

République du Niger
Fraternité-Travail- Progrès
**Ministère de l'Environnement et de la Lutte Contre la
Désertification**

Projet de Gestion Intégrée du Paysage au Niger (PGIP)- P177043

Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO)

Mai 2022

Table des matières

Liste des abréviations	4
Glossaire.....	5
1.INTRODUCTION.....	6
2.Objectif des PGMO.....	6
3.Document de références.....	6
4.Aperçu de l'utilisation de travailleurs au sein du Projet.....	7
4.1. Effectif des travailleurs du projet.....	7
4.2. Caractéristiques et types des travailleurs	7
4.2.1. Travailleurs directs	7
4.2.2. Travailleurs contractuels	7
4.2.3. Employés des fournisseurs principaux	8
4.2.4. Travailleurs communautaires	8
4.3. Calendrier des besoins en main-d'œuvre.....	8
5.Identification des Risques Professionnels liés au Travail	9
5.1. Principaux risques auxquels sont sujets les travailleurs dans le cadre du PGIP	9
6.BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU NIGER : TERMES ET CONDITIONS.....	13
7.PERSONNEL RESPONSABLE.....	17
8.POLITIQUES ET PROCEDURES	18
9.TERMES ET CONDITIONS	21
10.MECANISME DE GESTION DES PLAINTES ET DE REGLEMENT DES GRIEFS.....	21
10.1.Modes de règlements des conflits de travail.....	22
10.1.1.Règlement à l'amiable.....	22
10.1.2.Recours administratif et juridictionnel	22
10.1.3.Médiateur de la République.....	23
10.2.Procédure de traitement des plaintes	23
10.2.1.Mécanismes spécifiques au traitement des VBG et EAS/HS.....	26
10.2.1.1.Opérateur du MGP	26
10.2.1.2.Prestataire de services.....	26
10.2.1.3.Points focaux chargés des questions EAS/HS et aux VBG au sein du Projet	26
10.2.1.4.Mécanismes de rapportage et de référencement.....	27
10.2.1.5.Responsabilités de l'aide à la survivante.....	29
10.3.Dispositif	29
11.Gestion des Contractants et Fournisseurs.....	29
11.1. Gestion des fournisseurs et prestataires	29
11.2. Gestion des travailleurs communautaires.....	30
11.3. Gestion des employés des fournisseurs principaux.....	30
12.BUDGET DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO.....	31

13.Conclusion..... 31
ANNEXES 32

Liste des abréviations

ANMS	Agence Nigérienne de la Mutualité Sociale
ANPE	Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi
CDN	Contribution Déterminée au niveau National
CES	Cadre Environnemental et Social
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
COVID 19	Maladie du Coronavirus 2019
DRH	Directeurs/Directrices des Ressources Humaines
EAS/HS	Exploitation et abus sexuels / Harcèlement sexuel
ESHS	Normes Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité
HST	Hygiène et Sécurité au Travail
GRH	Gestion des Ressources Humaines
IST	Infections Sexuellement Transmissibles
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MET/PS	Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale
MFP/T	Ministère de la Fonction Publique et du Travail
NES	Norme Environnementale et Sociale
NDT	Neutralité en matière de Dégradation des Terres
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PGIP	Projet de Gestion Intégrée du Paysage au Niger
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PRN	Présidence de la République (du Niger)
UAR	Unité d'Appui Régionale
UGP	Unité de Gestion du Projet
SIDA	Syndrome d'Immuno- Déficience Acquise
SST	Santé et la Sécurité au Travail
VBG	Violences Basées sur le Genre
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine
VCE	Violences Contre les Enfants

Glossaire

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

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) ;

Migrants : ce sont des 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 ;

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 ;

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.

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 de la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail au Niger et ses textes d'application). La Norme Environnementale et Sociale (NES 2) de la Banque mondiale, 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 ou les travailleurs employés directement*) ;
- 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 ou primaires*) ; et
- iv. Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (*travailleurs communautaires*).

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

- tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu'elles sont définies par les lois et les règlements ;
- tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire ;
- tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, notamment dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- tout travail exécuté dans le cadre familial par les enfants, qui ne compromet pas leur développement et leur épanouissement.

1. INTRODUCTION

Le Ministère de l'Environnement et de la Lutte contre la Désertification (ME/LCD) a élaboré les *Procédures de la Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO)* du Projet de Gestion intégrée des Paysages du Niger (GIP) (P117043) pour le rendre conforme à la Norme environnementale et sociale (NES) n° 2 de la Banque mondiale relative à la « *Main d'œuvre et Conditions de travail* ».

Ces procédures décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national (Code du Travail) et de la NES 2. Elles indiquent de quelle façon la NES concernée s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Projet imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés.¹

2. Objectif des PGMO

Le but général des PGMO est de **faciliter la planification et la mise en œuvre du projet**. Pour cela, elles identifient les principaux besoins en ressources humaines et les risques associés au projet et permettent de déterminer les ressources nécessaires pour faire face aux problèmes du travail du projet.

Conformément à la NES 2, les objectifs spécifiques des PGMO sont les suivants :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs,
- Promouvoir *l'Agenda pour le travail décent*,² y compris par rapport au traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs,
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante 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 (tels que définis par l'OIT),
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail,
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES), et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires, et les employés des fournisseurs primaires, selon le cas,
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.

Ce document est **un document évolutif** qui est lancé au début de la préparation du projet et qui est examiné et mis à jour tout au long de la mise en œuvre du projet. Il a fait l'objet d'une présentation, ensemble avec tous les autres instruments de sauvegarde (CGES, CPR, PMPP et PGIPP), lors d'une consultation publique. Dans les annexes 15 et 16 du CGES, on trouvera respectivement le compte-rendu de la consultation publique et la liste des participants.

3. Documents de références

La gestion de la main d'œuvre se conformera aux exigences des normes environnementales et sociales, aux notes d'orientations pour les emprunteurs, aux conventions OIT et ONU, et à la réglementation nationale. On citera à titre d'information les références suivantes :

- Le Code de travail du Niger,
- La nouvelle norme ISO 45001 v 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017),
- Les Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU),

¹ Pour un souci de simplification et de lisibilité du texte, il est bien entendu que dans ce document, les termes « travailleurs » ou « employés » sont utilisés de manière neutre et désignent à la fois les hommes et les femmes.

² Conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants).

- Le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale (BM).

4. Aperçu de l'utilisation de travailleurs au sein 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.

4.1. Effectif des travailleurs du projet

Sur la base des prévisions du personnel au niveau national et des unités régionales, le Projet, aura un effectif d'une trentaine de travailleurs directs.

Comme autres travailleurs, le Projet emploiera des contractuels comme prestataires de services notamment dans les études et contrôles, les Audits, etc. Au stade actuel, on peut estimer à cinquante (50) travailleurs contractuels qui seront engagés sur la base des thématiques du Projet.

Pour les travailleurs communautaires, il serait difficile de faire une estimation de leur effectif à ce stade de préparation.

Tous les travailleurs seront soumis à la signature et au respect d'un Code d'Ethique déontologique selon leur profil.

4.2. Caractéristiques et types des travailleurs

Conformément aux exigences de la NES°2 de la Banque mondiale, dans le cadre de la mise en œuvre du projet, des travailleurs directs et indirects seront mobilisés.

4.2.1. Travailleurs directs

Les travailleurs directs sont les personnes directement employées par le Projet, recrutées par le Gouvernement du Niger pour effectuer des tâches qui sont directement liées au PGIP.

Ces travailleurs directs seront des fonctionnaires avec un statut particulier ou des consultants avec des expériences avérées et justifiées. Leurs profils seront compatibles avec les objectifs spécifiques du PGIP. Ils seront soumis périodiquement à une évaluation de leur performance professionnelle. Il s'agit notamment des personnes physiques employées au sein de l'UGP et des UAR.

Personnel de l'UGP (6 personnes) pendant cinq ans

- Coordinateur de projet
- Spécialiste en passation des marchés
- Spécialiste en gestion financière
- Spécialiste en S&E
- Auditeur externe
- Auditeur interne

Personnel des UAR (3 personnes pour les UAR) : un maximum 25 personnes (pendant cinq ans)

- Spécialiste en charge en sauvegardes environnementales
- Spécialiste en sauvegardes sociales
- Spécialiste en animation territoriale

4.2.2. Travailleurs contractuels

Les travailleurs désignés sous ce vocable sont les personnes employées ou recrutées par des tiers³ (des cabinets, des parties prenantes du projet, des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

Les termes et conditions des contrats pour tous les travailleurs impliqués seront cohérents avec la législation nationale du travail notamment la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger et son décret d'application en vue de garantir des conditions de travail acceptables (conditions d'emploi, non-discrimination et égalité des chances, organisations de travailleurs).

Dans le cadre de la mise en œuvre du PGIP, on estime à une cinquantaine (50 dont 20-30 femmes)

4.2.3. Employés des fournisseurs principaux

Il s'agit dans cette catégorie des personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux pour assurer la mise en œuvre du PGIP.

