'effondrement des prix des matières premières (y compris le pétrole et l'uranium) expliquent cette contraction avec déjà une base d'exportation assez étroite. L'impact direct du verrouillage / fermeture des activités de service a également eu un impact sur la population qui regorge en majorité de travailleurs à haut risque, étant donné la nature informelle de la plupart



des emplois sans accès à des mécanismes de soutien formels. En témoignent les chiffres d'une enquête réalisée et qui indique que 90 % des entreprises récemment interrogées ont été touchées par l'impact de la maladie à COVID 19 parmi lesquelles 20% ont temporairement fermé, 27% sont incapables de survivre plus d'un mois sans soutien, 38% entre 30 et 60 jours et 16% entre 60 et 90 jours (enquête T-Ventures).

Pour pallier aux conséquences de la pandémie, le Gouvernement a pris des dispositions orientées vers les petites, moyennes et grandes entreprises avec des conditions d'éligibilité assez drastiques pour les PME agro-industrielles.

Il est alors apparu urgent pour la Banque mondiale assurant l'administration de la composante 2 du PECEA de trouver une solution pour réduire l'impact de cette crise pandémique sur les entreprises en introduisant une requête de financement auprès de l'Ambassade du Danemark pour financer une initiative de réponse rapide et ciblée destinée à assurer la résilience économique des acteurs privés agricoles dans les zones d'interventions du programme (Diffa, Maradi, Niamey et Zinder).

Etant donné que la mise en œuvre de ce fonds de riposte va s'inscrire dans le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale et le respect de la réglementation nationale en matière de gestion environnementale et sociale, il a été convenu de préparer une Procédure de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO).

## 1.2 Objectif et Principaux résultats attendus

### 1.2.1 Objectif de développement

L'Objectif de Développement du Projet (ODP) est de fournir un soutien financier et technique d'urgence aux Micro, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) dans certaines chaînes de valeur agricoles pour se remettre de l'impact de la crise de la pandémie de Covid-19.

### 1.2.2 Indicateurs de niveau PDO

De manière générale, les objectifs de l'opération proposée sont les suivants : i) le projet proposé sera conçu comme une initiative de réponse rapide ciblant les entreprises indépendantes et informelles opérant dans le secteur de l'agro-industrie et du tourisme ; ii) développer le cadre de résultats pour saisir l'impact de la nouvelle fenêtre visant à aider le privé secteur face à la pandémie.

Les indicateurs de résultats proposés sont les suivants :

- Nombre d'entreprises bénéficiant d'un soutien dans le cadre du Fonds d'intervention COVID ;
- Pourcentage d'emplois sauvés au cours des six mois suivant la réception du soutien du Fonds de réponse COVID.

## 1.3 Composantes, mécanisme de décaissement

### 1.3.1 Composantes

Le projet sera structuré autour de deux composantes qui sont les suivantes :

- Composante 1 : Aide directe en espèces

L'objectif de la mise à disposition de liquidités est de préserver la valeur des entreprises bénéficiant du soutien. Cette composante fournira des injections de liquidités aux micros, petites et moyennes entreprises formelles ou informelles éligibles pour couvrir une partie de leurs coûts fixes et / ou une partie des salaires de leurs employés. Ce qui leur permettra d'être mieux préparé à relancer les activités une fois la crise terminée.

Les subventions directes en espèces et les programmes de contrepartie en espèces se sont avérés efficaces dans d'autres contextes.

Pour les entreprises informelles, le coût moyen du soutien de liquidité est estimé à 45 000 FCFA par mois. Pour les entreprises formelles, le soutien est calculé comme suit : i) 150 000 FCFA par mois pour les microentreprises ; ii) 500 000 FCFA par mois pour les petites entreprises et ; iii) 2 500 000 FCFA par mois pour les moyennes entreprises.

Ces injections doivent être versées pendant une période de quatre mois, aux entreprises vulnérables dans le contexte de la crise du COVID-19.

Avec un nombre ciblé de bénéficiaires estimé à 2820, le coût du soutien de liquidité sur la période de quatre mois est de 1,416 Milliard FCFA.

- Composante 2 : amélioration des capacités de production

L'objectif de cette composante est de renforcer les capacités de production des petits producteurs du secteur de l'agroalimentaire / agro-industrie et de les aider à réorienter leurs modes de production ou de livraison dans le contexte de la pandémie. Cette composante soutiendra l'acquisition de petits kits de production pour 800 opérateurs éligibles par le biais du mécanisme de subvention de contrepartie existant dans le cadre du projet en cours. 250 000 millions FCFA supplémentaires seront alloués pour étendre le mécanisme de subvention de contrepartie.

Le soutien des deux activités sera fourni à un large éventail d'entreprises grâce à une couverture nationale, contribuant ainsi à une répartition équitable dans tout le pays.

## 1.4 Zone d'intervention du Projet

Le projet couvrira quatre (04) des huit (08) régions du Niger. La première composante relative à l'aide directe en espèces aux petites micros et petites et moyennes entreprises formelles ou informelles éligibles du secteur agricole a pour objectif de toucher 2820 bénéficiaires. La deuxième composante portant sur le renforcement des capacités productives, vise à atteindre 800 opérateurs éligibles.

## 2 OBJECTIFS DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

L'objectif des PGMO est d'identifier et de clarifier les risques spécifiques et potentiels liés au travail que les principaux acteurs doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du Projet d'Appui au Climat des Affaires, à la Compétitivité et la Réponse au COVID-19 (PCAC-COVID-19).

Les procédures de gestion des ressources humaines applicables au Projet d'Appui au Climat des Affaires, à la Compétitivité et la Réponse au COVID-19 permettront de promouvoir des relations constructives entre l'unité d'exécution du projet et l'ensemble des travailleurs, tout en garantissant à ces derniers des conditions de travail sûres et saines. De façon plus spécifique lesdites procédures permettront de :

- Protéger les droits fondamentaux des travailleurs dans leur ensemble
- Promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination, l'équité et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs sans discrimination liée au genre
- 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).

Le présent document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) décrit la manière dont les différentes catégories de travailleurs du Projet d'Appui au Climat des Affaires, à la Compétitivité et la Réponse au COVID-19 (PCAC-COVID-19) seront gérées. Elle est élaborée conformément aux dispositions juridiques nationales ainsi qu'aux exigences de la NES N°2 de la Banque mondiale et la note d'orientation y correspondante.

## 3 GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

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.

Ce Projet proposé sera mis en œuvre par l'unité d'exécution du Projet d'Appui à la Compétitivité et à la Croissance (P127204).

### 3.1 Caractéristiques et types de travailleurs

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Appui au Climat des Affaires, à la Compétitivité et la Réponse au COVID-19 (PCAC-COVID-19, peut être employée, 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, prestataires, etc.) régulièrement constituée suivant les normes nigériennes.

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Appui au Climat des Affaires, à la Compétitivité et la Réponse au COVID-19 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.

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.

Le profil des travailleurs correspondant au projet, combiné à celui que requiert la NES 2 « Emploi et conditions de travail » de la Banque mondiale laissent apparaître les caractéristiques suivantes :

- Travailleurs directs

C'est toute personne employée directement par le gouvernement (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 d'Appui au Climat des Affaires, à la Compétitivité et la Réponse au COVID-19.

Les travailleurs directs comprendront ceux de l'Unité d'Exécution du PRACC.

- 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.

## 3.2 Employés des fournisseurs principaux

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

## 3.3 Nombre de travailleurs du projet

Le Projet s'appuie sur l'accord initial Danida – Banque Mondiale à travers le Projet d'Appui à la Croissance et à la Compétitivité (PRACC) dont les partenaires d'exécution sont les Chambres Régionales d'Agriculture (CRA), le Réseau National des Chambres d'Agriculture (RECA), la Maison de l'Entreprise, le Centre Incubateur des Petites et Moyens Entreprises au Niger (CIPMEN) et la Société Sahélienne de Financement (SAHFI SA).

A cet effet, le Projet impliquera des travailleurs directs et indirects. Les travailleurs directs comprennent les travailleurs à temps plein et à temps partiel affectés à l'Unité d'Exécution du PRACC et consultants recrutés en fonction des besoins du projet.

L'Unité d'Exécution du Projet sera la même que celle qui est en charge de l'actuelle coordination et mise en œuvre du PRACC et la composante 2 du PECEA. L'UEP comprendra un Coordonnateur, un Spécialiste en Gestion Financière, un Spécialiste en Suivi-Evaluation, un Spécialiste en Passation de Marché, un Spécialiste en Sauvegarde Environnementale et Sociale (SSES), une Comptable, une Assistante Comptable, une Secrétaire, trois (3) Chauffeurs et un Planton.

Les fonctionnaires travaillant avec le projet à temps plein ou à temps partiel resteront soumis aux termes et conditions régissant leurs conditions d'emploi ou accords existants dans le secteur public, à moins qu'il n'y ait eu un transfert légal valide de leur emploi ou de leur engagement au projet.

Les travailleurs indirects comprennent les partenaires susmentionnés et les fournisseurs/prestataires. Les agents communautaires peuvent être inclus, mais cela reste à confirmer. Les termes et conditions des contrats pour tous les travailleurs impliqués seront cohérents avec législation nationale du travail pour garantir que les

conditions de travail sont acceptables (conditions d'emploi, non-discrimination et égalité des chances, organisations de travailleurs).

L'effectif des agents des partenaires du projet et des agents des fournisseurs/prestataires ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations pour lesquelles ils seront sélectionnés.

