

REPUBLIQUE DU NIGER

(Fraternité – Travail – Progrès)

Ministère des Transports et de l'Équipement (MT/Eq)

Secrétariat Général (SG)

Direction Générale des Travaux Publics et des Infrastructures (DGTP/I)

Direction des Études Techniques des Travaux Publics (DETTP)

Téléphone : +227 20 72 37 41 ; BP : 628 Niamey - NIGER

**FINANCEMENT ADDITIONNEL DU PROJET D'AMELIORATION DE LA
CONNECTIVITE DANS LE NORD EST DU NIGER (PACNEN)**

No. P 171793



**PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE ET DES
CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMCT)**

VERSION PROVISOIRE

JANVIER, 2025

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX.....	iv
LISTE DES PHOTOS.....	iv
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATION.....	v
RESUME	vi
RESUME	ix
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : PRESENTATION DE LA METHODOLOGIE.....	3
1.1. Réunion de cadrage	3
1.2. La revue documentaire.....	3
1.3. Elaboration des outils de collecte de données.....	3
1.4. Collecte des données terrain	4
1.5. Traitement et analyse des données.....	4
1.6. Rédaction du rapport provisoire du Plan de gestion de la main d'œuvre et des conditions de travail	5
CHAPITRE 2 : DESCRIPTION ET PRESENTATION DU FINANCEMENT ADDITIONNEL(FA)	6
2.1. Contexte et justification du Financement Additionnel	6
2.2. Les Objectifs du Financement Additionnel	7
2.3. Les Résultats attendus du Financement Additionnel	7
2.4. Les Composantes et Activités du Financement Additionnel.....	7
2.5. Opportunités de développement socio-économique du Financement Additionnel	9
2.6 Les zones cibles du projet de Financement Additionnel.....	10
2.6.1 La Commune Urbaine de Tanout	11
2.6.2 La Commune Rurale d'Aderbissinat.....	12
CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS INSTITUTIONNELLES DE PREPARATION ET DE MISE EN ŒUVRE DU FA	13
3.1 Le Comité de Pilotage du Financement Additionnel du PACNEN (FA):	13
3.2. Le Comité Technique du Financement Additionnel du PACNEN (FA):.....	13
3.3. L'Unité de Coordination des Projets (UCP) :	13
3.4 Le Bureau National d'Evaluation Environnemental : BNEE:	13
3.5 Les Services techniques déconcentrés des Transports et de Equipment et de ses partenaires:	13
3.6 Les Communautés récipiendaires :	14
CHAPITRE 4 : CADRE POLITIQUE, JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL EN MATIERE D'EMPLOI ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL.	15
4.1. Cadre politique de l'emploi et des conditions de travail.	15
4.2. Cadre juridique de l'emploi et les conditions de travail	16
4.3. Cadre institutionnel en matière d'emploi et de conditions de travail.....	25
CHAPITRE 5 : ANALYSE COMPARATIVE DU CADRE JURIDIQUE NATIONAL ET DU NOUVEAU CADRE ENVIRONNEMENTAL DE LA BANQUE.....	31
CHAPITRE 6 : CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL.....	34
5.1. Durée légale travail	34
5.1.1. Principe de la durée légale de 40 heures hebdomadaires.....	34
5.1.2. Dérogations au principe : les heures d'équivalence	34

5.2.	Conditions d'exercice des heures supplémentaires	34
5.3.	Majorations des heures supplémentaires	35
5.4.	Congés payés.....	35
5.5.	Protection de la maternité	35
5.6.	Salaire et retenues	36
5.7.	Mesures prises pour assurer l'égalité de traitement entre les salariés.....	36
5.8.	Repos du travailleur	37
5.9.	Congés pour raisons familiales.....	37
5.10.	Absence pour maladies et accidents non professionnels	37
5.11.	Non-discrimination, l'égalité de chance lors du recrutement et l'embauche, l'accès à la formation, la promotion au poste, le licenciement et les mesures disciplinaires.....	38
5.12.	Liberté syndicale	38
5.13.	Accès à la sécurité sociale pour les travailleurs du projet et des prestataires ou des fournisseurs.....	39
CHAPITRE 7 : EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE		40
6.1.	Différentes catégories de travailleurs qui seront recrutés dans le cadre du projet.....	40
6.2.	Non-discrimination et l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants	40
CHAPITRE 8 : DESCRIPTION DES RISQUES ET IMPACTS NEGATIFS ET POSITIFS SUR L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL		43
7.1.	Critères d'évaluation.....	43
7.2.	Signification des impacts.....	44
CHAPITRE 9 : RISQUES ET DISPOSITIONS A PRENDRE.....		48
9.1.	Mesures d'élimination ou d'atténuation des impacts négatifs	48
9.2.	Mesures de bonification des impacts positifs.....	48
9.2.	Gestion de la Sécurité au Travail (SST).....	49
	Intempéries	49
	Toilettes et douches.....	49
	Approvisionnement en eau potable	49
	Restauration.....	49
	Protection du personnel	49
	Bruit 50	
9.4.	Gestion de la Santé	50
	Premiers secours et accidents	50
	Maladies à Transmission Vectorielle.....	51
	Maladies Contagieuses	51
9.5.	Gestion de la Main-D'œuvre	52
	Code de Conduite.....	52
	Mécanisme de Gestion des Grievs pour les Employés	53
CHAPITRE 10 : MESURES DE PROTECTION ET D'ASSISTANCE AUX TRAVAILLEURS IDENTIFIES COMME VULNERABLES.....		55