Une fois la base de données des fournisseurs constituée, le nombre des travailleurs sera connu et publié.

4.2.4. Travailleurs communautaires

Selon l'esprit de la NES N° 2, « les travailleurs communautaires sont la main d'œuvre constituée par la communauté à titre de contribution au projet » ou « lorsque le projet est conçu pour favoriser le développement de proximité à travers un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit ».

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales (associations de villages ou de quartier ou encore départementale ou régionale) fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration »

A cela il faut ajouter les employés d'entreprises fournissant des travaux spécifiques. Ce sont des personnes employées ou recrutées par les « fournisseurs principaux » qui, sur une base continue, approvisionnent directement le programme en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Le nombre des travailleurs des fournisseurs qui seront employés est inconnu à ce jour et sera connu pendant la mise en œuvre des activités du programme.

Au regard des objectifs et des activités du PGIP, des travailleurs communautaires seront recrutés pour les besoins de la main d'œuvre dans certaines situations.

4.3. Calendrier des besoins en main-d'œuvre

Toutes les ressources humaines à mobiliser dans le cadre du programme devront l'être dans les douze prochains mois à partir de la mise en vigueur du PGIP, en fonction des besoins du projet et du rythme des acquisitions. Au niveau de l'UCP et des UAR, tous les travailleurs seront recrutés conformément aux procédures de l'IDA avant la mise en vigueur du projet.

Les travailleurs sous contrat seront engagés en fonction des besoins des activités du projet (on peut estimer environ 10 travailleurs par an, pendant cinq ans). Les bureaux d'études, les prestataires de services et les consultants individuels seront recrutés à partir d'appels d'offre (sur la base de termes de référence, si nécessaire) et l'établissement de contrats ou conventions de travail.

Des travailleurs communautaires seront impliqués dans la mise en œuvre de certains sous-projets, leur travail pouvant être considéré comme une contribution « en nature » au coût total des sous-projets. Le genre des tâches de ces travailleurs variera en fonction des sous-projets (activités de terrassement des sols, plantation d'arbres, restauration des paysages, etc.).

En fonction de la nature des sous-projets potentiels dans l'ensemble de communes ciblées, on peut estimer qu'environ 10% de l'ensemble des travailleurs communautaires potentiels seront opérationnels

³ Lorsque le Projet sera approuvé, une liste de fournisseurs potentiels sera établie après un Avis à manifestation pour constituer une base de données.

dès la première année et les reste au cours des quatre années suivantes. Idéalement, environ 50% des travailleurs communautaires seront constitués par des femmes.

5. Identification des Risques Professionnels liés au Travail

Le Projet et ses activités

L'objectif de développement du projet est d'accroître l'adoption de pratiques de restauration des paysages intelligentes par rapport au climat et augmenter l'accès aux opportunités de revenus dans les communes ciblées par le projet.

Le projet couvrira 82 Communes (dont les 38 Communes déjà couvertes par le PAC-RC) des Régions de Dosso, Zinder, Maradi, Tahoua, Tillabéri et Diffa. A ce stade de la préparation du projet, on peut estimer les bénéficiaires du PGIP à environ 5,5 millions de personnes.

COMPOSANTE 1 : Création de connaissances et planification territoriale pour la résilience climatique.

- CP1.1 – Inventaires nationaux des forêts et des parcours ;
- CP1.2 - Développement des Plans de gestion forestiers, sylvo- pastoraux et halieutiques ;
- CP1.3 - Planification et développement territoriaux tenant compte du climat dans les communes ciblées ;
- CP 1.4 : Environnement propice à la mise en œuvre de la CDN et de la NDT du Niger.

COMPOSANTE 2 - Investissements dans la restauration des paysages et la résilience communautaire au changement climatique.

- CP2.1 - Restauration des paysages et des services écosystémiques
- CP2.2 - Renforcement de la résilience des moyens de subsistance locaux

COMPOSANTE 3 : Coordination et Suivi-évaluation.

- CP3.1 : Coordination et Gestion du Projet
- CP.3.2 Suivi et Evaluation du projet
- CP3. 3 : Communication et gestion des conflits

COMPOSANTE 4 : Réponse d'urgence contingente.

Dans le cadre de la réalisation de ses activités, le projet utilisera **des travailleurs ayant des statuts différents**, à la fois au niveau central (personnel de l'UGP), régional (UAR) et local (travailleurs contractuels, employés de fournisseurs principaux et travailleurs communautaires) :

- Pour les activités de la Composante 1 le Projet utilisera les services de fonctionnaires et d'experts, sur une base permanente ou temporaire, en charge d'assurer la révision de textes juridiques et réglementaires, assurer des formations et appuyer le processus de planification territoriale.
- Pour les activités de la Composante 2 dans le domaine de la gestion des terres, de la restauration des paysages, de l'eau et de la biodiversité, le Projet utilisera les services d'experts sur une base ponctuelle de travailleurs dans des chantiers pour des travaux (tels que la construction d'infrastructures) nécessitant **une main d'œuvre spécialisée et non spécialisée et les services de travailleurs communautaires**.

5.1. Principaux risques auxquels sont sujets les travailleurs dans le cadre du PGIP

Les principaux Risques par rapport à la NES 2 peuvent être résumés comme suit :

- ▶ Risques relatifs aux conditions et à la protection des travailleurs (y compris l'exposition au COVID-19, les risques associés à la santé et la sécurité au travail, les risques de travail des enfants ainsi que les risques de mauvaises conditions de travail).

- ▶ Maladies (ex. poussières engendrées par les chantiers) et maladies et infections sexuellement transmissibles (SIDA, IST) à cause de la présence de travailleurs d'origine et comportements différents.
- ▶ Accidents pour les travailleurs au niveau des chantiers (blessures, morsures d'insectes, etc.).
- ▶ Discrimination à l'encontre de certains groupes sociaux lors du recrutement des travailleurs communautaires.

❖ **Risques des travailleurs dans les bureaux**

Le travail de bureau est généralement considéré comme un travail sans risque professionnel. Cependant, force est de reconnaître qu'au cours de la dernière décennie on a pu constater qu'en effet il comporte **des risques de maladies et ce depuis le développement de l'ergonomie**. Dans un poste sédentaire, soumis à différentes sources de bruit (usage intensif du téléphone), aux contraintes visuelles du travail sur écran, à des astreintes de productivité, de contrôle, d'agressivité verbale des tiers, dans des locaux confinés et encombrés, l'employé de bureau est exposé principalement à des risques de troubles visuels, auditifs et musculo-squelettiques, de stress et de souffrance mentale (harcèlements), de chutes et petites blessures, de risque épidémique. A tout cela s'ajoutent des risques d'exposition à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier, comme aussi l'exposition à des détergents pour les femmes de ménage.

Le PGIP fera des **choix organisationnels adaptés** (style de management et rythme de travail), des aménagements ergonomiques et hygiéniques (climatisation, poste et locaux de travail), une formation à la gestion de la charge de travail et émotionnelle, aux postures au bureau et au travail sur écran, permettent une prévention des risques professionnels du personnel de bureau.

❖ **Risques généraux liés à la main d'œuvre**

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

La mise en œuvre des activités du programme se feront dans certaines régions où l'insécurité est un grand risque. Les attaques terroristes peuvent entraîner des risques d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les besoins en services sociaux de base (santé, éducation, alimentation) et occasionner de violence basée sur le genre. Ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vies humaines des travailleurs des ministères concernés des zones en situation de crise. A cet effet dans le cadre de la NES 2 toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du programme élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé. L'emprunteur évaluera dans les études techniques à venir (APD et DAO), EIES, les différents contrats des entreprises adjudicatrices des marchés de travaux de constructions pour intégrer en terme de mesure le dispositif de sécurité des travailleurs y compris les aspects d'insécurité publique telle que le terrorisme (déploiement des agents de sécurité de l'État mis à disposition pour fournir des services de sécurité agissant d'une manière conforme aux dispositions du paragraphe 24). Aussi bien pour les Entreprises adjudicatrices des marchés que pour leur sous-traitant, des exigences en matière d'Assurance et de prise en charge en cas d'incident, seront intégrées dans les DAO et Contrats. Les procédures et les mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité

Risques d'accidents de la route

La mise en œuvre du programme présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs du programme et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du programme. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du programme auront à effectuer, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, de nombreux déplacements vers les différentes zones d'intervention du programme. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défectueux, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du programme, pour réduire ces

risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du programme sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité su travail, etc.

Risques d'atteintes morales et physiques

En raison de la situation sécuritaire actuelle dans certaines régions du Niger (actes de grand banditisme et menace terroriste), les travailleurs du programme peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures...). En effet, les missions confiées aux travailleurs du programme pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines. Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du programme, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires, pourraient réduire considérablement ces risques. Enfin, une forte implication des acteurs locaux dans la mise en œuvre des activités dans les zones à risque sécuritaire pourrait contribuer à réduire les risques d'atteinte morale et physiques.