### 3.4 Calendrier des besoins en main-d'œuvre

Toutes les ressources humaines à mobiliser dans le cadre du projet devront l'être dans les six prochains mois, en fonction des besoins du Projet.

Le personnel engagé dans la coordination est déjà en place. Les travailleurs au niveau de l'Unité d'Exécution du Projet sont déjà en place du fait que c'est la même que celle qui est en charge de l'actuelle coordination et mise en œuvre du Projet d'Appui à la Compétitivité et à la Croissance (P127204).

### 3.5 Caractéristiques des Travailleurs du Projet

(faire une description générale et donner une indication des caractéristiques probables des travailleurs du projet : p. ex. travailleurs locaux, travailleurs migrants nationaux ou étrangers, femmes, travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans.

### 3.6 Les autres exigences en matière d'emploi des travailleurs du projet

Les modalités de rémunération de ces travailleurs, sont régis par la législation nationale 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 y compris les cas de Violences Basées sur le Genre (VBG), d'Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel (EAS/HS).

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, la signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet et 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, genre et culturels, tels que les espaces séparées pour les hommes et les femmes.

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.

L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire.

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.

## 4 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 projet.

### 4.1 Principaux risques liés à la main-d'œuvre

En termes d'activités, le projet appuiera :

- les exploitations agricoles familiales (producteurs et productrices agricoles, éleveurs, pêcheurs, aviculteurs), les jeunes agriculteurs et agricultrices afin de soutenir la production agro-pastorale et halieutique durement affectée par cette pandémie. Pour le soutien aux producteurs agricoles et aux jeunes agriculteurs, l'accent sera mis sur l'utilisation des énergies vertes et de système d'irrigation économe d'eau, l'utilisation de semences améliorées, le renforcement du soutien aux producteurs à travers le Conseil agricole (le RECA) sur les informations sur le climat, conseils technico-économiques etc.
- les micros, petites et moyennes entreprises intervenant dans la commercialisation et la transformation des produits agro-pastoraux, la fourniture d'intrants agricoles pour atténuer les effets de la propagation de la pandémie. Pour le soutien aux entreprises, il est prévu la prise en charge paiement partiel de salaires, de factures d'eau-électricité et loyer, fourniture d'intrants, paiement de crédits fournisseurs.
- le maintien des emplois (surtout des jeunes et des femmes) à travers un appui aux entreprises artisanales, aux micros et petites entreprises dans les secteurs d'appui du PECEA.

La mise en œuvre de ces activités inclue le recrutement du personnel de diverses catégories.

A cet effet, 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 les violences basées sur le genre et spécifiquement l'exploitation et abus sexuels/harcèlement sexuel).

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

La classification des risques environnementaux pour le projet est modérée selon le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale en raison des impacts environnementaux cumulatifs des sous-projets au profit des petites entreprises et des producteurs de l'agro-industrie / producteurs agricoles.

La classification des risques sociaux du projet est modérée car le projet n'a pas d'empreinte physique compte tenu de la nature des activités. Cependant, il existe des risques limités d'exclusion sociale pour accéder aux avantages du projet. Cet élément est abordé lors de la conception du projet : cibler les petites entreprises vulnérables est un élément essentiel de la conception, et des mesures spécifiques seront prises pour garantir, par exemple, que les petites entreprises dirigées par des femmes sont prises en compte lorsqu'elles sont éligibles en tant que bénéficiaires du projet.

**Accident de travail** : 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** : 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 exploitations et abus sexuels/harcèlement sexuel, au travail forcé, à l'emploi éventuel des enfants, la présence des migrants, conflit social local, problèmes de sécurité, etc.

## 4.2 Risques liés à la l'insécurité

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 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 sont les suivants :

## 4.2.1 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.

## 4.2.2 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, etc.). 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.

## 4.2.3 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.

#### 4.2.4 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.

#### 4.2.5 Risques d'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 peuvent être mobilisés dans le cadre du Projet et intervenir dans des zones où ils seront amenés à interagir avec les populations bénéficiaires souvent dans le contexte d'un déséquilibre de pouvoir social et économique entre eux. Ce qui 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. Les travailleurs, et notamment les femmes et enfants travaillant pour les projets, pourraient faire face à des risques de harcèlement sexuel exacerbés par un environnement en prévalence masculin, ou la supervision est faible ou non attentive aux aspects de HS.

Un code de conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants (Annexe 3).

#### 4.2.6 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.

#### 4.2.7 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 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 N°1 fait la synthèse des risques potentiels auxquels pourrait être exposée la main d'œuvre, et propose des mesures d'atténuation :

Tableau 1 : Risques liés à la main d'œuvre et mesures d'atténuations

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"> <li>✓ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ;</li> <li>✓ Sensibiliser le personnel sur les consignes de Sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ;</li> <li>✓ Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout celles menées sur le terrain;</li> <li>✓ Faire recours à des escortes pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.</li> </ul>
	Accidents de circulation de la route	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ;</li> <li>✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ;</li> <li>✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ;</li> <li>✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.</li> </ul>
	Risques de survenue d'exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des bénéficiaires sur la prévention des EAS/HS, les codes de conduite et le MGP ;</li> <li>✓ La signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet (y compris l'UEP, les travailleurs directs et contractuels) avec des clauses spécifiques sur la EAS/HS et sanctions prévues en cas de faute ;</li> <li>✓ Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du Projet ;</li> <li>✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UEP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE.</li> <li>✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles.</li> <li>✓ S'assurer que le MGP est accessible pour les plaintes EAS/HS et aux travailleurs du projet, notamment des femmes.</li> </ul>
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ;</li> <li>✓ Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires ;</li> <li>✓ Faciliter l'accès aux opportunités d'emploi pour les populations locaux, afin que ses conflits soient minimisés.</li> </ul>
Organisation pratique du travail, choix	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ;</li> </ul>

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
managériaux	au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ;</li> <li>✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun</li> <li>✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ;</li> <li>✓ Former le personnel à la gestion du stress ;</li> <li>✓ 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 ;</li> <li>✓ La cartographie des services VBG et la mise en place d'un protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS).</li> </ul>
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Faire appel à des spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ;</li> <li>✓ Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.</li> </ul>
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"> <li>✓ Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins ;</li> <li>✓ Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.</li> </ul>

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.

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.

# 5 APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL

## 5.1 Conditions générales

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, la législation du travail en matière d'emploi au Niger repose sur les lois et les règlements ci-après :

- 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 réglementaire du Code du travail ;
- le 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 ;
- la Convention collective interprofessionnelle.
- Les dispositions générales de la NES No. 2 du CES de la Banque mondiale ?

### 5.1.1 Nature de l'employeur

Article 3 du code du travail « *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.

### 5.1.2 Salaires et retenues sur salaire

Dans les conditions prévues par le Code du travail (article 158), 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.

### 5.1.3 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.

### 5.1.4 Congés

Le congé annuel est un droit accordé à tous les salariés sous contrat de travail. Les jours de congé annuel sont pris dans la détermination de la durée de travail hebdomadaire. 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. A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives dont huit (8) semaines postérieures à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches (articles 110 et 111 du Code du travail).

### 5.1.5 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 123 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.

### 5.1.6 Le travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire est interdit selon l'article 4. 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 :

- Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne concerne 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 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.

### 5.1.7 Au sujet du travail des enfants et de la traite des personnes

La section 3 du travail des enfants et l'article 106 mentionne : « 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.

Aussi, les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé. (Paragraphe 17 de la NES 2).

Le Projet d'Appui au Climat des Affaires, à la Compétitivité et la Réponse au COVID-19 se conformera strictement à cette réglementation.

### 5.1.8 Concernant les personnes à mobilité réduite

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 Projet d'Appui au Climat des Affaires, à la Compétitivité et la Réponse au COVID-19 au Niger respecteront strictement cette législation.

### 5.1.9 Du Contrat de travail

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 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 n° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail au Niger et ses textes d'application. Cette loi régleme 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.

## 5.2 Directives 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 révisé en novembre 2017 et en Aout 2018, 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 inclut 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. (Note d'orientation à l'intention des emprunteurs 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 projet, 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 Projet d'Appui au Climat des Affaires, à la Compétitivité et la Réponse au COVID-19 se conformera aux dispositions suivantes dans la gestion de la main d'œuvre.

## 6 BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL: SECURITE ET SANTE 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.

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

- la Convention n° 148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations) ratifiée le 28 janvier 1995 ;
- la Convention n°155 relative à la santé et sécurité au travail ratifiée le Niger le 19 février 2009 ;
- la Convention n°161 relative aux services de santé au travail ratifiée le Niger le 11 février 2009 ;
- la Convention n°187 relative au cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail ratifiée par le Niger le 11 février 2009 ;
- la Convention N°182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants ratifiée le Niger le 23 octobre 2000 ;
- la Convention N° 138 de l'OIT sur l'âge minimum de travail ratifiée le Niger le 4 décembre 1978.

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 projet, 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 projet 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 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.

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les TDR et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval.

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.

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 de l'Emploi, du Travail et de la Protection sociale travail et des textes sectoriels.

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

- le Code du travail : Chapitre II – De l'hygiène, de la sécurité et santé au travail ;
- la partie réglementaire du Code du travail : Décret n° 96-408/PRN/MFPT/E portant modalités de création d'organisation et de fonctionnement des comités de santé et de sécurité au travail du 4 novembre 1996 ;
- le décret n° 65-117 du 18/08/1965 portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles par la CNSS modifié par le décret n° 67-123/MFP/T du 07/09/1967 et le décret n° 67-168/MFP/T du 30/11/1967.