CHAPITRE 11 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	58
10.1. Procédures de gestion des conflits du travail prévues par le code du travail	58
10.2. Prévention des différends du travail au sein du FA	59
CHAPITRE 12 : SYNTHÈSE DES CONSULTATIONS PUBLIQUES	61
12.1. Le processus de consultation.	61
12.2. Les thèmes abordés, les préoccupations soulevées et recommandations formulées	62
CHAPITRE 13 : PLAN D' ACTIONS CONTENANT DES MESURES D' ATTENUATIONS ET DE BONIFICATION	67
13.1. Plan d' actions contenant des mesures d' atténuations des impacts négatifs.....	67
13.2. Plan d' actions contenant des mesures de bonification des Impacts positifs	70
CHAPITRE 14 : PLAN DE GESTION, DE SUIVI EVALUATION ET BUDGET PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE	71
CONCLUSION	74
ANNEXES	xxi
Annexe 1 : Références Bibliographiques	xxii
Annexe 2 : Termes de Référence	xxiii

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Données clés du Projet de Renforcement de la connectivité des régions Nord-Est du Niger : RN11 section Zinder-Agadez.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2: Linéaires d'activités de Réhabilitation et d'Entretiens Pluriannuels	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 3 : cadre juridique international	17
Tableau 4: cadre juridique nationale en matière d'emploi et de conditions de travail.....	21
Tableau 5: Analyse comparative du cadre juridique national et du nouveau cadre Environnemental de la Banque	32
Tableau 6: Grille d'évaluation de l'intensité d'un impact	44
Tableau 7 : Grille d'évaluation des impacts (Fecteau, 1997)	45
Tableau 8 : Description des risques et impacts négatifs du projet sur l'emploi et les conditions de travail par catégories de travailleurs et d'employeurs et l'ampleur des impacts	46
Tableau 9 : Description des risques et impacts positifs du projet sur l'emploi et les conditions de travail par catégories de travailleurs et d'employeurs et l'ampleur des impacts	47
Tableau 10: Mesures d'élimination ou d'atténuation des impacts négatifs	48
Tableau 11: Mesures de bonification des impacts positifs	48
Tableau 12: Mesures de protection et d'assistance aux travailleurs identifiés comme vulnérables	56
Tableau 13 : Plan d'actions contenant des mesures d'atténuation des impacts négatifs	68
Tableau 14: Mesures de bonification des impacts positifs	70
Tableau 15 : Plan de gestion, de suivi évaluation et budget prévisionnel de mise en œuvre.....	71

LISTE DES PHOTOS

Photo 1 : Equipe de la mission accompagnée par le Directeur Régionale de l'Equipement au Gouvernorat de Zinder ..	Erreur ! Signet non défini.
Photo 2 : Séance de travail à la Direction Régionale de l'Equipement de Zinder	Erreur ! Signet non défini.
Photo 3 : Séance de travail avec le Directeur Régionale de la CNSS de Zinder	Erreur ! Signet non défini.
Photo 4 : Séance de travail à la Direction Régionale de la Santé Publique de Zinder	Erreur ! Signet non défini.
Photo 5: Consultation publique avec les populations du village de Kéllé kéllé (Tanout, Zinder)	Erreur ! Signet non défini.
Photo 6: séance de travail avec les services techniques de l'équipement de Tanout	Erreur ! Signet non défini.
Photo 7 : Visite de courtoisie de l'Equipe de la.....	Erreur ! Signet non défini.
Photo 8: Séance de travail au Conseil Régional Agadez	Erreur ! Signet non défini.
Photo 9 : Séance de travail à la Direction Régionale.....	Erreur ! Signet non défini.
Photo 10 : Consultation publique avec la Population du Quartier Château d'Aderbissinat.....	Erreur ! Signet non défini.