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

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

Risques sanitaires émergents

L'article 155 du code du travail prévoit que « le stress, le tabagisme, l'alcoolisme, la toxicomanie et le VIH/Sida constituent les risques émergents liés à la santé dans le monde du travail. Tout employeur est tenu d'informer et de sensibiliser ses travailleurs sur les risques émergents et de leur apporter une assistance psychosociale ». Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du programme comporte des risques de propagation de la COVID-19. En effet, les activités du programme sont susceptibles d'impliquer des interactions avec des personnes infectées. En cas d'apparition de la Covid 19 un plan d'urgence est à développer sur chaque site et ce dernier devrait définir les procédures qui seront mises en place en cas de manifestation de la COVID-19 sur le site de travail. Le plan d'urgence devrait être élaboré en consultation avec les établissements de santé nationaux et locaux, afin de s'assurer que des dispositions sont en place pour le confinement, les soins et le traitement efficaces des travailleurs qui ont contracté la COVID-19.

Le tableau N°1 ci-après fait la synthèse des risques potentiels auxquels pourrait être exposée la main d'œuvre, et propose des mesures d'atténuation :

Tableau 1 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; ✓ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; ✓ Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		activités, surtout celles menées sur le terrain ; ✓ Faire recours à des escortes pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
	Accidents de circulation de la route	✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ; ✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; ✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; ✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.
	Risques de survenue de l'exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants	✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAS/HS, les codes de conduite et le MGP ✓ La signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet (y compris l'UGP, les travailleurs directs et contractuels) avec des clauses spécifiques sur la EAS/HS et sanctions prévues en cas de faute ✓ 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 ; ✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE ✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles ✓ S'assurer que le MGP est accessible pour les plaintes EAS/HS et aux travailleurs du projet, notamment des femmes
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ✓ Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; ✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; ✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ; ✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; ✓ Former le personnel à la gestion du stress ; ✓ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait. ✓ La cartographie des services VBG et la mise en place d'un protocole de réponse pour

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS).
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; ✓ Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.
Santé et Sécurité au Travail	Risques de blessures par chutes, incidents mettant en cause des véhicules ou d'autre équipements mobiles ; voies d'accès ou de sortie bloquées ; barricades inadéquates dans le chantier ou mauvaise délimitation du lieu de travail ; etc.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Veiller à ce que les mesures et procédures en matière de santé et sécurité au travail exigées par la loi soient appliquées dans un chantier ; ✓ Fournir l'équipement, les matériaux et les dispositifs de protection et voir à ce qu'ils soient utilisés et gardés en bon état ; ✓ Faire en sorte que les travailleurs reçoivent l'information, les directives et la supervision nécessaires pour protéger leur santé et leur sécurité ; ✓ Voir à ce que les travailleurs portent l'équipement de protection individuelle et reçoivent la formation sur son utilisation et ses limites.
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Divers risques d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : Equipement de Protection Individuelle (EPI) adaptés, boîte à pharmacie, convention de soins, etc. ✓ Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies ; ✓ Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.

6. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU NIGER : TERMES ET CONDITIONS

Dans le cadre de ce programme, la réglementation du travail en matière d'emploi au Niger repose sur les lois et les règlements ci-après :

- ▶ la Constitution du 25 novembre 2010 qui reconnaît à tous les citoyens le droit au travail, la liberté syndicale et le droit de grève ;
- ▶ 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 Etablissements 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 Directions 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 portant modalités d'application de la Loi n°2007-26 du 23 juillet 2007, portant 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 par la convention collective interprofessionnelle ;
- ▶ le Décret n° 2014-490/PRN/MFP/RA/MF du 22 juillet 2014, portant approbation des Statuts de la CARENI ;
- ▶ le Décret n°2015-641/PRN/MET/SS/MEF du 15 décembre 2015, modifiant et complétant le décret N°65-117/PRN/MFPT du 18 août 1965, portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- ▶ le Décret n°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant Partie règlementaire du Code du travail ;
- ▶ 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 éléments essentiels de cette réglementation sont synthétisés ci-dessous :

- ▶ **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 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.
- ▶ **Le congé de maternité** est de 14 semaines consécutives dont huit semaines postérieures à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladies dument constatée et résultant de la grossesse ou des couches.
- ▶ Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un **syndicat professionnel** (article 183 du Code du travail).
- ▶ Le **travail forcé** ou obligatoire est interdit.
- ▶ **Pour les enfants**, l'âge minimum de travail au Niger c'est 14 ans dans les conditions d'apprentissage légalement (article 99 du code du travail « Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation édictée par décret pris en Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées »).
- ▶ 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.

En matière de santé et sécurité au travail, le Niger a ratifié plusieurs Conventions portant sur la santé et sécurité au travail et a élaboré également plusieurs textes législatifs et réglementaires pour la protection de la santé et de la sécurité au travail dont des textes de portée générale relevant du Ministère du l'Emploi, du Travail et de la Protection sociale et des textes sectoriels (des Ministères des Mines, du Pétrole, des Transports, de l'Agriculture, l'Urbanisme, etc.). Les principales réglementations sont présentées ci-dessous :

- ▶ La **Constitution du Niger** dispose en son article 22 que « l'Etat prend les mesures de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants dans la vie publique et privée ». Les abus et harcèlements sexuels sont aussi traités par les Articles 45 de la loi N°2012 45 du 25 Septembre 2012 portant Code du Travail de la république du Niger et 281-1 du Code Pénal ; Article 122 du Décret N° 2017-682 du 10 Août 2017, l'article 11 de la Constitution « la personne humaine est sacrée. L'Etat a l'obligation absolue de la respecter et de la protéger ».
- ▶ Le **Code Pénal** nigérien modifié par la loi 2003-026 du 13 juin 2003 et d'autres textes réglementaires punissant de fortes peines les actes de violences sous diverses qualifications : coups et blessures

volontaires, violences et voies de fait, viol, mutilations génitales féminines, attentat à la pudeur, outrage à la pudeur, harcèlement sexuel ;

- ▶ Le *Décret 65-117 du 18 Août 1965* portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.
- ▶ Par ailleurs, d'après le *Code du Travail* :
 - Lorsque l'urgence l'exige impérieusement pour la protection de la vie ou de l'intégrité physique des travailleurs, l'inspecteur de Travail peut saisir le juge judiciaire d'une demande tendant à ce que soit ordonnée sans délai la fermeture totale ou partielle de l'entreprise dans l'attente du rétablissement des conditions normales de sécurité.
 - Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et organiser le travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies.
 - Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique.
 - L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité.
 - Les salariés, de leur côté, doivent respecter les consignes qui leur sont données, utiliser correctement les dispositifs d'hygiène et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.
 - L'employeur est tenu de déclarer tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise dans les formes et délais prévus par la réglementation sur la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles.
 - L'État ou la commune organise des visites médicales périodiques au profit des agents publics. Il assure le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail. 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.

Sécurité sociale. 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.⁴

Assurance chômage. 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.

Harcèlement sexuel. 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,

⁴ Dans la semaine qui suit l'engagement du travailleur, celui-ci doit être immatriculé à la CNSS. Il s'agit là d'une obligation qui pèse sur l'employeur. Et pour immatriculer un travailleur, il faut que l'employeur de son côté s'affilie à la CNSS. Une fois le travailleur immatriculé, l'employeur est tenu au reversement des cotisations sociales à la CNSS. Ce reversement intervient trimestriellement pour l'employeur qui occupe moins de vingt (20) salariés, au-delà, ce reversement a lieu tous les mois. Le plafond de l'assiette des cotisations sociales et les taux applicables sont fixés depuis le 1^{er} janvier 2014 conformément aux décrets N°2013-79/PRN/MFP/T du 24 Juillet 2013 et N°2013-281/PRN/MFP/T du 24 Juillet 2013. Il convient de préciser qu'à ce taux s'ajoute le taux de 0,5% de la cotisation de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) à la charge de l'employeur (décret N°2002/PRN/MFP/T du 28 novembre 2002) recouvrée dans les mêmes conditions que les cotisations de la CNSS.

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

S'agissant de la réduction des risques de propagation de la pandémie de COVID-19, il existe plusieurs procédures/pratiques internationales qui visent à fournir des orientations et des prescriptions en lien avec le contexte de la COVID-19 en matière de SST. Il s'agit, entre autres, de :

- la note intérimaire de la Banque mondiale publiée le 07 Avril 2020 relative aux politiques de sauvegarde contenues dans le cadre environnemental et social (CES) ;
- le document d'information scientifique sur la transmission du SARS-CoV-2 – Implications pour les précautions visant à prévenir l'infection publié par l'Organisation Mondiale de la Santé le 9 juillet 2020 ;
- la check-list de l'Organisation Internationale de Travail sur les mesures à prendre pour prévenir et limiter la propagation du COVID-19 au travail publiée le 9 avril 2020.