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 1er 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.

Aussi, le Code de Travail (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 contrainte 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).



## 7 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.

- L'UEP est chargée du recrutement et de la gestion des fournisseurs/prestataires. 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. Ce comité inclura au moins une personne formée en VBG et l'approche centrée sur la survivante ou un membre d'une agence spécialisée en VBG ;
- Les mécanismes de gestion des plaintes 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.

## 8 POLITIQUES ET PROCEDURES

Au plan de la sécurité sociale 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 » ;
- **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 ;

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 (Ordonnance N° 96-039 du 29 juin 1996)** 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 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 N°2009-118/PRN/MFP/T du 1<sup>er</sup> 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.

## 9 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.

### 9.1 Fonctionnaires

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.

### 9.2 Autres que fonctionnaires

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 règlementaire 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 aout 2018.

## 10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Des griefs peuvent naître dans le cadre du travail. Les mécanismes de gestion des plaintes sont définis dans les textes cités plus haut pour ce qui concerne les travailleurs.

Les détails du mécanisme de gestion des plaintes concernant ces agents seront consignés dans les contrats de travail et les registres mis à jour et communiqués 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 gestion des plaintes. La documentation y afférente sera remise à l'agent pour sa référence.

Parallèlement à ces procédures à l'amiable et contentieuse, le Niger dispose d'un mécanisme de gestion des plaintes 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.

## 10.1 Aperçu général

D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail au Niger à savoir le règlement à l'amiable et le recours juridictionnel

### 10.1.1 Règlement à l'amiable

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.

### 10.1.2 Recours juridictionnel

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 règlementaire du Code du Travail. Les incidents d'EAS / SHS signalés par le biais du MGP sont l'exception, car la médiation n'est pas considérée comme appropriée. Ces cas doivent être référés immédiatement aux services de VBG et transférés directement au projet pour appliquer les démarches administratives plutôt que de trouver une résolution au niveau communautaire, et le recours à la

justice est possible si le plaignant souhaite poursuivre dans cette voie, y compris en dernier recours.

Il sera de la responsabilité de l'Unité d'Exécution du Projet 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, UEP, tribunaux administratifs, etc.).

Dans le cadre du Projet, un grief peut porter sur des cas de corruption, de fraude, d'exploitation ou d'abus sexuel ou de harcèlement 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 a pour but de contribuer à résoudre les conflits qui pourraient naître à l'occasion de la mise en œuvre des activités au niveau de la zone d'intervention du Projet. Le recours au système juridique devrait être considéré en dernier lieu (sauf pour les incidents EAS/HS).

La nature spécifique de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel nécessite des mesures adaptées pour le signalement et le traitement sûr et éthique de ces allégations par le biais de mécanismes de plaintes. Le mandat d'un mécanisme des plaintes pour les incidents d'EAS/HS est de : (1) permettre des liens entre la victime et les prestataires de services de VBG, (2) permettre un lien avec le système juridique national (seulement avec le consentement éclairé de la concernée), (3) permettre à une équipe dédiée de déterminer la probabilité qu'une allégation soit liée au projet.

## 10.2 Mécanisme à appliquer

La procédure de gestion des plaintes concernant les financements à accorder dans le cadre du Projet PCAC\_COVID 19 porte sur neuf (9) étapes allant de l'enregistrement de la plainte à celle de l'archivage du dossier de résolution. Lorsque les plaintes ont un caractère sensible comme les VBG/EAS/HS, le traitement va avoir des aspects différents et sera finalisé avec un appui extérieur en vue de disposer des meilleures options pour gérer et valider ce genre de plaintes de manière sûre et confidentielle et sur la base d'une approche fondée sur les besoins des survivantes.

- **Etape 1 : Enregistrement de la plainte**

La première étape du processus consiste à la mise en place des canaux de réception des plaintes qui seront adaptés au contexte socioculturel de mise en œuvre du projet. Les plaintes seront formulées verbalement (lorsque le plaignant n'est pas lettré) ou par écrit. Les plaintes verbales seront préalablement transcrites par écrit avant la suite du processus en vue d'assurer leur traçabilité. Toute plainte, qu'elle soit verbale ou écrite, est enregistrée dans un registre disponible au niveau de l'organe de dépôt de gestion.

Les adresses et contacts des organes seront notifiés aux potentiels plaignants lors des activités de diffusion. Le plaignant reçoit un accusé de réception dans un délai de 48 h après le dépôt de sa plainte. Les canaux de transmission des plaintes seront le téléphone, la saisine directe ou par un intermédiaire (parent, proche, autorités locales,

association de défense des droits des usagers de la route, les syndicats), le dépôt par le plaignant lui-même.

- **Étape 2 : Examen des plaintes**

Une fois la plainte enregistrée, il est procédé à un tri par les organes (installé au niveau de chaque région) de traitement des plaintes pour distinguer le caractère ordinaire ou sensible des plaintes en tenant compte des critères précis retenus. Sur la base de ces critères, une procédure d'étude adaptée à chaque type de grief sera retenue.

Les plaintes non sensibles seront traitées par tous les organes. Pour les plaintes sensibles, après enregistrement aux niveaux des autres organes, seul l'organe national va procéder au traitement. Il procède immédiatement aux investigations nécessaires, et assure le traitement, la résolution et la clôture de la procédure avec mention à la Banque mondiale. L'issue du traitement d'un grief est adressée directement au plaignant. Le temps nécessaire à l'analyse d'une plainte ne peut excéder cinq (05) jours ouvrables après accusé de réception pour les plaintes non sensibles et 10 jours ouvrables pour celles sensibles.

Les plaintes non sensibles regroupent :

- Les demandes d'information sur le projet ;
- La qualité de services ;
- Les questions sur les procédures du projet ;
- Le feedback de la communauté ;
- Les suggestions ou propositions de la communauté ;

Les plaintes sensibles comprennent :

- La discrimination ethnique ;
- L'exclusion des bénéficiaires répondant aux critères d'éligibilité ;
- L'exclusion des bénéficiaires par pression pour leur participation
- Le manque de respect des règles de confidentialité et de l'approche centrée sur les survivants d'EAS / HS ;
- La méconduite financière (fraude, corruption, extorsion, détournement, etc.) ;
- Les cas de Violences basées sur le genre, exploitation ou abus sexuel, harcèlement sexuel ;
- Violation des droits des enfants ;
- Perturbation des moyens de subsistance (et perte de bétail)
- Décès d'une personne lié aux activités du projet.

- **Étape 3 : Investigation pour vérifier le bien-fondé de la plainte**

Cette étape très importante permettrait de recueillir les informations et les preuves devant affirmer ou infirmer le grief et à retenir les solutions en réponse aux préoccupations du plaignant. Des compétences spécifiques peuvent être sollicitées si elles ne sont pas disponibles au sein des organes du MGP. Un délai maximal de cinq (05) jours ouvrables après la classification et l'analyse préliminaire est retenu pour cette étape pour toutes les plaintes dont la résolution nécessite des investigations plus approfondies. Les plaignants concernés devront être informés des délais supplémentaires par écrit du président de l'organe.

- **Étape 4 : Propositions de réponse**

Sur la base des résultats documentés des investigations, une réponse écrite est adressée au plaignant. Cette réponse met en évidence la validité ou non du grief. En



cas de validité, l'organe de gestion des plaintes (selon le niveau), notifie au plaignant par écrit, les conclusions de leurs investigations, les solutions retenues, 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 (2) jours ouvrables après les investigations. De même, lorsque la plainte n'est pas fondée, une notification argumentée et écrite sera adressée au plaignant.

- **Étape 5 : Révision des réponses en cas de non résolution**

En cas d'insatisfaction, le plaignant peut contester les mesures retenues. Il a alors la possibilité de solliciter une révision des résolutions de l'organe de gestion des plaintes saisi. La durée de la période admise pour ce faire est de dix (10) jours ouvrables au maximum à compter de la date de réception de la notification des résolutions par le plaignant. En pareille circonstance, l'organe de gestion dispose de cinq (5) jours ouvrables pour réviser sa décision et proposer des mesures supplémentaires si besoin. Les mesures revues doivent être notifiées au plaignant par écrit.

- **Étape 6 : Mise en œuvre des mesures correctrices**

La mise en œuvre des mesures retenues par le comité de gestion des plaintes ne peut intervenir sans un accord préalable des deux parties surtout du plaignant pour éviter toute forme d'insatisfaction et d'abus. 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.

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 procès-verbal signé par le Président du comité de gestion des plaintes saisi et le plaignant, sanctionnera la fin de la mise en œuvre des solutions.

- **Étape 7 : 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 Procès-Verbal signé des deux parties. La clôture du dossier intervient au bout de trois (03) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la réponse attestée pour les instances locales ou intermédiaires et de cinq (5) jours ouvrables par l'instance nationale. L'extinction sera alors documentée par ces différentes instances selon le/les niveaux de traitement impliqués.

- **Étape 8 : Rapportage**

Toutes les plaintes reçues dans le cadre du MGP du Projet seront enregistrées dans un registre de traitement, dans une limite de 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.

- **Étape 9 : Archivage**

Le projet 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.

Toutefois, le plaignant peut porter sa plainte aux autorités judiciaires à n'importe quelle étape du mécanisme de gestion de plainte. Cette saisine peut retarder dans certains cas la mise en œuvre du projet. Aussi, il faut sensibiliser la communauté pour privilégier le règlement à l'amiable pour lequel le MGP est instauré.