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATION

- ANPE : Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi
- AT/MP : Accident du Travail et Maladies Professionnelles
- BAD : Banque Africaine de Développement
- BIT : Bureau International du travail
- BNEE : Bureau National d'Evaluation Environnementale
- CCI : Convention Collective Interprofessionnelle
- CES /BM : Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale
- CNDS : Commission Nationale du Dialogue Sociale
- CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale
- CSST : Comité de Sécurité et Santé au Travail
- DGE : Direction Générale de l'Emploi
- DGGT : Direction Générale des Grands Travaux
- DGT : Direction Générale du Travail
- DRSP : Direction Régionale de la Santé Publique
- DSST : Direction de la Sécurité et Santé au Travail
- EDII : Etablissement Dangereux, Insalubre et Incommode
- FDS : Forces de Défense et de Sécurité
- IGS/MT : Inspection Générale des Services et de la Médecine du Travail
- INS : Institut National de la Statistique
- IST : Infection Sexuellement Transmissible
- IT : Inspection du Travail
- MET/PS : Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale
- MET/SS : Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale
- MF : Ministère des Finances
- MFP/T : Ministère de la Fonction Publique et du Travail
- MFPT/E : Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi
- MM : Ministère des Mines
- MST : Maladie Sexuellement Transmissible
- NES/BM : Norme environnementale et Sociale de la Banque Mondiale
- OIT : Organisation Internationale du Travail
- PGM OCT : Plan de Gestion de Main d'œuvre et des Conditions de Travail
- PDES : Plan de Développement Economique et Sociale
- PMRC : Projet de Mobilité Rurale et de Connectivité
- PNE : Politique Nationale de l'Emploi
- PNG : Politique Nationale du Genre
- PNPS : Politique Nationale de la Protection Sociale
- PNSST : Politique Nationale de la Sécurité et Santé au Travail
- PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement
- PRN : Présidence de la République du Niger
- PV : Procès-Verbal
- SIDA : Syndrome d'Immuno Déficience Acquise
- SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
- UNICEF : Fond des Nations Unies pour l'Enfance
- VIH : Virus de l'Immunodéficience Acquise

RESUME

De nos jours, la création d'emplois décents est l'une des préoccupations qui attire le plus l'attention des Etats, d'où l'impérieuse nécessité de la prise en compte de cette préoccupation, dans les politiques et programmes. Ainsi, l'Union Africaine au cours de plusieurs de ces sommets, a placé la création d'emploi surtout pour les jeunes au centre des stratégies de réduction de la pauvreté.

Avec une population estimée à 21,5 millions d'habitants en 2017 et affichant l'un des taux de croissance démographique les plus élevés au monde (3,9 % par an) (INS 2017), le Niger, pays enclavé et désertique subit une forte pression sur l'emploi, la formation et l'insertion. Pour pallier à cette situation, le Niger a substantiellement enrichi son cadre juridique en adoptant plusieurs textes en matière d'emploi et des conditions de travail (code du travail, partie réglementaire, Politique Nationale de l'Emploi...) et ratifié des normes internationales du travail.

Pour réduire la pauvreté et promouvoir la croissance par la création d'emploi décents et les activités génératrices de revenus, le Niger a sollicité et obtenu de la Banque Mondiale le financement *projet de Renforcement de la connectivité des régions Nord-Est du Niger : RN11 section Zinder-Agadez*. En vue de garantir des meilleures conditions d'emploi et de travail par l'amélioration des relations de travail entre employeurs et travailleurs, le projet sera exécuté conformément au nouveau cadre de gestion environnementale et sociale de la Banque.

Ainsi, le projet a pour objectif l'amélioration de la connectivité et la sécurité routière entre Zinder et Agadez mais surtout le développement économique et social. La réhabilitation de cette route verra naître des chantiers qui vont utiliser du matériels (gros engins, produits chimiques...) dans un environnement souvent hostile. Des travailleurs (de l'unité de coordination, directs, des sous-traitants, des prestataires, des fournisseurs, communautaires, migrant) seront recrutés pour l'exécution du projet. Le recrutement de la main d'œuvre aura plusieurs implications à savoir : garantir des meilleurs conditions de travail à travers l'accès à l'emploi équitable et bien rémunéré, non discriminatoire et prenant en compte les préoccupations des communautés riveraines, la protection et l'assistance des travailleurs considérés comme vulnérables, la promotion du dialogue social par la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes à travers les instances représentatives des travailleurs, la promotion de la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

Pour éviter ou minimiser les risques et impacts liés aux activités du projet, conformément à la législation nationale et le nouveau cadre environnementale et sociale de la Banque une étude portant sur l'élaboration d'un Plan de gestion de la main et des conditions de travail est nécessaire.