Maladies professionnelles. Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée doit être déclarée par la victime ou se représentant dans les quinze jours suivant la cessation du travail à l'inspecteur du travail. Ce délai pourra être prolongé pour certaines maladies par décret pris sur proposition du Ministre du travail et du Ministre de la Santé. Le certificat établi par le praticien doit indiquer la nature de la maladie, notamment des manifestations constatées et mentionnées aux tableaux, ainsi que les suites probables. La liste des maladies considérées comme professionnelles ainsi que les délais de prise en charge par la Caisse et la liste indicative des principaux travaux susceptibles de les provoquer figurent en annexe IV du décret N°2015-641/PRN/MET/SS/MEF du 15 décembre 2015 modifiant et complétant le décret N°65-117 du 18 août 1965, portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

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

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

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

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.

Le/La Directeur/Directrice des Ressources Humaines (DRH) du MELCD, le Spécialiste en Gestion Financière (SGF) et les spécialistes de l'UGP sont chargés du recrutement et de la gestion des travailleurs du projet.

L'UGP du PGIP :

- ▶ est chargée du recrutement et de la gestion des prestataires/ sous-traitants. Elle a responsabilité de tous les autres aspects liés à la sécurité sociale (prestations familiales et retraite) et l'assurance maladie des employés ;
- ▶ veille à ce que les exigences en matière de codes de conduites soient intégrées dans les DAO, les offres et dans les contrats des entreprises, des gestionnaires et des travailleurs. Ces codes de conduites utiliseront un langage clair pour interdire la EAS/HS et les sanctions claires en cas de non-respect. En plus, les formations régulières seront organisées sur les thèmes de VBG/EAS/HS pour les travailleurs ;

- ▶ est responsable de (i) la formation, (ii) la mise en œuvre et (iii) la supervision des aspects liés à la santé et à la sécurité au travail (SST) ;
- ▶ assure les activités de suivi et évaluation des mesures de gestion de la main d'œuvre
- ▶ sera assistée pour la supervision et le soutien à la mise en œuvre par une équipe expérimentée de spécialistes du ME/LCD et des autres ministères impliqués comme aussi de la Banque mondiale

Les Entrepreneurs :

- ▶ établissent des procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé.
- ▶ Mettent en place des mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé sont réglés à l'amiable et en cas de non-conciliation il est fait recours à la voie contentieuse qui est traitée par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique.

D'une manière générale, le Comité de pilotage du Projet (COFIL), qui a pour fonction l'orientation stratégique de la mise en œuvre du projet, assurera aussi le pilotage des activités liées à la PGMO.

8. POLITIQUES ET PROCEDURES

Gestion des droits des travailleurs

Des mesures précises seront prises pour assurer le respect des droits de tous les travailleurs, conformément aux normes du travail internationales (Bureau international du Travail, BIT)) et aux dispositifs nationaux. Cela concernera en particulier les aspects suivants :

- ***Egalité des chances.*** Au sujet des conditions de travail, toutes les activités du projet devront assurer un traitement économique applicable à tous les travailleurs résidant légalement dans le pays et reconnaissant le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela conduira au renoncement à toute mesure d'exception qui tendrait notamment à établir des discriminations contre les travailleurs et interdire la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.
- ***Accidents de travail.*** La victime d'un accident du travail doit immédiatement seul cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes, en informer ou en faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré décédé au sujet des accidents de travail voir aussi l'Annexe 3).
- ***Recrutement local.*** Au sujet du recrutement, on privilégiera, dans la mesure du possible, le recrutement local, en allouant des postes de travail aux personnes résidant dans la région des travaux depuis plus d'un an.
- ***Droit syndical.*** Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.
- ***Coercition.*** Les conventions internationales interdisent le recours au travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition, soit 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.
- ***Travail des enfants.*** Conformément aux conventions internationales et aux recommandations du BIT, comme aussi dispositifs juridiques nigériens (voir en particulier les Articles 53-60 du Code du Travail), le projet veillera à éliminer toute implication d'enfants de moins de 16 ans dans les travaux et à protéger les enfants travailleurs âgés entre 16 et 18 ans.
 - Un ensemble de mesures « répressives » devront dissuader les employeurs, spécialement ceux du secteur informel, de recruter des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de travailler.

- Il est important de souligner le fait que, d'après les dispositions du Code du Travail du Niger (voir ci-dessus), aucun enfant de moins de 14 ans ne pourra travailler dans le cadre des différentes activités du Projet.
- **Genre.** Les femmes, en particulier celles des groupes pauvres et vulnérables, seront impliquées dans la mise en œuvre des activités du projet, dans un souci de réduction des inégalités femmes-hommes dans ses activités. Des initiatives précises viseront en particulier à :
 - Respecter et promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes,
 - Intégrer le harcèlement sexuel dans le mécanisme de gestion des plaintes,
 - Inclure des représentants des deux sexes dans les instances de règlement des griefs pour les cas concernant les tensions au travail relatives au genre,
 - Désagréger les données santé, sécurité, environnement selon le sexe.

Les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (*Directives EHS*) de la Banque mondiale.

Le PGIP retiendra et respectera les directives EHS, particulièrement par rapport à l'hygiène et la sécurité au travail. Les employeurs et les agents de maîtrise sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

Des mesures de prévention et de protection seront prises conformément à l'ordre de priorité suivant : élimination des risques par la suppression de l'activité en question ; maîtrise du risque à la source par le biais de contrôles techniques ; minimisation des risques par l'étude de systèmes de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles ; et fourniture d'équipements de protection personnelle (PPE) appropriés conjointement avec la formation, l'utilisation et l'entretien des PPE.

D'une manière générale, les mesures EHS seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : (i) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; (ii) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; (iii) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; (iv) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; (v) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et (vi) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

En particulier, ces directives concernent les aspects suivants :

- **Formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail.** Des dispositions seront prises pour assurer une formation d'orientation en santé et la sécurité sur le lieu de travail pour tous les membres nouveaux du personnel, afin de s'assurer qu'ils possèdent une connaissance de base de la réglementation du travail dans l'établissement, pour leur protection personnelle et pour la prévention d'accidents affectant leurs collègues. Cette formation comportera une connaissance des risques de base, des risques spécifiques à l'établissement, des méthodes de travail sans danger et des procédures de secours en cas d'incendie, d'évacuation et de catastrophes naturelles, selon les exigences. On doit procéder à un examen approfondi des risques spécifiques à l'établissement et du codage couleur dans le cadre de la formation d'orientation.
- **Visites médicales.** Les travailleurs du projet ont droit à une visite médicale d'embauche et à des visites médicales périodiques, comme aussi des visites médicales de reprise de travail (à la suite d'un accident de travail ou à des absences de plus de 21 jours par raison de santé) et des visites spontanées en cas d'urgence.
- **Identification des risques.** Des procédures devront 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 risques corporels.** Les risques physiques constituent un potentiel d'accidents, blessures ou maladies en raison d'une exposition répétée à des actions mécaniques ou des activités professionnelles. D'après les Directives EHS, une exposition individuelle à des risques physiques risque de donner lieu à une vaste gamme de blessures, allant d'incidents secondaires se limitant à une assistance médicale seulement jusqu'à de graves sinistres avec infirmité et conséquences mortelles. De multiples expositions au cours de périodes prolongées risquent de se traduire par des blessures engendrant une invalidité.
- **Équipements rotatifs et engins mobiles.** Des accidents, avec blessure ou mortels, peuvent se produire lorsque le personnel est coincé, entraîné ou heurté par des éléments de machines à la suite de la mise en marche accidentelle ou de déplacements inattendus de ces équipements en cours d'exploitation.
- **Équipements de protection individuelle** Les équipements de protection personnelle doivent renforcer la protection du personnel exposé aux risques sur le lieu de travail, conjointement avec d'autres contrôles et systèmes de sécurité d'installation. Les équipements de protection personnelle sont considérés comme des mesures de dernier recours, au-delà des autres contrôles de l'installation, et fournissant au travailleur un degré de protection personnelle supplémentaire.

Engagement des travailleurs

Chaque travailleur s'engage pendant toute la durée de son contrat avec le projet à :

- ▶ Consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur, se conformer aux instructions données, accomplir toute tâche qui lui sera confiée dans le cadre de son travail.
- ▶ Ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée.
- ▶ Ne pas divulguer à des tiers, les informations, tant écrites. Le salarié est tenu par une obligation de réserve générale et de secret professionnel sur tous les faits qui seront portés à sa connaissance en raison de ses fonctions.
- ▶ Cette obligation de secret professionnel demeurera après le départ du salarié (cas de résiliation ou de fin du présent contrat)
- ▶ Consacrer tout son temps au service où elle est affectée, suivant l'horaire établi.
- ▶ Eviter tout ce qui peut entraîner une baisse de rendement.
- ▶ Veiller à la bonne conservation des fichiers, matériels, objets et documents qui lui sont remis ou qu'elle pourrait constituer, étant précisé qu'ils sont et demeurent la propriété exclusive de l'employeur ; l'employé est tenu de les remettre sans délai sur première demande.
- ▶ Prendre soin du matériel de travail qui lui est confié, elle est responsable de la disparition ou de l'usure anormale de ce matériel.
- ▶ Respecter les horaires de travail et éviter toute absence non justifiée.
- ▶ Ne pas quitter le lieu de travail sans une autorisation écrite du chef hiérarchique.
- ▶ Respecter les procédures internes.
- ▶ Respecter les principes du Code déontologie et de conduite.