Comme noté plus haut, les plaintes d'EAS/HS feront l'objet d'un traitement spécifique au sein du MGP. Par exemple, l'enregistrement des plaintes se fera sur un registre séparé de celui des autres plaintes, la gestion des cas sera assurée par une entité ayant l'expérience dans la gestion des cas de VBG, le mode de résolution à l'amiable ne sera jamais retenu pour ce type de plaintes sensibles.

# 11 GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES

## 11.1 Gestion des contractants

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. Il est également important de noter qu'un employé victime de VBG doit être en mesure de demander un congé spécial payé pour assister à un rendez-vous médical ou psychosocial, une procédure judiciaire, une réinstallation dans un lieu sûr et d'autres activités liées à la VBG. ^De même, un employé qui prend en charge une personne confrontée à la VBG ou à la VCE peut le faire à partir des soins, y compris, mais sans y limiter, les accompagner à la cour ou à l'hôpital, ou prendre soin des enfants.

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 dix-huit (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.

## 11.2 Gestion des fournisseurs et prestataires

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 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, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes.

# ANNEXES

---

Références bibliographiques

TDR

Codes de conduite

## Annexe 1 : Références bibliographiques

○

- **Groupe de la Banque mondiale**, *Note sur la situation de l'économie et de la pauvreté au temps de la COVID-19 (Niger)*, Printemps 2020, 54 pages.
- **Institut National de la Statistique (Direction Régionale de Diffa)**, *Annuaire Statistique Régional de Diffa (2013-2017)*, Edition 2018, 110 pages.
- **Institut National de la Statistique (Direction Régionale de Maradi)**, *Annuaire Statistique Régional de Maradi (2013-2017)*, Edition 2018, 181 pages.
- **Institut National de la Statistique (Direction Régionale de Niamey)**, *Annuaire Statistique Régional de Niamey (2013-2017)*, Edition 2018, 93 pages

**Annexe 2 : TDR**



**REPUBLIQUE DU NIGER  
MINISTERE DU PLAN  
DIRECTION GENERALE DE  
PROGRAMMATION DU DEVELOPPEMENT  
Unité d'Exécution du Projet  
DON N° TFA0809**

**TERMES DE REFERENCE POUR L'ÉLABORATION DES  
INSTRUMENTS DE SAUVEGARDES ENVIRONNEMENTALES ET  
SOCIALES DU PROJET D'APPUI AU CLIMAT DES AFFAIRES, A  
LA COMPETITIVITE ET LA REPONSE AU COVID 19 (P176074)**

**Février 2021**



## **I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION**

La pandémie liée au Covid19 qui sévit dans le monde a eu des répercussions graves sur tous les secteurs économiques et particulièrement sur le secteur privé pourvoyeur d'emploi. En Afrique, et particulièrement dans les pays les moins avancés du continent, ses effets induits risquent de créer une déferlante qui pourrait ravager tous les efforts accomplis depuis une vingtaine d'année pour apporter un réel développement économique et social.

Le Niger, l'un des pays les plus pauvres du monde, enclavé au cœur de l'Afrique de l'Ouest, déjà affaibli par des agressions terroristes (sud-est et au nord-ouest) est d'autant plus fragilisé par cette pandémie. Aussi, pour faire face à la propagation de cette pandémie, le gouvernement du Niger a pris des mesures coercitives contraignantes, qui ont eu des effets induits négatifs sur les entreprises de son secteur privé productif encore embryonnaire.

En effet, à l'instar de plusieurs autres pays touchés par la maladie à Covid19, le Niger a mis en place une ceinture sanitaire isolant le centre principal, Niamey du reste du pays et réduisant les échanges avec l'intérieur ; frontières et marchés furent fermés, transports et échanges suspendus, entraînant une augmentation du stock en matières premières agricoles, dans les zones de production, donc une abondance de l'offre face à une demande limitée à inexistante. Le portefeuille du Programme de Promotion de l'Emploi et de la Croissance Économique dans l'Agriculture (PECEA) au Niger, constitué d'une part de producteurs agricoles et d'autre d'entreprises du secteur agroalimentaires (transformateurs, commerçants etc.) s'est trouvé véritablement affecter par les effets des mesures barrières prises par le gouvernement.

Les Perspectives économiques mondiales de juin 2020 prévoyaient une croissance du PIB réel de 1%, 5% de moins que celui de janvier 2019. La baisse de la croissance des principaux partenaires commerciaux (dont le Nigéria), ainsi que l'effondrement des prix des matières premières (y compris le pétrole et l'uranium) pèsent lourdement sur les perspectives de croissance du Niger. Un exemple très tangible est le report du projet de pipeline de pétrole brut reliant le bloc pétrolier d'Agadem au port de Semé (Bénin). La base d'exportation du Niger est déjà étroite et ces chocs aggravent les répercussions sur les recettes d'exportation et les recettes publiques du pays.

L'impact direct du verrouillage / fermeture des activités de service a également eu un impact sur la population. Travailleurs à haut risque, étant donné la nature informelle de la plupart des emplois sans accès à des mécanismes de soutien formels.

En effet, 90 % des entreprises récemment interrogées ont été touchées par l'impact de la maladie à COVID 19 ; 20% ont temporairement fermé ; 27% des entreprises sont incapables de survivre plus d'un mois sans soutien ; 38% entre 30 et 60 jours et 16% entre 60 et 90 jours (enquête T-Ventures).

Si le Gouvernement Nigérien a pris des dispositions pour palier un tant soit peu aux conséquences de la pandémie, les solutions semblent être pour l'instant uniquement orientées vers les petites et moyennes entreprises et les grandes. Les conditions d'éligibilité sont assez drastiques pour les PME agro-industrielle au portefeuille du PECEA, rien qu'en terme de documents financiers et administratifs à présentés (bilans des trois ans – preuves d'emplois CDI & CDD – évaluation de perte en chiffre d'affaire etc.).

Il est alors apparu urgent au PECEA et à la Banque mondiale de trouver une solution pour réduire l'impact de cette crise pandémique sur les entreprises de son portefeuille pour d'une part, les maintenir viables et, d'autre part faciliter la relance de leurs activités. C'est à ce propos que ce Fonds de Riposte aux effets de la pandémie liée à la Covid19 a été mis en place.

## **II. DESCRIPTION GENERALE DU PROJET**

### **2.1 Objectif de Développement du Projet (ODP) :**

Fournir un soutien financier et technique d'urgence aux Micro, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) dans certaines chaînes de valeur agricoles pour se remettre de l'impact de la crise de la pandémie de Covid-19.

### **2.2 Indicateurs de niveau PDO :**

De manière générale, les objectifs de l'opération proposée sont les suivants : i) le projet proposé sera conçu comme une initiative de réponse rapide ciblant les entreprises indépendantes et informelles opérant dans le secteur de l'agro-industrie et du tourisme ; ii)

développer le cadre de résultats pour saisir l'impact de la nouvelle fenêtre visant à aider le privé secteur face à la pandémie.

Les indicateurs de résultats proposés sont les suivants :

- (i) Nombre d'entreprises bénéficiant d'un soutien dans le cadre du Fonds d'intervention COVID ;
- (ii) Pourcentage d'emplois sauvés au cours des six mois suivant la réception du soutien du Fonds de réponse COVID.

### **2.3 Composantes du Projet**

Le projet sera structuré autour de deux composantes qui sont les suivantes :

- **Composante 1 : Aide directe en espèces**

L'objectif de la mise à disposition de liquidités est de préserver la valeur des entreprises bénéficiant du soutien. Cette composante fournira des injections de liquidités aux micros, petites et moyennes entreprises formelles ou informelles éligibles pour couvrir une partie de leurs coûts fixes et / ou une partie des salaires de leurs employés. Ce qui leur permettra d'être mieux préparé à relancer les activités une fois la crise terminée.

Les subventions directes en espèces et les programmes de contrepartie en espèces se sont avérés efficaces dans d'autres contextes.

Pour les entreprises informelles, le coût moyen du soutien de liquidité est estimé à 45 000 FCFA par mois. Pour les entreprises formelles, le soutien est calculé comme suit : i) 150 000 FCFA par mois pour les microentreprises ; ii) 500 000 FCFA par mois pour les petites entreprises et ; iii) 2 500 000 FCFA par mois pour les moyennes entreprises.

Ces injections doivent être versées pendant une période de quatre mois, aux entreprises vulnérables dans le contexte de la crise du COVID-19.

Avec un nombre ciblé de bénéficiaires estimé à 2820, le coût du soutien de liquidité sur la période de quatre mois est de 1,416 Milliard FCFA.

- **Composante 2 : amélioration des capacités de production**

L'objectif de cette composante est de renforcer les capacités de production des petits producteurs du secteur de l'agroalimentaire / agro-industrie et de les aider à réorienter leurs modes de production ou de livraison dans le contexte de la pandémie. Cette composante soutiendra l'acquisition de petits kits de production pour 800 opérateurs éligibles par le biais du mécanisme de subvention de contrepartie existant dans le cadre du projet en cours. 250 000 millions FCFA supplémentaires seront alloués pour étendre le mécanisme de subvention de contrepartie.

Le soutien des deux activités sera fourni à un large éventail d'entreprises grâce à une couverture nationale, contribuant ainsi à une répartition équitable dans tout le pays.

#### Mécanisme de décaissement

##### *Activité 1, Appui direct en espèces*

Le décaissement du soutien de liquidité sera traité par comptes bancaires des bénéficiaires et plateformes de financement numérique. Une catégorie de décaissement spécifique sera créée. Le mécanisme de subvention de contrepartie existant géré par la Maison de l'Entreprise sera reconstitué pour soutenir l'amélioration des capacités.