Ainsi, pour cette étude, le plan s'articule autour de :

Description du projet, identification et analyse des rôles et responsabilité des parties prenantes

La description du projet montre les objectifs de développement socio-économique que s'est fixé le Niger à travers le Projet de Développement du Corridor Transsaharien. C'est dans ce cadre que l'Etat a décidé dans la mise en œuvre de sa politique sectorielle en matière de transport, de mettre un accent particulier sur la construction des infrastructures routières.

Après avoir identifié les parties prenantes : l'emprunteur, la banque mondiale, l'unité de coordination du projet, l'entreprise contractante, les entreprises sous-traitantes, les communes sur le tronçon, les conseils régionaux d'Agadez et Zinder, les services techniques régionaux et départementaux, les communautés riveraines), on a décliné leurs rôles et leurs responsabilités.

Cadre politique, juridiques et institutionnel en matière d'emploi et de condition de travail

➤ **Cadre politique**

La création d'emplois décents et l'amélioration des conditions de travail à amener le Niger à élaborer plusieurs politiques en vue de l'atteinte du plein emploi pour tous. Parmi ces politiques nous avons :

- ✓ Politique Nationale de l'Emploi,
- ✓ Politique Nationale de Sécurité et Santé au Travail,

- ✓ Politique Nationale de la Protection Sociale,
- ✓ Document Cadre de Protection de l'Enfant et son plan d'actions ;
- ✓ Politique Nationale du Genre.

➤ **Cadre juridique national**

Il regroupe le cadre juridique international et le cadre juridique national

✓ **Cadre juridique international**

Il est composé des conventions internationales ratifiées par Le Niger dont entre autres : la Convention International sur la Protection des Droits de tous les Travailleurs Migrants et des Membres de leur Famille, le Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels, la convention sur l'Elimination de toute forme de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDEF), la Convention sur les Droits de l'Enfant (CDE), Convention des Nations Unies contre la Criminalité Transnationale Organisée du 15 novembre 2000. Il faut ajouter aussi plusieurs conventions de l'OIT ratifié par le Niger : convention n°29 sur le travail forcé, convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, c et son protocole de 2014, convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et son Protocole de 2002, la Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999...et le nouveau cadre environnementale et sociale de la banque mondiale qui cadre parfaitement avec l'ordonnancement juridique du Niger.

✓ **Cadre juridique national**

Il est constitué de plusieurs textes qui traitent de l'emploi et des conditions de travail, dont entre autres : loi n°2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du Travail de la République du Niger, décret n° 2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du code du travail, la Convention Collective Interprofessionnelle du 15 décembre 1972, décret n°2015-524 /PRN/ MPF/PE du 26 mai 2015 portant création d'un observatoire national pour la promotion du genre (ONPG), le Code Pénal de 1963 reformé en 2003 pour introduire des sanctions pour des actes nuisibles aux enfants comme la mise au travail dangereux, l'exploitation sexuelle, les mutilation génitale féminine.

➤ **Cadre institutionnel**

Il comprend plusieurs institutions dont entre autres : le Ministère en charge de l'Emploi et les Ministères sectoriels comme le Ministère en charge des Mines, Ministère en charge de la Santé Publique....

✚ **Analyse comparative du cadre juridique national et du nouveau cadre environnemental de la Banque**

Le tableau 3 illustre la parfaite concordance des exigences de la NES n°2 relatives à l'emploi et les conditions de travail avec les dispositions du cadre juridique national en matière d'emploi et de conditions de travail. On retrouve également dans cette partie les domaines couverts par la législation nationale mais non prévu par la NES comme le harcèlement sexuel par exemple.

✚ **Conditions générales de travail**

Cette partie résume de manière succincte, le contenu de la législation nationale en matière de conditions générales de travail : Temps de travail, des heures supplémentaires congés payés, protection de la maternité, salaire et retenues, non-discrimination, l'égalité de chance lors du recrutement et l'embauche, l'accès à la formation, la promotion au poste, le licenciement et les mesures disciplinaires...