Gestion des contractants

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

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/Sous-traitants. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du programme, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. Dans les zones à risques d'insécurité publique (terrorisme avec attaque armée ou autres), il sera exigé conformément aux DAO et Contrats, des Entreprises adjudicataires des marchés du PGIP d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de sureté en conformité avec le dispositif national de

protection et des bonnes pratiques des Entreprises compétentes en la matière. Ce plan de sureté assurera la mise en place de moyens de protection actives (militaires et gardiens) et passive (barrières de protection et de contrôle d'accès) ainsi que d'un plan d'urgence et de gestion de crise.

A l'instar des travailleurs du programme, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Des mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/séviés sexuels principalement contre les enfants, seront également définies par le programme et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

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

9. TERMES ET CONDITIONS

Les termes et les conditions concernant les travailleurs du projet PGIP incluent les aspects suivants :

- Le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignés au niveau du contrat du travail.
- Le contrat du travail qui prévoit :
 - La rémunération,
 - La révision de la rémunération,
 - Les conditions des congés,
 - Les conditions de résiliation.
 - Un code de déontologie (ou code de conduite dans les chantiers, notamment par rapport aux relations de travailleurs avec la population locale (un aspect qui est fort peu développé par la législation nigérienne actuellement en vigueur).

Licenciement

En cas de licenciement, les employés du projet PGIP recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ.

Non-discrimination et égalité des chances

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. Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite.

Le Niger a ratifié la Convention N°29 de l'Organisation Internationale du Travail sur le travail forcé en novembre 1962.

10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES ET DE REGLEMENT DES GRIEFS

Pour gérer les éventuelles situations contentieuses/plaintes dans le cadre du PGIP, il sera mis en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) proportionné au contexte de préoccupations des travailleurs directs, contractuels et communautaires qui seront amenés à exprimer leurs plaintes sur leur lieu de travail. C'est un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers qui auraient estimé avoir été lésés par les moyens et conditions de travail.

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 ou le salaire reçue/reçu n'est pas celle/celui qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis ou même des 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.

En vertu des exigences des paragraphes 21 à 23 de la NES N° 2, le MGP comprend les éléments ci-après :

1. l'information sur l'existence d'un mécanisme spécifique aux travailleurs du projet au moment du recrutement : Il s'agit d'informer le travailleur une fois recruté, qu'il existe la possibilité au sein de l'entité qui le recrute (UGP, URGP, Prestataires ou autres) de dépôt d'un éventuel grief si toutefois, ses libertés de travail venaient à être perturbées. En ce sens, il sera sensibilisé sur les formes des plaintes recevables et les instances de traitement. 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 communiquer aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur porte à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de gestion des plaintes. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence.
2. les mesures prévues pour la protection des travailleurs contre les représailles en cas d'utilisation du mécanisme : Ces mesures comprennent les règles de confidentialité du système de gestion des plaintes allant dans le sens de garantir un fonctionnement optimum. En ce sens, ces mesures incluront l'anonymat de la procédure de dépôt à travers un code attribué, le recours à une entité externe selon la nature et la gravité de la plainte pouvant être sensible.
3. la répartition des mesures en fonction de la nature et de l'ampleur des risques et des impacts : Selon qu'il s'agisse d'un grief ordinaire ou d'un grief sensible comme les questions d'EAS/HS, les mesures seront proportionnées d'abord réglementaires, conformément aux textes en vigueur en matière administrative, ou delà.
4. la transparence et la confidentialité du processus notamment l'accessibilité à tous du système d'examen des plaintes ainsi que la rapidité du retour d'information.
5. l'état des mécanismes d'examen des plaintes existants, leur efficacité et s'il y a lieu d'en créer d'autres et lesquels, le cas échéant. En ce sens, la mise en œuvre du MGP du PGMO serait alignée à celle du PMPP du PGIP décrit également dans les autres documents de sauvegarde. Aussi, les structures partenaires notamment les contractuels, pourront disposer de leurs propres mécanismes à valoriser dans celui du PGMO du PGIP.

la possibilité d'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif prévus et les modalités visant à ne pas entraver la liberté des travailleurs de les utiliser en cas de besoin, ou encore les mécanismes d'examen des plaintes établis par la voie des conventions collectives.

10.1. Modes de règlements des conflits de travail

Au Niger, d'une façon générale, il convient de relever qu'il existe trois modes de règlement des litiges dans le cadre du travail au Niger à savoir le règlement à l'amiable, le recours administratif et juridictionnel et le recours au Médiateur de la République.

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 administratif et juridictionnel

Selon les dispositions du Code de Travail, lorsque la plainte porte sur un employeur, elle est reçue au niveau de l'Inspection du travail de la région concernée qui établit son bien-fondé. Le cas échéant, il est entamé une procédure de conciliation qui aboutit (Un PV de conciliation) en cas d'accord ou un PV de non-conciliation (En cas de désaccord). Dans le premier cas, la procédure est close alors que dans le second cas, le PV de non-conciliation est transmis à l'instance judiciaire, il constitue la première étape du traitement judiciaire.

Le recours juridictionnel 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. Il peut s'agir par exemple de contestation lors de la mise en place des délégués syndicaux. En ce sens, l'Article 467 du Décret N°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 stipule que « Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux relèvent de la compétence du Tribunal d'instance du lieu où la désignation a été effectuée ».

Les incidents d'EAS / HS 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 à l'UGP du PGIP pour appliquer les démarches administratives. Aussi, 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.

10.1.3. Médiateur de la République

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

10.2. Procédure de traitement des plaintes

La procédure de gestion des plaintes concernant les financements à accorder dans le cadre du PGIP 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 questions des Violences Basées sur le Genre, Exploitation et Abus Sexuels, Harcèlement Sexuel (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. Les détails de la prise en charge de ce genre de plaintes sont détaillés dans le Mécanisme de Gestion des Plaintes décrit dans le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) rapportées au point 10.2.1.

- **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 par écrit et lorsque le plaignant n'est pas lettré (Un ouvrier par exemple pouvant aussi être un travailleur communautaire), l'information sera mise en adéquation avec les exigences du milieu de travail. 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 (à travers un numéro de réception diffusé dans toute la zone d'intervention), la saisine directe ou par un intermédiaire (parent du travailleur, proche du travailleur, association de défense des droits des travailleurs, les syndicats des travailleurs, le CSST, le plaignant lui-même).

- **Étape 2 : Examen des plaintes**

L'examen des plaintes va concerner à la fois les travailleurs directs et contractuels du projet d'une part, et d'autre part, les travailleurs communautaires.

Une fois la plainte enregistrée, il est procédé à un tri par les organes (installés 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 aussitôt par le Projet. 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 les conditions de travail dans le projet ;
- ▶ Les questions sur les procédures de travail du projet ;
- ▶ Les suggestions ou propositions de la communauté sur les questions de travail ;
- ▶ Les dégâts occasionnés suite à une inondation du fait des travaux du PGIP

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 ;
- ▶ Les accidents de travail par négligence de l'employeur avec risque d'infirmité ;
- ▶ Les accidents de travail avec blessures irréversibles
- ▶ 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. Lorsque le plaignant n'est pas satisfait, il engage à ses frais, la procédure judiciaire.

- **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.

10.2.1. Mécanismes spécifiques au traitement des VBG et EAS/HS

Considérant l'hypersensibilité de cette catégorie de violences, il a été jugé nécessaire de réserver un traitement spécifique lié aux cas de Violences Basées sur le Genre (harcèlements, etc.) ou de Violence Contre les Enfants qui peuvent survenir et être à la base de plaintes déposées par les victimes ou leurs parents.

Le traitement des plaintes relatives auxdits cas suivra un processus particulier, encadré par des acteurs (opérateur du MGP, prestataire de services, points focaux chargés des EAS/HS et des VBG, ...), qui devra garantir la confidentialité et le recours judiciaire éventuel. L'information doit parvenir à la Banque Mondiale et au projet PGIP dans les 24 heures. Aucune information susceptible de révéler l'identité de la victime ne doit être conservée au niveau du mécanisme de gestion des plaintes.

10.2.1.1. Opérateur du MGP

Le PGIP mettra en œuvre un Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) qui sera géré par un opérateur désigné du MGP. Les dénonciations de VBG et EAS/HS, les autres plaintes ou autres préoccupations peuvent être soumises en ligne, par téléphone, par courrier ou en personne.

Toutes les plaintes concernant les VBG et EAS/HS doivent être immédiatement signalées à l'équipe spécialisée de la Banque mondiale par l'opérateur du MGP.

L'opérateur du MGP transmettra les plaintes relatives à l'EAS/HS au projet PGIP pour leur résolution. Le projet PGIP, par le biais du Prestataire de services et/ou du Point focal /des Points focaux, mènera des investigations sur la plainte et, enfin, proposera à l'opérateur du MGP une résolution de la plainte, ou se référera à la police/gendarmerie, le cas échéant. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police/gendarmerie.