##### *Activité 2, Renforcement des capacités productives*

Le mécanisme de décaissement sera le même que pour le projet d'appui au climat des affaires et à la compétitivité (P148839) existant. Les décaissements provenant du don / crédit de la Banque suivront la méthode basée sur les transactions, c'est-à-dire les relevés de dépenses. Les autres modalités de décaissement comprendront les paiements directs, les remboursements et les engagements spéciaux.

## 2.4 Zone d'intervention du projet

Le projet couvrira quatre (04) des huit (08) régions du Niger. La première composante relative à l'aide directe en espèces aux petites micros et petites et moyennes entreprises formelles ou informelles éligibles du secteur agricole a pour objectif de toucher 2820 bénéficiaires. La deuxième composante portant sur le renforcement des capacités productives, vise à atteindre 800 opérateurs éligibles.

### III. CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE (CES)

Le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, qui est devenu opérationnel depuis octobre 2018, définit les exigences applicables aux emprunteurs en matière d'identification et d'évaluation des risques et des impacts environnementaux et sociaux associés aux projets soutenus par la Banque dans le cadre du financement de projets d'investissement. En se concentrant sur l'identification et la gestion des risques environnementaux et sociaux, le cadre vise à aider les emprunteurs à réduire la pauvreté et à accroître la prospérité d'une manière durable au profit de l'environnement et de leurs citoyens.

Les normes permettront de : a) Aider les emprunteurs à mettre en œuvre de bonnes pratiques internationales en matière de viabilité environnementale et sociale ; b) Aider les emprunteurs à s'acquitter de leurs obligations environnementales et sociales nationales et internationales ; c) Renforcer la non-discrimination, la transparence, la participation, la responsabilisation, la gouvernance et inclusion ; et d) Améliorer les résultats des projets en matière de développement durable par un engagement continu des parties prenantes.

- **Le Cadre Environnemental et Social (ESF)** peut être consulté au lien suivant : <http://pubdocs.worldbank.org/en/936531525368193913/Environmental-Social-Framework-French.pdf>
- **Les notes d'orientations pour les Emprunteurs** pour aider à l'élaboration du CGES, PMPP, PGMO: <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-framework-resources#guidancenotes>
- **Les lignes directrices pour Environnement, Santé et Sécurité** peuvent être consultées au lien suivant : [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/multilingual\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/about-ifc-fr](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/multilingual_ext_content/ifc_external_corporate_site/about-ifc-fr)
- **Note des Bonnes Pratiques Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil** : <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>
- **Note des Bonnes Pratiques pour Non-discrimination et handicap** : <http://pubdocs.worldbank.org/en/366051548972401439/ESF-Good-practice-note-disability-french.pdf>
- **Note des Bonnes Pratiques pour le genre (en anglais)** <http://pubdocs.worldbank.org/en/158041571230608289/Good-Practice-Note-Gender.pdf>

### IV. Objectifs de la consultance

L'objectif de cette consultance est d'élaborer les instruments répondant aux exigences des normes environnementales et sociales de la Banque applicables au projet d'appui au climat des affaires et à la compétitivité et la réponse au COVID 19. Ce projet étant considéré comme présentant un risque modéré<sup>1</sup>.

Il s'agit des documents suivants :

le Cadre de Gestion Environnemental et Social (CGES) (NES1) - **Annexe A**

---

<sup>1</sup> ESRS Concept Stage, Report No: ESRSC01750, 12/07/2020

le Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) (NES2) (et le modelé de PGMO)-  
**Annexe B**

Objectifs et obligations du NES2 – **Annexe B1**

le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) incluant le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) (NES 10) - **Annexe C**

Liste de contrôle du mécanisme de gestion des plaintes - **Annexe C1**

Le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) - **Annexe D** : à remplir en collaboration avec la Banque mondiale.

Codes de Conduite et le Plan d'Action d'Atténuation des Risques et Réponses d'exploitation et abus sexuels (EAS), harcèlement sexuel (HS), et les violences contre les enfants (VCE) (orientations à prendre en compte dans les documents à préparer) - **Annexe E**

**NB1** : L'équipe nationale en charge de la préparation du projet mettra à la disposition de l'équipe des consultants toute la documentation et les informations relatives à la nature des investissements ainsi que les potentielles zones d'intervention proposées pour le projet d'appui au climat des affaires et à la compétitivité et la réponse au COVID 19.

**NB2** : Les tâches spécifiques pour l'élaboration de chaque document sont présentées dans les annexes.

#### **V. Mandat de l'équipe**

Le PRACC cherche à recruter un Bureau d'Etude / Firme pour aider à la préparation des instruments nécessaires en vertu de ce nouveau cadre. Les instruments relatifs aux normes environnementales et sociales font l'objet d'une procédure de consultation et de divulgation. Une revue sommaire environnementale et sociale (ESRS) (stade du concept) a été préparée par la Banque Mondiale et sera partagée avec l'équipe de consultants une fois recrutée. La classification des risques environnementaux et sociaux a été jugée **Modéré**. Cependant, le niveau du risque peut changer en fonction des informations supplémentaires qui seront disponibles lors de la préparation des documents relatifs aux sauvegardes.

Le Bureau d'Etudes / Firme sera recruté pour aider à la préparation des instruments nécessaires pour le projet d'appui au climat des affaires et à la compétitivité et la réponse au COVID 19. Les instruments relatifs aux normes environnementales et sociales font l'objet d'une procédure de consultation et de divulgation. Ce Projet est considéré comme présentant un **risque modéré**.

Le Bureau d'Etudes/Firme sera composé de :

Un(e) expert (e) en environnement, Chef de mission, chargé de la coordination, de l'organisation et du suivi de l'équipe doit être un expert en évaluation environnementale possédant au moins un diplôme universitaire + 5 minimum en sciences environnementales et/ou sociales, ayant fait ses preuves depuis au moins 10 ans dans la préparation d'instruments de sauvegardes environnementale et sociale (CGES, EIES, Audit, PEES, PGES, etc.) ;

Un(e) expert(e) Social, spécialiste en évaluation sociale. Il/elle est chargé(e) de la réalisation du le Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) ; (ii) du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) et participera à la rédaction du Cadre de Gestion Environnementale et Sociale avec le Chef de la mission. Il/Elle sera aussi chargé de préparer les consultations publiques sur les instruments de sauvegarde veiller à ce que les consultations incluent des groupes et des individus défavorisés et marginalisés afin que la consultation soit inclusive, accessible et participative (en ligne de Norme 10).

De plus, il/elle est chargé de l'intégration des identifications, analyses, et proposition des mesures d'atténuation et réponses par rapport aux risques liées à l'EAS/HS dans tous les documents, surtout le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) qui devrait comprendre un plan d'action budgétisée pour faire face à ces risques. Il/Elle devra aussi donner les inputs relatifs aux meilleures

pratiques d'engagement et de protection des femmes et filles dans la réalisation du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP).

## **VI. Profil des Experts**

Le PRACC cherche à recruter un bureau d'études / firme pour élaborer les documents de sauvegarde environnementale et sociale en ligne avec le Nouveau CES. Le bureau d'études / firme devra avoir au minimum les profils suivants :

**L'expert (e) en environnement.** Chef de mission, chargé de la coordination, de l'organisation et du suivi de l'équipe doit être un expert en évaluation environnementale possédant au moins un diplôme universitaire + 5 minimum en sciences environnementales et/ou sociales, ayant fait ses preuves depuis au moins 10 ans dans la préparation d'instruments de sauvegardes environnementale et sociale (CGES, PEES, EIES, Audit, PGES, etc...). Il/elle devra avoir :

- une bonne connaissance du (i) Cadre Environnemental et Social (CES) et ses normes ; (ii) des anciennes Politiques de sauvegarde environnementale et sociale de la Banque mondiale et (iii) des exigences relatives aux procédures et opérations dans le domaine des études environnementales et sociales ;
- une connaissance du cadre légal et institutionnel ainsi que des politiques, lois et règlements en matière environnementale, sociale et du travail en vigueur au Niger ;
- une expérience en matière de consultations publiques, y compris en ce qui concerne les mécanismes de gestion des plaintes et la divulgation de l'information ;
- savoir comment créer des processus de consultation inclusifs, accessibles et participatifs tout au long du cycle de vie du projet. Les mécanismes de consultation et de réclamation doivent également prendre en compte les personnes défavorisées et marginalisées. Savoir comment impliquer les communautés traditionnelles et comprendre les sensibilités autour des moyens d'existence traditionnels y compris ceux qui pratiquent la transhumance, leurs langues, et des coutumes ;
- une connaissance des risques liés à la pandémie mondiale de COVID-19 ;
- une connaissance pratique de l'anglais et du français (à l'écrit et à l'oral).

**L'Expert(e) Social** doit être un(e) expert(e) en évaluation sociale possédant au moins une maîtrise dans un domaine pertinent lié à l'évaluation des impacts environnementaux et sociaux (par exemple, science politique, sociologie, anthropologie, sciences sociales, etc.), avec une expérience avérée d'au moins 5 ans dans la préparation des instruments de sauvegarde environnementale et sociale. (CGES, PGES, PAR, CPR, PGMO, PMPP). Il/Elle devra des connaissances pertinentes sur les risques et réponses d'exploitation et abus sexuels (EAS), harcèlement sexuel (HS), et les violences contre les enfants (VCE).