Elles s'imposent à l'entreprise d'exécution du projet et à l'ensemble de ses prestataires et fournisseurs dans la gestion de la main d'œuvre

✚ **Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet**

Cette section donne des précisions sur les différentes catégories des travailleurs qui seront employés durant la mise en œuvre du projet. Ce sont : les travailleurs directs, contractuels, communautaires et migrants.

Il y'a lieu de noter que le recrutement doit obéir aux exigences suivantes : la non-discrimination, l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

✚ Description des risques et impacts négatifs et positifs du projet sur l'emploi et les conditions de travail

Cette partie (tableau 4) décrit les différents risques pour la sécurité et la santé des travailleurs liés aux activités du projet. Elle contient également les impacts négatifs et positifs du projet et leur ampleur sur l'emploi et les conditions de travail par catégories de travailleurs et d'employeurs.

✚ Mesures d'atténuation des impacts négatifs et de bonification des impacts positifs liés à l'utilisation de la main d'œuvre

Elles sont scindées dans deux (2) tableaux

- le tableau 5 identifie les impacts négatifs susceptibles de se produire et propose des mesures d'élimination et d'atténuations
- le tableau 6 identifie les impacts positifs susceptibles de se produire et propose des mesures de bonifications.

✚ Mesures de protection et d'assistance aux travailleurs identifiés comme vulnérables

Le tableau 7 énonce des mesures de protection et d'assistance pour les travailleurs considérés comme vulnérables que sont : les femmes, les enfants, les migrants et les handicapés.

✚ Mécanismes de gestion de plaintes

Après avoir décrit les procédures de règlement des différends du travail (devant l'Inspecteur du Travail, procédure d'arbitrage devant le Ministre du Travail, procédure devant la Cour de Cassation) prévues par le code du travail, la prévention des différends du travail au sein du projet passera l'élection et la collaboration étroite avec les délégués du personnel et la mise en place d'un mécanisme permettant au travailleur de présenter eux même leurs suggestions.

✚ Synthèse des consultations publiques

Il y a eu quatre (4) consultations publiques :

- dans la région de Zinder, il a été organisé un focus groupe avec les habitants du village de Kéllé Kéllé en vue de recueillir leur point de vue sur les travaux de réhabilitation ;
- dans la région de d'Agadez, dans le département d'Aderbissinat trois focus groupes ont été organisés avec des habitants du quartier château, les représentants des syndicats des transporteurs et enfin les représentants des groupements des femmes et les représentants de la plateforme des jeunes pour les mêmes raisons que kéllé kéllé ²

✚ Plan d'actions contenant des mesures d'atténuations et de bonification

- le tableau 8 détaille le plan d'action contenant des mesures d'atténuations des impacts négatifs, en mettant en exergue les impacts négatifs, les mesures d'atténuations prévues les responsables de mis en œuvres et les couts y afférant.
- le tableau 9 illustre le plan d'actions contenant les mesures de bonifications des impacts positifs, en soulignant les impacts positifs, les mesures de bonifications prévues, les responsables de mis en œuvres et les coûts y afférant.

✚ Plan de gestion, de suivi évaluation et budget prévisionnel de mise en œuvre

Le tableau 10, résume le plan de gestion, de suivi évaluation et budget prévisionnel qui sera mis en œuvre, Il contient également les activités, les indicateurs de suivi, les rôles et responsabilité des acteurs de suivi, le calendrier d'exécution et le budget prévisionnel.

RESUME

Today, the creation of decent jobs is one of the concerns that attracts the most attention of States, hence the urgent need to take this concern into account in policies and programmes. For example, the African Union, during several of these summits, has placed job creation, especially for young people, at the center of poverty reduction strategies.

With an estimated population of 21.5 million in 2017 and one of the highest population growth rates in the world (3.9% per year) (NSI 2017), Niger, a landlocked and desert country, is under severe pressure on employment, training and integration. To remedy this situation, Niger has substantially enriched its legal framework by adopting several texts on employment and working conditions (labour code, regulatory part, National Employment Policy, etc.) and ratifying international labour standards.

To reduce poverty and promote growth through the creation of decent jobs and income-generating activities, Niger to solicit and obtain from the World Bank funding for the Trans-Saharan Corridor Development Support Project. In order to ensure better employment and working conditions by improving labour relations between employers and workers, the project will be carried out in accordance with the Bank's new environmental and social management framework.