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

Si la plainte est déposée auprès du MGP par un/e survivant(e) ou au nom d'un/e survivante, le plaignant sera directement référé au Prestataire de services (Services de Santé et/ou ONG spécialisés dans ce genre de prise en charge) pour recevoir des services de soutien.

10.2.1.2. Prestataire de services

Le Prestataire de services est une organisation locale qui a l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s d'EAS/HS ou de VBG. Le Projet et autres acteurs (entreprises notamment) doivent établir une relation de travail avec le Prestataire de services, afin que les cas d'EAS/HS et de VBG puissent leur être transmis en toute sécurité. Le Prestataire de services fournira également un soutien et des conseils aux Points focaux chargés des EAS/HS et des VBG, le cas échéant. Le Prestataire de services participera à la résolution des plaintes liées aux EAS/HS et aux VBG chaque fois que de besoin.

10.2.1.3. Points focaux chargés des questions EAS/HS et aux VBG au sein du Projet

Le PGIP confirmera que toutes les plaintes liées EAS/HS aux VBG ont été transmises à la Banque mondiale par l'opérateur du MGP (ou autres moyens). Le projet, en rapport avec le prestataire, examinera toutes les plaintes liées aux EAS/HS et aux VBG et conviendra d'un plan de résolution. Le Point focal pertinent sera chargé de la mise en œuvre de ce plan (c'est-à-dire que les questions concernant le personnel de l'Entreprise devront être résolues par ce dernier ; celles en rapport avec le personnel du consultant par le consultant ; et les questions concernant le personnel du projet par le projet). Le Point focal fournira des conseils au projet en ce qui concerne la résolution, y compris le renvoi à la police/gendarmerie, si nécessaire. Ils seront assistés, le cas échéant, par le Prestataire de services.

Tous les points focaux au sein du projet PGIP doivent être formés et habilités à résoudre les problèmes de l'EAS/HS et VBG. Il est essentiel que tous les membres du personnel au sein du MGP et des comités de gestion comprennent les principes directeurs et les exigences éthiques qui régissent la prise en charge

des survivant(e)s de l'EAS/HS et de VBG. Toutes les dénonciations doivent demeurer confidentielles et être transmises immédiatement au Prestataire de services représenté au sein du Projet PGIP.

Dans les cas de EAS/HS et de VBG justifiant une action de la police/gendarmerie, les Points focaux doivent, de manière appropriée, renvoyer la plainte : i) aux autorités ; ii) au Prestataire de services ; et iii) au Projet PGIP en vue d'une action ultérieure. La Banque mondiale doit en être immédiatement informée.

Il importe de noter que concernant l'EAS/HS, l'approche doit être centrée sur les victimes. L'approche centrée sur les victimes se fonde sur un ensemble de principes et de compétences conçus pour guider les professionnels — quel que soit leur rôle — dans leurs échanges avec les victimes (surtout les femmes et les filles, mais aussi les hommes et les garçons) de violences sexuelles ou d'autres formes de violence. L'approche centrée sur les victimes vise à créer un environnement favorable dans lequel les droits des intéressés sont respectés et privilégiés, et dans lequel les victimes sont traitées avec dignité et respect. Cette approche aide à promouvoir le rétablissement de la victime et sa capacité à identifier et exprimer ses besoins et souhaits, ainsi qu'à renforcer sa capacité à prendre des décisions sur d'éventuelles interventions.

10.2.1.4. Mécanismes de rapportage et de référencement

❖ Signalement et rapportage

Il s'agit des mécanismes permettent entre autres à :

- ▶ Une survivante d'avoir la liberté et le droit de signaler un incident à la personne qu'elle souhaite. Elle peut raconter ce qui lui est arrivé à un membre de la famille ou à un ami en qui elle a confiance. Elle peut chercher de l'aide auprès d'un membre ou d'une organisation de la communauté en qui elle a confiance. Elle peut décider de solliciter une protection juridique et/ou des réparations en s'adressant à la police ou à d'autres autorités locales.
- ▶ Toute personne à qui la survivante s'est confiée est tenue de donner à cette dernière des informations honnêtes et complètes sur les services disponibles, de l'encourager à demander de l'aide, et si possible de l'accompagner et de l'aider tout au long de ce processus.
- ▶ Pour les enfants, il faut faire référence aux politiques nationales qui imposent à certains organismes et certains professionnels de l'intervention sociale (les enseignants, les travailleurs sociaux, les professionnels de santé) de signaler le cas tout en respectant l'intérêt supérieur de l'enfant.
- ▶ Les points d'entrée suggérés pour le système d'assistance aux survivantes qui cherchent de l'aide sont les prestataires de services psychosociaux et/ou de santé (acteurs nationaux, internationaux et/ou communautaires). Les points d'entrée doivent être accessibles, sûrs, privés, confidentiels et fiables.

❖ Procédure de demande d'aide et de référencement des cas des survivantes des VBG

Il s'agit de garantir notamment :

- ▶ un système de référence (mécanisme flexible) qui relie en toute sécurité les survivants aux services de soutien compétents, tels que les soins médicaux et psychosociaux, assistance à la police et soutien juridiques et judiciaires ;
- ▶ la prise en charge et le suivi des cas des VBG. La prise en charge doit être le plus possible holistique (médicale, psychosociale, juridique et judiciaire et économique) en respectant les choix de la survivante.
- ▶ En cas de viol, toute autre action est suspendue pour assurer un référencement dans les 72 heures de l'incident. L'assistance médicale, dans les 72 heures de l'incident, est la priorité pour la prise en charge des violences sexuelles et/ou d'éventuelles blessures graves.

❖ Actions de réponse immédiate et référencement

Il s'agit de mettre un mécanisme qui permet à la personne qui reçoit la déclaration initiale (rapport) d'un incident de VBG faite par une survivante, d'agir conformément à la procédure de référencement, qui permet à chaque étape de continuer ou d'arrêter. La survivante est libre de décider si elle souhaite demander de l'aide, quel type d'aide et auprès de quelles organisations. Pour les enfants de zéro à 10 ans,

les responsables ou les tuteurs doivent donner le consentement en tenant compte l'intérêt supérieur de l'enfant. Pour les enfants dont l'âge varie de 11 à 17 ans, ils doivent être impliqués dans le choix de l'aide à recevoir.

L'assistance médicale est la priorité pour les cas faisant intervenir des violences sexuelles et/ou d'éventuelles blessures. En cas de viol, l'aide doit être dispensée conformément au Guide de l'OMS et le Protocol National sur la gestion clinique des victimes de viol et peut comporter une contraception d'urgence et une prophylaxie post-exposition au VIH.

Les prestataires de services formés sur la prise en charge clinique des survivantes d'agression sexuelle, informeront la survivante/victime du type d'assistance qu'ils peuvent offrir et indiqueront clairement ce qu'ils ne peuvent pas faire, afin de ne pas susciter de faux espoirs. Pour les enfants, les responsables ou les tuteurs seront informés afin de minimiser les risques.

❖ **Prise en charge des cas de Violence Basée sur le Genre**

Selon les procédures POS (2019), la gestion de cas des survivants de la GBV se structure de la manière suivante : (i) la référence, (ii) le consentement et la communication de l'information, (iii) prise en charge multisectorielle (médicale, psychosociale, juridique et judiciaire, réinsertion socio-économique et (iv) la coordination. La prise en charge doit être le plus holistique que possible et doit répondre aux besoins spécifiques tout en respectant les désirs et les requêtes de la survivante. Le minimum qui doit toujours être garanti surtout pour les cas des violences sexuelles est une réponse médicale et psychosociale intégré. La gestion de cas holistique est guidée par la prise en charge psychosociale.

Pour assurer le suivi des survivants dans toutes les étapes de sa prise en charge, les agents responsables de la gestion des cas utiliseront différents outils de travail tout en utilisant les codes afin de sauvegarder les informations qui peuvent identifier les survivants.

❖ **Stratégies et procédures permettant d'informer les survivantes et d'établir tout rapport obligatoire**

Il s'agit entre autres de :

- ▶ Prévoir du personnel féminin, pour mener les entretiens et les examens ;
- ▶ Demander leur préférence, lorsque la survivante est de sexe masculin ;
- ▶ Procéder aux entretiens dans les endroits privés ;
- ▶ Conduire les entretiens avec les survivantes seulement par du personnel formé dans ce domaine ;
- ▶ Eviter de demander à la survivante de répéter son histoire dans les multiples entretiens. La survivante est référée par d'autres acteurs du système de référence, donc poser seulement les questions nécessaires pour pouvoir apporter l'assistance spécifique ;
- ▶ Etc.

❖ **Gestion de l'information liée aux VBG**

Vu la sensibilité de ce volet, la gestion de l'information allant de la collecte, le stockage, l'analyse et le partage des informations liées aux cas VBG doivent obéir aux principes ci-dessous :

- ▶ développer des procédures formelles pour la gestion, et la sécurisation des informations;
- ▶ conserver toutes les informations écrites relatives aux survivantes dans les armoires sécurisées ;
- ▶ garder des fichiers informatisés sauvegardés par des mots de passe plutôt que des copies en papier ; toutes les fiches doivent être gardées dans la confidentialité et assurer aux survivantes des VBG que la sécurité des informations est prioritaire et primordiale afin qu'elles n'hésitent pas à prendre des actions concernant leurs vies futures ;
- ▶ etc.