Il (elle) devra :

- Avoir une bonne connaissance du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale et des exigences relatives aux procédures et opérations dans le domaine des études environnementales et sociales et une excellente connaissance des normes et réglementations environnementales dans le domaine des études environnementales et sociales ;
- Avoir une connaissance des politiques, lois et règlements pertinents en matière sociale et du travail au Niger ;
- Avoir une bonne compréhension des problèmes impliquant la compréhension des problèmes et des caractéristiques, des communautés traditionnelles, les risques de conflit, les pratiques d'engagement inclusif, les risques liés au genre et d'autres groupes vulnérables ;
- Avoir de l'expérience en matière de consultations publiques inclusives et accessibles, y compris les mécanismes de gestion des griefs et la divulgation ;
- Avoir une connaissance du contexte nigérien sur la violence sexiste, l'exploitation et les abus sexuels (y compris l'exploitation et les abus sexuels des enfants, y compris dans le contexte

du travail), les questions de travail (y compris le travail des enfants, la traite et l'exploitation du travail, et les impacts des flux de travail), la santé et la sécurité communautaires, et les questions relatives à la propriété et aux moyens d'occupation, notamment leurs aspects liés à l'inégalité entre les sexes, les éléments de conflits et la précarité dans les régions où le projet intervient, les problèmes d'accès aux terres et ressources naturelles, les disparités en termes d'occupation des sols et de conditions de vie, les problèmes de chômage, notamment chez les jeunes et les femmes, le manque de travail, la pauvreté, la violence familiale, l'exploitation des ressources humaines, etc.

- Avoir une connaissance des risques de sécurité dans les régions d'intervention, y compris ceux liés à un conflit potentiel (énumérer les zones de conflit potentiel, en indiquer les raisons et inclure tout conflit actif actuellement en cours et à quels endroits ? La zone du projet recoupe-t-elle des zones potentielles de conflit Y a-t-il des forces de sécurité présentes ?) ;
- Avoir une connaissance des risques liés à la pandémie mondiale de COVID-19 ;
- Avoir une connaissance pratique du français (à l'écrit et à l'oral) ;
- Avoir une excellente connaissance des principes directeurs et éthiques qui gouvernent le travail avec les survivants (es) de VBG EAS/HS et des bonnes pratiques dans la mise en œuvre des activités de prévention et lutte contre les VBG ;
- Avoir une bonne expérience des méthodes de collecte et d'analyse des données sur les EAS/HS/VBG ;
- Avoir des capacités dans l'analyse situationnelle des problématiques liées aux EAS/HS/VBG ;
- Avoir des bonnes connaissances des politiques de sauvegarde environnementale et sociale de la Banque mondiale ;
- Avoir une bonne connaissance de la législation nationale en matière de EAS/HS/VBG.

**Les candidatures féminines seront fortement encouragées de manière générale.**

#### **VII. DUREE DE LA MISSION**

La mission devra durer cinq (05) semaines hors période de validation, qui prend effet à compter de la date de l'ordre de service (OS), couvrira la préparation, la rédaction et la soumission des rapports d'étape, des documents provisoire et final.

rapport initial avec le plan de travail définitif, une (1) semaine après réception de l'Ordre de Service (OS) ;

projet de rapport provisoire, trois (03) semaines après réception de l'OS ;

rapport final, une (1) semaine après la présentation du rapport provisoire à l'atelier de validation ;

Le consultant devra prendre en compte les commentaires et observations supplémentaires éventuels de la Banque mondiale avant la publication du rapport final.

La présente mission sera réalisée par un Bureau d'Études / Firma recruté sur la base des procédures décrites par les directives de la Banque Mondiale.

#### **VIII. Rapportage, Livrables et Calendrier**

Le Bureau d'Études/Firma préparera et soumettra au PRACC pour examen (en français) : (i) l'ébauche du CGES incluant le Plan d'Action d'Atténuation des Risques et Réponses au cas d'EAS/HS et VCE, (ii) l'ébauche du PGMO, (iii) l'ébauche du PMPP incluant une proposition du MGP. L'ébauche de PEES doit être en anglais car il s'agit d'un document juridique. On s'attend à ce que le Bureau d'Études/Firma termine les travaux provisoires sur une durée maximale de **quatre (04) semaines**.

#### **ANNEX B : PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO)**

1. Les objectifs de la NES 2 (Conditions de travail et de travail) sont :
  - Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
  - Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet.
  - Protéger les travailleurs du projet, y compris les travailleurs vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément

à la présente NES) et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les fournisseurs primaires, selon le cas.

- Prévenir le recours au travail forcé et au travail des enfants sous toutes ses formes.
- Soutenir les principes de la liberté d'association et de la négociation collective des travailleurs du projet dans le respect du droit national.
- Fournir aux travailleurs de projet des moyens accessibles de soulever les préoccupations en milieu de travail.

2. Le champ d'application de la NES 2 dépend du type de relation de travail entre l'emprunteur et les travailleurs du projet. Le terme "travailleur de projet" se réfère à:

- a) Les personnes employées ou engagées directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et les agences d'exécution du projet) pour travailler spécifiquement en relation avec le projet (travailleurs directs) ;
- b) Les personnes employées ou engagées par des tiers<sup>2</sup> pour exécuter des travaux liés aux fonctions<sup>3</sup> essentielles du projet, quel que soit l'endroit (travailleurs contractuels) ;
- c) Les personnes employées ou engagées par les fournisseurs<sup>4</sup> principaux de l'emprunteur (travailleurs de l'approvisionnement principal) ;
- d) Les personnes employées ou engagées dans le travail communautaire<sup>5</sup> (travailleurs communautaires).
- e) Photos des consultations (à inclure uniquement s'il y a consentement exprimé des participants. Les photos de consultants avec des femmes ou des photos avec des enfants ne doivent pas être incluses)

3. La NES 2 s'applique aux travailleurs du projet, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants<sup>6</sup>.

4. La NES 2 comprend des exigences normatives pour chaque travailleur. Par conséquent, l'annexe comprend l'ESS 2 et l'annexe comprend le modèle de PMT.

---

<sup>2</sup>Les tiers peuvent être des entrepreneurs, des sous-traitants, des courtiers, des agents ou des intermédiaires.

<sup>3</sup>Les fonctions essentielles d'un projet constituent les processus de production et/ou de service essentiels à une activité de projet spécifique sans lesquels le projet peut se poursuivre.

<sup>4</sup>Les fournisseurs principaux sont les fournisseurs qui, de façon continue, fournissent directement au projet des biens ou des matériaux essentiels aux fonctions essentielles du projet.

<sup>5</sup>Les projets peuvent inclure le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de circonstances différentes, notamment lorsque la main-d'œuvre est fournie par la communauté à titre de contribution au projet, ou lorsque les projets sont conçus et menés dans le but de favoriser un développement axé sur la communauté, de fournir un filet de sécurité sociale (par exemple, des programmes vivres contre travail et des travaux publics comme filets de sécurité) ou de fournir une assistance ciblée dans des situations fragiles et touchées par des conflits. Étant donné la nature et les objectifs de ces projets, l'application de toutes les exigences de la NES 2 pourrait ne pas être appropriée. Dans toutes ces circonstances, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour déterminer si cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire en vertu d'un accord individuel ou communautaire.

<sup>6</sup>Les travailleurs migrants sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à un autre ou d'une partie du pays à des fins d'emploi.

MODÈLE

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

**Comment utiliser ce modèle**

**En vertu de la NES n° 2 sur l'Emploi et les conditions de travail, les Emprunteurs sont tenus d'élaborer des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Ces procédures ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet. Elles permettent de déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au projet, et aident l'Emprunteur à évaluer les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au projet. Elles 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 la mise en œuvre de celui-ci.**

**Le présent modèle est conçu pour aider les Emprunteurs à déterminer les principaux éléments de planification et gestion de la main-d'œuvre. Il n'est fourni qu'à titre indicatif : en effet, si les questions abordées sont pertinentes pour un projet, les Emprunteurs devraient en tenir compte dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre. Cependant, il peut arriver que certaines questions abordées ici ne s'appliquent pas au projet ; par contre, certains projets peuvent rencontrer d'autres problèmes qu'il faudra prendre en compte à des fins de planification. Lorsque le droit national intègre des dispositions de la NES n° 2, les procédures de gestion de la main-d'œuvre peuvent y faire référence sans qu'il soit nécessaire de les reprendre. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre peuvent être consignées dans un document autonome ou être intégrées directement dans d'autres documents de gestion environnementale et sociale.**

**Des procédures concises et à jour permettront aux différentes parties prenantes d'un projet, par exemple le personnel de l'unité d'exécution du projet, les fournisseurs et prestataires ainsi que les sous-traitants et les travailleurs du projet, de se faire une idée claire des dispositions à prendre concernant une question particulière relative à la main-d'œuvre. Le niveau de détail indiqué dépendra de la nature du projet et des informations disponibles. Lorsque des informations pertinentes ne sont pas disponibles, cela devrait être indiqué et les procédures mises à jour aussitôt que possible.**

**Pour préparer et mettre à jour les procédures de gestion de la main-d'œuvre, les Emprunteurs se réfèrent aux dispositions du droit national et de la NES n° 2 ainsi qu'à la Note d'orientation correspondante. Ce modèle fait référence à la fois à la NES n° 2 et à la Note d'orientation.**

**1) GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET**

La présente section décrit ce qui suit, sur la base des informations disponibles :

**Effectifs de travailleurs du projet :** Indiquer le nombre total de personnes devant être employées sur le projet, et les différents types de travailleurs : directs, contractuels et communautaires. Lorsque les effectifs ne sont pas encore arrêtés, une estimation devrait être fournie.