Thus, the project aims to improve connectivity and road safety between Zinder and Agadez but above all economic and social development. The rehabilitation of this road will see the result of construction sites that will use equipment (large machinery, chemicals products ;...) in an often hostile environment. Workers (from the coordination unit, direct, subcontractors, providers, suppliers, community, migrant) will be recruited for the implementation of the project. The recruitment of the workforce will have several implications: to ensure better working conditions through access to fair and well-paid employment, non-discriminatory and taking into account the concerns of the coastal communities, the protection and assistance of workers considered vulnerable, the promotion of social dialogue through the establishment of a complaint management mechanism through the representative bodies of workers , promoting safety and health in the workplace.

To avoid or minimize the risks and impacts associated with the project's activities, in accordance with national legislation and the Bank's new environmental and social framework, a study on the development of a PAECT is needed.

For this study, the plan is based on:

- ✚ Description of the project, identification and analysis of roles and responsibilities of stakeholders

The project description shows the socio-economic development objectives that Niger has set itself through the Trans-Saharan Corridor Development Project. It is within this framework that the Government decided to place particular emphasis on the construction of road infrastructure in the implementation of its transport sectoral policy.

After identifying of the stakeholders: the borrower, the World Bank, the project coordination unit, the contracting company, the subcontracting companies, the municipalities on the road section, the regional councils of Agadez and Zinder, the regional and departmental technicals services, local communities; their roles and responsibilities have been defined.

- ✚ Analysis of the political, legal and institutional framework on employment and working conditions
 - Political framework

The creation of decent jobs and improved working conditions to lead Niger to develop several policies to achieve full employment for all. Among these policies we have :

- ✓ The National Employment Policy,
- ✓ The National Occupational Safety and Health Policy,
- ✓ The National Social Protection Policy,
- ✓ National Gender Policy.

➤ National legal **framework**

It **BRINGS** together the international legal framework and the national legal framework

➤ The international legal framework

It is composed of international conventions ratified by Niger, including the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Their Family Members, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. There are also several ILO conventions ratified by Niger: Convention 29 on forced labour; Convention 87 on freedom of association and the protection of trade union law, 1948; Convention No. 155 on worker safety and health, 1981 and its 2002 Protocol, Convention No. 182 on the worst forms of child labour, 1999... and the World Bank's new environmental and social framework, which fits perfectly with Niger's legal ordering.

➤ The national legal framework

It consists of several texts that deal with employment and working conditions, among them: Law No. 2012-45 of September 25, 2012 bearing the Labour Code of the Republic of Niger, Decree No. 2017-682/PRN/MET/PS of August 10, 2017 on the regulatory part of the labour code, the Interprofessional Collective Convention of December 15, 1972...

➤ Institutional framework

It includes several institutions including: the Ministry in charge of Employment and the Sector Ministries such as the Ministry in charge of Mines, Ministry in charge of Public Health...

✚ Comparative analysis of the Bank's national legal framework and new environmental framework

Table 3 illustrates the perfect alignment of NES 2 employment and working conditions requirements with the provisions of the national legal framework for employment and working conditions.

✚ General working conditions

This section succinctly summarizes the content of national legislation on general working conditions: Working time, overtime Paid leave, Maternity protection, Non-discrimination wages and deductions, equal opportunity in recruitment and hiring, access to training, promotion to the position, dismissal and disciplinary measures...

They are important to the project execution company and all its suppliers and suppliers in the management of the workforce.

✚ Generals on the use of labour in the project

This section provides details on the different categories of workers that will be employed during the implementation of the project. They are: direct, contract, community and migrant workers.

It should be noted that recruitment must comply with the following requirements: non-discrimination, the prohibition of forced labour and child labour.

✚ Description of the project's negative and positive risks and impacts on employment and working conditions

This section (Table 4) describes the various risks to the safety and health of workers associated with project activities. It also contains the negative and positive impacts of the project and their magnitude on employment and working conditions by categories of workers and employers.

Measures to mitigate negative impacts and improve positive impacts related to labour use

They are split into two (2) tables

- Table 5 identifies potential negative impacts and proposes disposal and mitigation measures
- Table 6 identifies potential positive impacts and proposes bonus measures.
- Protection and assistance to workers identified as vulnerable

Table 7 sets out protection and assistance measures for workers considered vulnerable: women, children, migrants and the disabled.

✚ Complaint management mechanisms

After describing the labour dispute settlement procedures (before the Labour Inspector, arbitration procedure before the Minister of Labour, proceedings before the Court of Cassation) under the Labour Code, the prevention of labour disputes within the project will pass the election and close collaboration with staff delegates and the establishment of a mechanism allowing the worker to present their own suggestions.