❖ **Information et rapport avec les médias**

- ▶ La survivante doit être constamment informée sur la réponse planifiée.
- ▶ Il est interdit d'utiliser des cas de violence basée sur le genre et surtout de violence sexuelle pour le plaidoyer ou la visibilité. L'intérêt des survivantes prévaut sur le plaidoyer et la visibilité.

- ▶ De plus, la survivante doit être informée et consciente des implications de son témoignage et de toutes déclarations publiques, à la presse, aux autorités, etc.

10.2.1.5. Responsabilités de l'aide à la survivante

Les prestataires de service de santé doivent assurer une prise en charge médicale en fonction des besoins du survivant(e), en respectant les principes de liberté de choix/volonté, de confidentielle, non-discrimination, impartialité, la sécurité (cadre).

Il est question de garantir un paquet minimum d'activité pour la prise en charge médicale des survivantes de VBG. Il s'agit entre autres de :

- ▶ la prise en charge clinique en fonction des examens de laboratoire : traitement des pathologies autres diagnostiquées chez le survivants (Palu, IST et du VIH/SIDA, tétanos, hépatite B, etc.) ;
- ▶ la collecte de preuves médico-légales minimales (traces des blessures, sperme, corps étrangers, habits déchiré) ; la collecte des preuves médico-légales se réalise au fur et à mesure de l'examen ;
- ▶ un appui psychologique/affectif et/ou référencement pour le soutien psychosocial et santé mentale ;
- ▶ une documentation médicale des survivants des SVBG à travers des outils standards et adoptés ;
- ▶ la rédaction du certificat médical à la demande de la survivante ou d'une autorité judiciaire;
- ▶ un suivi (examen clinique, bilan, observance du traitement biologique) et aussi à travers la contre référence.

10.3. Dispositif

Le mécanisme de résolution des plaintes du PGMO du PGIP va se baser sur un dispositif comprenant des Comités de Gestion des Plaintes (CGP) à trois (3) échelles à savoir l'échelle nationale, l'échelle régionale et l'échelle locale correspondant au chantier des travaux. Au niveau de chaque échelle, la composition du CGP est spécifique.

Ainsi, au niveau national le CGP est composé de trois (3) membres pour pourvoir aux postes de :

- ▶ Président (e),
- ▶ Secrétaire (Homme ou Femme),
- ▶ Chargé de communication (Homme ou femme).

Au niveau régional, le comité est composé de :

- ▶ Président du Conseil Régional
- ▶ Secrétaire (Inspecteur Régional du Travail),
- ▶ Chargé de communication (Homme ou femme).

Au niveau de chaque chantier, le comité est composé de :

- ▶ Chef de chantier
- ▶ Représentante d'un Groupement ou organisation de femmes
- ▶ Délégué(e) du personnel
- ▶ Gestionnaire local des ressources humaines et de toute autre personne de confiance identifiée par le personnel et les bénéficiaires du projet
- ▶ Représentant HSE

11. Gestion des Contractants et Fournisseurs

11.1. Gestion des fournisseurs et prestataires

Les fournisseurs de biens et prestataires de services dans le cadre de la mise en œuvre du PGIP seront sélectionnés selon les Procédures du Plan de Passation des Marchés du projet conforme aux procédures

nationales de passation des marchés. Les prestations seront régies par le code du travail et le Code Général des Impôts. Elles seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale.

Pour les fournisseurs de services, les procédures qui seront applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs bénéficiaires du projet respecteront les mêmes dispositions. En outre, les contractants et fournisseurs de services seront tenus par les engagements de la NES N° 2 qui a introduit la notion de « chaîne d'approvisionnement » qui étend les responsabilités des conditions de travail vers l'amont et l'aval de l'entreprise immédiate ou du projet. Il est donc indispensable que les procédures qui opérationnalisent cette innovation soient clairement établies en termes de lignes directrices

Sous la supervision du projet, les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le cadre de l'évaluation environnementale. Ainsi, des clauses environnementales et sociales, en particulier sanitaires et sécuritaires seront introduites dans les Dossiers d'Appel d'Offre (DAO) et les contrats des prestataires de services. Chacun des prestataires doit faire preuve de capacité en termes de ressources humaines et de l'expérience nécessaire pour identifier, analyser, évaluer et atténuer les impacts négatifs directs, indirects, cumulatifs et résiduels pendant la mise en œuvre du projet incluant ceux affectant tout type de travailleurs du projet.

Un système de suivi de la performance sur les obligations de la NES n° 2 de la Banque mondiale, sera mis en place par le PGIP. En outre, le projet intégrera 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.

11.2. Gestion des travailleurs communautaires

Dans le cadre de la mise en œuvre du PGIP, le recours aux travailleurs communautaires se fera selon une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre des activités à Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO), la main d'œuvre communautaire peut être constituée à travers les prestataires qui seront recrutés pour les besoins d'un service spécifique. En ce sens, cette main d'œuvre recevra les rémunérations conformes aux standards et pratique en place selon son niveau d'enrôlement (individuel ou collectif).

Pour ce faire, le PGIP appliquera toutes les dispositions pertinentes de la NES 2 d'une manière 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.

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

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

Aussi, dans les communes les plus exposées aux risques de catastrophes notamment les inondations à savoir la Ville de Niamey, la Ville de Diffa et le débordement des koris comme Maradi, la gestion des activités HIMO veillera au respect des mesures en matière de gestion de main d'œuvre.

11.3. Gestion des employés des fournisseurs principaux

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

Après la constitution de la base des données des fournisseurs du PGIP, ils seront tous tenus de signer les Codes de Bonne conduites spécifiques pour éviter les abus et notamment le travail des enfants ou le travail forcé.

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

Un contrôle trimestriel à semestriel selon la taille de l'entreprise et la durée de son contrat de prestation sera exercé sur les fournisseurs principaux notamment dans le cadre de la gestion des risques liés aux activités qu'ils mettront en œuvre. Suite aux résultats, le projet remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux défaillants par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisferont aux exigences pertinentes.

12. BUDGET DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO

Le coût de la mise en œuvre du PGMO est déterminé par le financement des activités de sensibilisation des travailleurs aussi bien au niveau des travailleurs du programme, des partenaires directs, des travailleurs contractant et sous-traitant, sur le mécanisme de gestion des plaintes, etc.

Le coût global de la mise en œuvre du PGMO peut être estimé à un maximum de 70.000 US\$.

13. Conclusion

Le PGIP vise à accroître l'adoption de pratiques de restauration des paysages intelligentes par rapport au climat et augmenter l'accès aux opportunités de revenus dans les communes ciblées par le projet.

Pour atteindre cet objectif, le projet va mobiliser une main d'œuvre constituée des travailleurs directs (Travailleurs du Projet), des travailleurs contractuels, des employés des fournisseurs principaux, des travailleurs communautaires parmi lesquels certains peuvent avoir le statut de réfugiés ou migrants.

En vue de promouvoir la sécurité et la santé au travail, et encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet, les présentes PGMO ont été élaborées en conformité avec les exigences du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale et les textes nationaux.

Les activités qui seront mises en œuvre dans le cadre de ce projet, les relations employeur/employés et employés/employés peuvent être source des risques d'accidents, des risques psycho-sociaux, des risques des maladies respiratoires, des risques de fatigue visuelle et ergonomiques, des risques d'infection à la COVID-19 et autres contaminations biologiques, des risques sécuritaires et des risques de survenue de violences basées sur le genre. Pour les atténuer, des mesures ont été proposées à l'image des directives EHSS de la Banque mondiale.

Outre, les risques ci-dessus cités, des conflits peuvent naître dans le cadre de la relation du travail. En vue de mieux les gérer, un Mécanisme de Gestion des Plaintes structuré à trois (3) échelles a été élaboré. Il sera vulgarisé dès la mise en vigueur du PGIP et les dispositions feront partie du recrutement des travailleurs du Projet

ANNEXES

Annexe 1 : 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 u 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 de 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 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 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 grief 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 enquêtrons 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) : _____

Annexe 2 : Modalité de Règlement des litiges au Niger

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. D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail au Niger :

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

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

Aussi, 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.

Il sera de la responsabilité de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) 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, UGP, tribunaux administratifs, etc.).

Dans le cadre du PGIP, 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.

L'équipe de sauvegarde de l'UGP veille à la tenue à jour du registre de l'ensemble des plaintes reçues et examinées au niveau local ou communal. Le recours au système juridique devrait être considéré en dernier lieu (sauf pour les incidents EAS/HS).

Ce Mécanisme de gestion des plaintes du PGIP 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.

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.

Dans le cadre de la démarche fonctionnelle du mécanisme de gestion des plaintes, huit (8) étapes seront suivies : l'accès, l'accusé de réception, le tri et traitement, l'investigation terrain, le suivi, le retour de l'information, la clôture et l'archivage.