**Caractéristiques des travailleurs du projet :** Dans la mesure du possible, faire une description générale et donner une indication des caractéristiques probables des travailleurs du projet : p. ex. travailleurs locaux, travailleurs migrants nationaux ou étrangers, femmes, travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans.



**Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre :** Indiquer les délais et l'ordre de couverture des besoins de main-d'œuvre en termes d'effectifs, de lieux d'affectation, de types d'emplois et de compétences requises.

**Travailleurs contractuels :** Décrire l'organisation contractuelle envisagée ou connue pour le projet, accompagnée du nombre et du type de fournisseurs/prestataires et sous-traitants ainsi que du nombre probable de personnes qui seront employées ou engagées par chaque fournisseur/prestataire ou sous-traitant. Si l'on s'attend à ce que des travailleurs du projet soient engagés par des négociants, des intermédiaires ou des agents, cela devrait être indiqué en même temps qu'une estimation du nombre de personnes qui devraient être recrutées de cette manière.

**Travailleurs migrants :** Si l'on s'attend à ce que des migrants (nationaux ou étrangers) travaillent sur le projet, cela doit être indiqué et des détails correspondants fournis.

## 2) ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

La présente section décrit ce qui suit, sur la base des informations disponibles :

**Activités du projet :** Indiquer la nature et l'emplacement du projet, ainsi que les différentes activités que les travailleurs du projet vont entreprendre.

**Principaux risques liés à la main-d'œuvre :** Identifier les principaux risques qui pourraient être associés à la main-d'œuvre du projet (voir par exemple ceux énoncés dans la NES n° 2 et dans la Note d'orientation). Ceux-ci peuvent comprendre, par exemple :

- La réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés, le maniement d'équipements lourds ou la manipulation de matières dangereuses
- Des cas probables de travail des enfants ou de travail forcé, en indiquant le secteur ou la localité où ceux-ci pourraient être observés
- La présence probable de migrants ou de travailleurs saisonniers
- Le risque d'afflux de main-d'œuvre ou des cas d'EAS/HS dans la communauté et aux lieux de services.
- Des accidents ou des situations d'urgence, en indiquant le secteur ou la localité où ceux-ci pourraient se produire
- La compréhension et la mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail

## 3) BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section décrit les **principaux aspects** de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs recensées à la section 1. Le tour d'horizon porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées au paragraphe 11 de la NES n° 2 (rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux).

## 4) BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Cette section décrit les **principaux aspects** de la législation nationale du travail concernant la santé et la sécurité au travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs identifiés à la section 1. Le tour d'horizon porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées aux paragraphes 24 à 30 de la NES n° 2.

## 5) PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section précise à quelles fonctions et/ou personnes correspondent les responsabilités suivantes dans le cadre du projet (le cas échéant) :

- Recrutement et gestion des travailleurs du projet
- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants
- Santé et sécurité au travail y compris la gestion des risques d'EAS/HS

- Formation des travailleurs
- Gestion des plaintes des travailleurs

Dans certains cas, ces fonctions et/ou personnes peuvent être identifiées chez des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants, particulièrement lorsque les travailleurs du projet sont employés par des tiers.

## **6) POLITIQUES ET PROCÉDURES**

Cette section donne des informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres politiques générales applicables au projet. Le cas échéant, elle identifie la législation nationale applicable.

Si des risques importants pour la sécurité sont recensés à la section 2, la présente section décrit comment ceux-ci seront gérés. Si le travail forcé est considéré comme un risque, cette section décrit comment celui-ci sera géré (voir le paragraphe 20 de la NES n° 2 et les sections correspondantes de la Note d'orientation). Et lorsqu'il est déterminé qu'il existe un risque de travail des enfants, celui-ci est examiné à la section 7.

Si l'Emprunteur dispose de politiques ou procédures particulières, elles peuvent être citées dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre ou annexées à celles-ci, ainsi que tout autre document pertinent.

## **7) ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI**

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet
- La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet
- La procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet
- La procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans
- Voir les paragraphes 17 à 19 de la NES n° 2 ainsi que les sections correspondantes de la Note d'orientation.

## **8) CONDITIONS GÉNÉRALES**

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- Les salaires, les horaires de travail et autres dispositions s'appliquant au projet
- Le nombre maximal d'heures de travail qui peuvent être effectuées dans le cadre du projet
- Toute convention collective applicable au projet. Le cas échéant, en dresser la liste et décrire les principales caractéristiques et dispositions de ces conventions.
- Toute autre condition particulière

## **9) MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES**

Cette section fournit des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes qui sera mis à la disposition des travailleurs directs et contractuels, et décrit de quelle manière ces travailleurs seront informés de son existence.

Lorsque des travailleurs communautaires sont engagés dans le cadre du projet, des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes concernant ces travailleurs sont fournies à la section 11.

## **10) GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES n° 2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante.
- 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, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES n° 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

- La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES n° 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

## 11) TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Lorsque le projet prévoit le recours à des travailleurs communautaires, cette section donne des informations détaillées sur leurs conditions de travail et indique les mesures à prendre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est fournie à titre bénévole. Elle donne aussi des détails sur la nature des accords qui devront être conclus et les modalités d'enregistrement de ces accords. Voir le paragraphe 34.4 de la Note d'orientation correspondante.

Cette section fournit 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 les paragraphes 36 et 37 de la NES n° 2.

## 12) EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Lorsqu'il existe un 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, cette section énonce la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux.

### ANNEXE B1 : NES2 : TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

#### Obligations de l'Emprunteur

##### A. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur

###### *Travailleurs directs*

4. Les dispositions des paragraphes 9 à 30 de la présente NES s'appliqueront aux travailleurs directs.

###### *Travailleurs contractuels*

5. Les dispositions des paragraphes 9 à 33 de la présente NES s'appliqueront aux travailleurs contractuels, tel qu'il est précisé à la Section E.

###### *Travailleurs communautaires*

6. Les dispositions des paragraphes 34 à 38 de la présente NES s'appliqueront aux travailleurs communautaires, tel qu'il est précisé à la Section F.

###### *Employés des fournisseurs principaux*

7. Les dispositions des paragraphes 39 à 42 de la présente NES s'appliqueront aux employés des fournisseurs principaux, tel qu'il est précisé à la Section G.

8. Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet<sup>8</sup>. La NES no 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail).

9. L'Emprunteur élaborera et mettra en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre qui s'appliquent au projet. Ces procédures décriront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la présente NES<sup>9</sup>. Elles indiqueront de quelle façon la présente NES s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que l'Emprunteur imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés, conformément aux paragraphes 31 à 33.

###### *Conditions de travail et d'emploi*

10. 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 (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES. 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.

11. 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.

12. 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<sup>10</sup>. 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.

#### *Non-discrimination et égalité des chances*

13. 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<sup>11</sup>, 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.

14. 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<sup>12</sup> ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

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

#### *Organisations de travailleurs*

16. Dans les pays où 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. 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. L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. L'Emprunteur 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.

## **B. Protection de la main d'œuvre**

### *Travail des enfants et âge minimum*

17. Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.

18. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes :

- a. Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 ci-dessous
- b. Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence
- c. L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.

19. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui<sup>13</sup>, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

### *Travail forcé*

20. Le projet n'aura pas recours au travail forcé, quel '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<sup>14</sup>. 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<sup>15</sup>.

### *Protection des femmes au chantiers*

21. Le code de conduites interdisant l'EAS/HS au lieu des services ; les formations régulières des travailleurs sur l'EAS/HS, les sanctions mises en place en cas de non-respect de ce CdC, les affichages rappelant les comportements interdits, les éclairages, les installations hygiéniques séparées pour les hommes et les femmes qui puissent être fermes de l'intérieur.

## **C. Mécanisme de gestion des plaintes**

22. Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels<sup>16</sup> (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel<sup>17</sup>. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

23. Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.

24. Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de

conventions collectives. Ce mécanisme de gestion des plaintes sera adapté pour répondre de façon confidentielle, rapide, et centrée sur le/la survivant(e) aux plaintes sensibles tels que l'EAS/HS.

#### **D. Santé et Sécurité au Travail (SST)**

25. Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA.

Les mesures SST qui s'appliquent au projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES18.

26. 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<sup>19</sup> ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle<sup>20</sup>.

27. 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.

28. 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.

29. 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<sup>21</sup> 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.

30. 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.

31. 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.

#### **E. Travailleurs contractuels**

32. L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers<sup>22</sup> 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 en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42.

33. L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. 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.

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

## **F. Travailleurs communautaires**

35. 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<sup>23</sup> ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de tels projets, il ne sera peut-être pas opportun d'appliquer toutes les dispositions de la NES n° 2. 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<sup>25</sup>.

36. Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES 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 ;
- c. à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués par rapport au travail communautaire et seront appliqués conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus. La manière dont ces dispositions s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion de la main d'œuvre.

37. 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.

38. L'emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire en recherchant les risques visés aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. 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.



39. Le système d'examen établi conformément aux dispositions du paragraphe 30 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.

### **G. Employés des fournisseurs principaux**

40. 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.

41. Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 ci-dessus. 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.

42. 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.

43. 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 de la présente NES.

#### **Notes:**

<sup>9</sup> Dans la mesure où les prescriptions du droit national s'appliquent aux activités du projet et satisfont aux exigences de la présente NES, l'Emprunteur ne sera pas tenu de les reprendre dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.