✚ Summary of public consultations

There have been four (4) public consultations:

- In the Zinder region, a focus group was organized with the inhabitants of the village of Kéllé Kéllé to gather their views on rehabilitation;
- in the region of Agadez, in the department of Aderbissanet three focus groups were organized with residents of the castle district, representatives of the transport unions and finally representatives of women's groups and representatives of the youth platform for the same reasons as Kéllé Kéllé.
- ✚ action plan containing mitigation and bonus measures
 - Table 8 details the action plan containing mitigation measures for negative impacts, highlighting the negative impacts, the mitigation measures planned for those responsible for implementation and the costs associated with them.
 - Table 9 illustrates the action plan containing positive impact enhancement measures, highlighting the positive impacts, planned bonus measures, implementation and associated costs.
- ✚ management plan, monitoring assessment and implementation forecast budget
 - Table 10 summarizes the management plan, monitoring assessment and forecast budget that will be implemented, It also contains activities, monitoring indicators, roles and responsibility of the monitoring actors, the timing of implementation and the forecast budget.

INTRODUCTION

Selon le Bureau International du Travail (BIT) le travail décent tel que conçu par l'Organisation Internationale du travail (OIT)¹ permet à chacun d'obtenir un travail dans les conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Les quatre piliers du travail décent sont :

- ✚ le plein emploi productif ;
- ✚ le droit au travail ;
- ✚ la protection sociale et ;
- ✚ la promotion du dialogue social.

Au niveau continental, l'Union Africaine (UA) a placé la création d'emplois décents surtout pour les jeunes au centre des stratégies de réduction de la pauvreté au cours de plusieurs de ces sommets (Ouagadougou 2004, Malabo 2011).

Le Niger, avec une population essentiellement rurale (86%), et très jeune (3/4) ont moins de 30 ans ne fait pas exception. Ce qui induit de fortes demandes en matière d'emploi et de formation. Pour créer les conditions nécessaires à l'insertion socioéconomique des jeunes (18 à 35ans), plusieurs partenaires techniques et financiers apportent leur contribution, il s'agit entre autres du BIT, du PNUD, de la Banque mondiale, de la BAD, de l'UNICEF ...etc.

En termes de projet d'insertion des jeunes et de création d'emplois, plusieurs sont initiés par l'Etat et ses partenaires avec pour objectif de créer des emplois dans les communes rurales et urbaines les plus pauvres au profit des populations dans le domaine de la construction des d'infrastructures (routes, ponts), élevage et les travaux à haute intensité de main d'œuvre.

C'est dans ce cadre qu'intervient le **Financement additionnel du PACNEN (FA)** qui a pour objectif d'améliorer la connectivité et la sécurité routière entre Zinder et Agadez afin de favoriser le développement de leurs potentiels économiques et sociaux. En tant que projet d'infrastructures routières, ce FA conduira des activités de grands travaux de génie civil utilisant des équipements, du matériel et de gros engins. Le FA ouvrira des chantiers sur lesquels seront employés des travailleurs directs, des travailleurs contractuels, communautaires, migrants et des employés des fournisseurs et prestataires principaux. En créant les emplois et des activités génératrices de revenus, le FA participera à la réduction de la pauvreté et à la promotion d'une croissance solidaire dans sa zone d'intervention. Il y contribuera plus par la promotion du dialogue social entre travailleurs et employeurs et par l'amélioration de ses retombées sur le développement en traitant les travailleurs de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres.

Ainsi, à l'occasion de ces activités professionnelles faut-il redouter la survenue des accidents du travail et des maladies professionnelles, une augmentation des cas de EAS/HS qui constituent une atteinte à la sécurité et la santé des travailleurs et engendrent des coûts énormes ?

Pour garantir des meilleures conditions d'emploi et de travail par l'amélioration des relations de travail entre employeurs et travailleurs, le FA sera exécuté conformément au nouveau cadre de gestion environnementale et sociale de la Banque et la législation nationale en matière de travail.

La problématique majeure pour le FA est de voir comment créer des emplois décents, sûrs et salubres dans sa zone d'intervention pour développer l'économie, promouvoir la justice sociale et réduire la pauvreté.

Il sera aussi question de s'assurer que le FA minimise les risques liés aux violences basées sur le genre (VBG) et en particulier aux exploitations et abus sexuels (EAS) et aux violences et harcèlement dans le cadre du travail.

C'est ainsi que le présent Plan est élaboré pour répondre aux exigences d la NES n°2 de la Banque Mondiale. Il vise à identifier et à clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail, dont les risques d'EAS/HS dans le cadre de la mise en œuvre du FA.