➤ ***Accès (dépôt de plainte, contact avec les plaignants)***

Il est très important que le mécanisme de gestion des plaintes soit accessible au plus grand nombre d'acteurs (personnes affectées, chefs coutumiers, autorités municipales, bénéficiaires).

Pour cela, il faut procéder à une large diffusion de messages radiophoniques sur l'existence et l'objectif du comité et encourager au mieux la communauté à faire part du moindre désagrément causé lors de la réalisation du projet.

Le comité local transmet à la commune les données, qui à son tour les fait remonter au Projet. Les plaintes sont reçues par le comité (local et communal) par dépôt sur place, par téléphone, par les réseaux sociaux etc.

➤ ***Accusé de réception***

Un numéro d'enregistrement sera remis ou transmis au plaignant au dépôt de sa plainte afin de l'identifier, garantir l'anonymat, la confidentialité des informations et le suivi de la requête.

La confidentialité et le respect du consentement de la plaignante seront particulièrement garantis pour les plaintes liées à l'EAS/HS en raison de leur nature sensible et des représailles potentielles infligées à la plaignante/survivante par l'agresseur ainsi que sa famille ou sa communauté.

➤ **Tri et traitement (procédure)**

Une investigation sera menée pour analyser la recevabilité de la plainte (véracité des faits) selon leur nature. Ainsi, nous distinguons deux (2) catégories de plainte : Les plaintes « non sensibles » et celles dites « sensible » :

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 ;
- etc.

Les plaintes sensibles comprennent (répétitionle déversement des déchets chimiques ou ménagers sur le site ;

- la discrimination ethnique ;
- l'exclusion des bénéficiaires des services du projet ou pression pour leur participation ;
- le manque de respect des règles de confidentialité et de l'approche centrée sur les survivants de EAS/HS ;
- la méconduite financière (fraude, corruption, extorsion, détournement, etc.) ;
- le non-paiement des prestations de services au niveau des structures partenaires ;
- les violences basées sur le genre, exploitation et abus sexuel, harcèlement sexuel ;
- la violation des droits des enfants ;
- le décès d'une personne lié aux activités du projet ;
- le foncier ;
- etc.

Il faut noter que les listes ci-dessus ne sont pas exhaustives mais représentent des cas illustratifs qui peuvent survenir dans les différentes catégories de plaintes.

Le traitement, consistera quant à lui à déterminer la catégorie d'une plainte afin de spécifier la durée de son examen et enquête.

N°	Catégories de Plaintes	Délai de traitement	Observations
1	Plaintes non-sensibles	3-4 jours	Accusé de réception et feedback au plaignant avant enquête.
2	Plaintes sensibles	7 jours	Accusé de réception au Plaignant et transmission de la plainte au projet pour information via le comité communal avant enquête.

Les plaintes seront formulées et adressées à l'endroit des comités communaux de gestion des plaintes. Après l'écoute du plaignant, les membres du comité se réuniront pour analyser la plainte et désigneront deux membres du comité qui seront chargés de mener les investigations.

➤ **L'investigation terrain**

Les personnes chargées de mener les investigations, collecteront toutes les informations nécessaires qui permettront au comité de vérifier la véracité des faits, d'identifier la source du problème, de mettre en place des mesures correctives ou options de solution afin de parvenir à un arrangement à l'amiable. Cela permettra au comité de se prononcer dans un bref délai. Par ailleurs, lorsqu'un membre du comité est accusé ou fait l'objet d'une plainte, ce dernier ne participera pas à l'enquête pour éviter les conflits d'intérêt. Pour les cas des plaintes relatives aux VGB/EAS/HS, les plaignants qui se présentent avec cette catégorie de plainte doivent être orientés vers les services appropriés (centre de santé, hôpital, etc.) immédiatement avant investigations.

Le comité veillera au respect de la confidentialité et le consentement du plaignant lors de ses investigations. Particulièrement sur les plaintes EAS/HS, si la survivante choisit d'accéder au MGP (en plus de recevoir des services VBG qu'elle pourrait choisir de faire sans soumettre la plainte à MGP), il

y aura une vérification du lien entre l'incident et le projet. L'objectif n'est pas de confirmer la culpabilité ou l'innocence de l'auteur présumé, mais de confirmer s'il était associé au projet et si des sanctions (conformément au code de conduite signé) s'appliquent pour l'acte décrit dans la plainte. Le survivant a toujours la possibilité de déposer une plainte officielle auprès de la police et d'obtenir justice.

➤ *Suivi*

Le suivi des plaintes est permanent tant au niveau des comités de gestion des plaintes qu'au niveau l'UGP à travers les rapports qu'elle reçoit des différents comités dans les zones d'intervention. Une fois par mois ils tiennent une réunion bilan leur permettant de capitaliser les leçons apprises. Ce rapport comportera les statistiques des plaintes (reçu, traité etc.) ainsi que les propositions d'amélioration. Cependant, les comités communaux et locaux se réuniront une fois par semaine pour statuer et traiter les plaintes hebdomadaires reçues.

➤ *Retour d'information*

Les résultats issus de la rencontre des membres des comités seront présentés au plaignant. Les membres du comité discuteront de la proposition provisoire avec le plaignant plutôt que de lui imposer le verdict de manière unilatérale. Ils indiqueront également les autres voies de recours possibles. Le plaignant aura l'opportunité d'accepter la proposition, de présenter une proposition alternative pouvant faire l'objet d'une discussion ou de la rejeter et de suivre les voies de recours. L'accord final devra être précis, assorti de délais et agréé par les deux parties. Enfin, il pourra être demandé aux parties de faire un retour d'information sur leur degré de satisfaction à l'égard du processus de résolution de la plainte.

Le plaignant / survivant EAS / HS doit être informé (au mieux par le fournisseur de services VBG) des résultats de la vérification et des actions prévues (sanctions) avant leur mise en œuvre afin que le survivant et le fournisseur de services puissent élaborer des plans de sécurité pour le survivant au cas où de toute vengeance ou répression.

➤ *Clôture*

Une fois qu'une résolution de la plainte aura été convenue l'étape finale consistera au règlement et à la conclusion de la plainte. La clôture du dossier surviendra après la vérification de la mise en œuvre d'une résolution convenable suivie de la signature du procès-verbal de résolution signé par les différentes parties.

➤ *Archivage*

Les dossiers traités et clôturés par les comités locaux et communaux, seront transmis à l'UGP par courrier électronique ou ordinaire. Ensuite ils seront classés par date et par catégorie de plainte (sensible et non sensible) avant d'être archivés au niveau projet, avec un registre séparé pour les plaintes EAS/HS.



Le mécanisme va inclure les éléments spécifiques qui le rendront sensible aux plaintes liées à l'EAS/HS, par exemple :

- Des consultations avec les travailleurs, notamment des femmes, auront lieu régulièrement pendant la durée du projet pour garantir que le mécanisme est accessible pour gérer les plaintes liées à la EAS/HS et que les services fournis sont adaptés aux besoins des survivantes ;
- Les voies d'entrée multiples et sûres, développés sur la base de consultations avec les femmes et les filles ;
- Un protocole de responsabilité et de réponse sera développé dans le cadre du plan d'action EAS/HS, qui sera appliqué à ce MGP ;
- Pour les cas d'EAS / HS signalés, le MGP doit préciser qui recevra / gèrera le cas. Il doit s'agir d'une personne/structure qui possède une expertise sur les services de VBG et / ou qui a été formée sur l'approche centrée sur les survivants et les premiers secours psychologiques ;
- Même si le projet présente un risque modéré, il est important que des services de VBG soient disponibles dans toutes les zones du projet dans le cas où un incident d'EAS / HS serait signalé.

Une cartographie des services de VBG disponibles sera effectuée dans le cadre du plan d'action EAS/HS. Toutes les plaintes reçues liées à la EAS / SH seront immédiatement référées aux services VBG ;

- Même si le projet présente un risque modéré, il est important que tous les membres des comités de gestion des plaintes soient formés sur (au moins) comment orienter un survivant de EAS/HS vers le point focal formé approprié au sein du MGP, sur comment orienter aux services de VBG, et sur le protocole de sécurité et d'éthique dans le traitement des informations sur les cas d'EAS /HS ;
- Les procédures opérationnelles standard du MGP doivent être développées avec l'expertise du spécialiste VBG du projet afin d'incorporer ces éléments de manière concrète.

Annexe 3 : Accidents de travail (dispositifs nationaux)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A l'exception des soins de première urgence qui sont à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par l'article 18 ci-dessus, ces prestations sont supportées par la Caisse qui en verse directement le montant aux praticiens, pharmaciens, auxiliaires médicaux fournisseurs et aux formations sanitaires

publiques, établissements hospitaliers, centres médicaux d'entreprise ou interentreprise. Toutefois, les frais de transport peuvent donner lieu à remboursement à victime.

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

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

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

Les indemnités dues aux bénéficiaires comprennent :

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

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