<sup>10</sup> Le versement de ces indemnités dépendra de la nature de la relation de travail, y compris si les travailleurs du projet sont employés sur la base d'un contrat à durée déterminée, ou s'ils travaillent à temps plein, à temps partiel, sur une base temporaire ou saisonnière.

<sup>11</sup> L'Emprunteur envisagera de prendre, à condition que cela soit techniquement et financièrement possible, des mesures raisonnables pour adapter le lieu de travail aux travailleurs handicapés du projet.

<sup>12</sup> Par exemple, lorsque le projet ou une composante de celui-ci vise un groupe ou un ensemble particulier d'individus, comme dans les projets obligés de recruter la main-d'œuvre locale, les projets de protection sociale ou les projets œuvrant pour la paix. Il peut également s'agir de mesures de discrimination positive prévues par le droit national.

<sup>13</sup> Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

<sup>14</sup> Un travail est effectué de plein gré lorsque le travailleur y consent librement et en connaissance de cause. Ce consentement doit exister tout au long de la relation de travail et le travailleur doit avoir la



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

<sup>15</sup> Le trafic humain se définit comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes par la menace de recours ou le recours à la force ou d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre et l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre à des fins d'exploitation. Les femmes et les enfants sont particulièrement vulnérables au trafic humain.

<sup>16</sup> Pour les travailleurs communautaires, voir le paragraphe 36.

<sup>17</sup> Ce mécanisme de gestion des plaintes sera distinct du mécanisme de gestion des plaintes exigé en application de la NES n° 10.

<sup>18</sup> La Section 2 des Directives ESS générales sur la santé et la sécurité au travail s'applique à tous les projets et peut être consultée à l'adresse suivante : <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9aef2880488559a983acd36a6515bb18/2%2BOccupational%2BHealth%2Band%2BSafety.pdf?MOD=AJPERES>. Chacune des directives applicables à un secteur d'activité traitent des questions de santé et sécurité au travail concernant ce secteur d'activité particulier. On peut trouver les liens vers chacune de ces directives à l'adresse suivante : [http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics\\_Ext\\_Content/IFC\\_External\\_Corporate\\_Site/IFC+Sustainability/Sustainability+Framework/Environmental,+Health,+and+Safety+Guidelines/](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/IFC+Sustainability/Sustainability+Framework/Environmental,+Health,+and+Safety+Guidelines/)

<sup>19</sup> Ces dispositifs seront coordonnés avec les mesures de préparation et de réponse aux situations d'urgence prévues sous la NES n° 4.

<sup>20</sup> Ces solutions doivent tenir compte, le cas échéant, du niveau de salaire et de l'âge du travailleur du projet, de l'importance de l'impact négatif et du nombre et de l'âge des personnes à charge concernées.

<sup>21</sup> Ces services peuvent être fournis directement par l'Emprunteur ou par l'entremise de tiers.

<sup>22</sup> Voir la note 3 : il peut s'agir de fournisseurs et prestataires, de sous-traitants, de négociants, d'agents ou d'intermédiaires.

<sup>23</sup> Par exemple, les programmes de « vivres contre travail » et les travaux publics exécutés dans le cadre de programmes de protection sociale.

<sup>24</sup> Ces mesures seront consignées dans les procédures de gestion de la main d'oeuvre.

<sup>25</sup> Voir la note 14.

### ***Annexe 3: Codes de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants***

Pour mettre en place un système d'atténuation du risque d'EAS/HS, il convient d'exiger que les dispositions suivantes soient respectées :

- Tous les employés de l'entreprise (y compris ses sous-traitants), du maître d'œuvre et les autres consultants qui ont une empreinte dans la zone du projet doivent signer un code de conduite ;
- Un véritable plan d'action pour la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel doit être mis en place pour que les travailleurs comprennent bien la politique suivie et les comportements escomptés, de même qu'un mécanisme de gestion des plaintes. Ce plan d'action devrait inclure des programmes de formation et de communication ainsi que des mesures destinées à informer la communauté touchée par le projet du code de conduite que le personnel du projet vient de signer ; et
- Le plan d'action devrait définir des protocoles de responsabilisation et d'intervention qui énoncent les procédures à suivre afin d'amener les gens à répondre de leurs actes et de sanctionner les membres du personnel ayant enfreint les politiques en matière d'EAS/HS.

**Note à l'intention du soumissionnaire :** Le contenu minimum du formulaire ou code de conduite, tel que défini par le maître d'ouvrage, ne doit pas être modifié substantiellement. Cependant, le soumissionnaire peut ajouter des règles qu'il juge appropriées, y compris pour prendre en compte des questions/risques spécifiques au marché ou contrat.

**Note à l'intention du maître d'ouvrage :** Les règles minimales suivantes ne doivent pas être modifiées. Le maître d'ouvrage peut ajouter des règles supplémentaires concernant des questions particulières, recensées à la suite d'une évaluation environnementale et sociale pertinente. Parmi les questions recensées, on peut citer des risques associés à : l'afflux de main-d'œuvre, la propagation de maladies transmissibles, l'exploitation et les abus sexuels, etc. Supprimer cette case avant de publier les dossiers d'appel d'offres.

#### **A. GENERALITES**

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 de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS),) 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 :

- 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
- Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG/EAS/HS et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra 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/EAS/HS 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 :

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

## **B. DEFINITIONS**

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 du 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) :** Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes

peuvent se produire dans la sphère publique ou privée (Directives du Comité permanent inter-organisations sur la violence basée sur le genre, 2015, p.5).

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

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

**Harcèlement Sexuel** : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.

**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 personne qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

**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).

**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.

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

**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 inférieur. 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** : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.

**Code de conduite concernant les VBG** : 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.

**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 VBG 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.

### **C. CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE**

Nous sommes l'Entrepreneur *[insérer le nom de l'Entrepreneur]*. Nous avons signé un marché avec *[insérer le nom du Maître d'Ouvrage]* pour *[insérer la description des travaux]*. Ces travaux seront exécutés à *[insérer le site ou autres lieux où les travaux seront exécutés]*. Notre marché exige que mettions en œuvre des mesures pour prévenir les risques environnementaux et sociaux liés à ces travaux, y compris les risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuels.

Ce Code de Conduite fait partie de nos mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux travaux. Cela s'applique à tous nos personnels, ouvriers et autres employés sur le site des travaux ou autres lieux où les travaux sont exécutés. Cela s'applique également au personnel de chacun de nos sous-traitants et tout autre personnel nous accompagnant dans l'exécution de travaux. Il est fait référence à toutes ces personnes comme étant « **Le Personnel de l'Entrepreneur** » et qui sont soumises à ce Code de Conduite.

Ce Code de Conduite identifie le comportement que nous exigeons du Personnel de l'Entrepreneur.

Notre lieu de travail est un environnement où tous comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.

## **CONDUITE EXIGEE**

Le Personnel de l'Entrepreneur doit :

1. s'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente;
2. se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel de l'Entrepreneur et toutes autres personnes ;
3. maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de:
  - a. s'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé;
  - b. porter les équipements de protection du personnel requis;
  - c. appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques ; et
  - d. suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
4. signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé;
5. traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants;
6. ne pas se livrer à des activités de Harcèlement Sexuel, ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel de l'Entrepreneur ou du Maître d'Ouvrage;
7. ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne;
8. ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives;
9. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, sauf dans le cas d'un mariage préexistant;
10. suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS);
11. signaler de manière formelle les violations de ce Code de conduite; et
12. ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de conduite, que ce soit à nous ou au Maître d'Ouvrage, ou qui utilise le mécanisme de plainte pour le personnel de l'Entrepreneur ou le mécanisme de recours en grief du projet.

## **FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS**

Si une personne constate un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la préoccupe de toute autre manière, elle devrait en faire part dans les meilleurs délais. Cela peut être fait de l'une ou l'autre des façons suivantes:

1. Contacter [*insérer le nom de l'expert social de l'Entrepreneur ayant une expérience pertinente dans le traitement de la VBG, ou si cette personne n'est pas requise en vertu du Marché, une autre personne désignée par l'Entrepreneur pour traiter ces questions*] par écrit à cette adresse [*insérer*] ou par téléphone à [*insérer*] ou en personne à [*insérer*]; ou
2. Appeler [*insérer*] la hotline de l'Entrepreneur (le cas échéant) et laisser un message.

L'identité de la personne restera confidentielle, à moins que le signalement d'allégations ne soit prescrit par la législation du pays. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêtons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références de prestataires de services susceptibles d'aider la personne qui a vécu l'incident allégué, le cas échéant.

Il n'y aura pas de représailles contre une personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation de ce Code de Conduite.

## **CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE**

Toute violation de ce Code de conduite par le personnel de l'Entrepreneur peut entraîner de graves conséquences, allant jusqu'au licenciement et le référé éventuel aux autorités judiciaires.

POUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRENEUR :

J'ai reçu un exemplaire de ce Code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions au sujet de ce Code de conduite, je peux contacter [*insérer le nom de la personne-ressource de l'Entrepreneur ayant une expérience pertinente*] afin de demander une explication.

Nom de l'employé de l'entreprise : [indiquer le nom].

Signature : \_\_\_\_\_

Date : (Jour/mois/année) : \_\_\_\_\_



Contreseing du représentant habilité de l'entreprise :

Signature : \_\_\_\_\_

Date : (Jour/mois/année) : \_\_\_\_\_