¹ Organisation Internationale du Travail (OIT) a été créée en 1919 et est devenue une institution spécialisée des Nations Unies en 1946. Elle compte actuellement 187 pays membres et a son siège à Genève (Suisse).

La démarche méthodologique adoptée dans le cadre de sa réalisation comporte les étapes suivantes : la revue documentaire, l'élaboration des outils de collecte de données, la collecte des données terrain, le traitement et analyse des données et la rédaction du présent rapport articulé autour des points ci-dessous :

1. description du FA et identification et analyse des rôles et responsabilité des parties prenantes ;
2. cadre politique, juridique et institutionnel en matière d'emploi et de conditions de travail ;
3. analyse comparative du cadre juridique national et du nouveau cadre environnemental et social de la banque en matière d'emploi et de condition de travail ;
4. les conditions générales de travail ;
5. généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du FA ;
6. description des risques et impacts négatifs et positifs du projet sur l'emploi et les conditions du travail ;
7. identification et analyse des mesures d'atténuation des impacts négatifs et de bonification des impacts positifs sur les bénéficiaires ;
8. les mesures de protection et d'assistance aux travailleurs identifiés comme vulnérables ;
9. plan d'actions contenant des mesures d'atténuations et de bonification ;
10. les mécanismes de gestion des plaintes, y compris celui pour les EAS/HS ;
11. la synthèse des consultations publiques ;
12. le plan de gestion, de suivi évaluation et budget prévisionnel de mise en œuvre y compris celui pour les EAS/HS.

CHAPITRE 1 : PRESENTATION DE LA METHODOLOGIE

Pour mieux atteindre les objectifs de l'étude, il a été privilégié une démarche participative, qui vise à identifier les divers risques que présentent les activités du FA pour la sécurité et la santé des travailleurs et les mesures de protection des travailleurs considérés comme vulnérables.

Cette approche participative implique l'ensemble des parties prenantes à travers : les consultations publiques avec les communautés, les visites sur le terrain, les entretiens avec les services techniques concernés (Inspection du Travail, Direction Régionale de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et l'antenne régionale de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi), les organisations professionnelles d'employeurs et des travailleurs, les autorités administratives, les élus locaux.

Elle vise à informer les services techniques des objectifs de l'étude, recueillir les avis en ce qui concerne l'application de la législation du travail. Pour les populations riveraines il s'agit de les informer mais aussi travailler avec elles pour la recherche de solutions en ce qui concerne le projet de réhabilitation de la route, l'éventualité du recrutement de la main d'œuvre locale et les possibilités de protection et d'assistance des groupes sociaux considérés comme vulnérables. La qualité essentielle de cette méthode participative et inclusive est qu'elle a permis d'apporter une information documentée et pertinente sur les enjeux et les attentes sociales de toutes les parties prenantes.

En effet, c'est une approche qui intègre la dimension genre et les droits humains tout en respectant les principes et droits fondamentaux au travail énoncé dans les huit (8) conventions fondamentales de l'OIT que sont l'interdiction du recours au travail forcé, la liberté syndicale, l'interdiction du travail des enfants, la non-discrimination et l'égalité de rémunération.

Les consultations publiques cibleront spécifiquement des groupes de personnes qui pourraient être exclus sur la base de normes sociales et de genre comme les femmes, les filles, les minorités, les personnes vivant avec un handicap, les séropositifs, etc. Des petits groupes de discussion divisés par sexe et par âge seront organisés et animés par une personne du même sexe pour encourager des échanges libres et ouverts.

L'approche méthodologique a reposé d'abord sur la phase préparatoire de l'étude avec l'équipe du PACNEN, la collecte des données sur le terrain, la rédaction du rapport provisoire ainsi que la restitution et la validation de l'étude.

1.1. Réunion de cadrage

Une réunion de cadrage a regroupé les consultants et les équipes de la **Direction Générale des Travaux Publics et des Infrastructures (DGTP/I)** et l'Unité de Coordination du PACNEN commanditaire de l'étude en vue d'apprécier la proposition technique, notamment, la méthodologie proposée pour la bonne conduite de l'étude, les zones de ciblage. Il a été débattu et précisé les dispositions pratiques de la mission terrain.

Cette approche participative est au centre du processus de l'élaboration du plan d'actions sur l'emploi et les conditions de travail dans la zone d'intervention du FA jusqu'à la soumission du rapport final. Dans cette démarche, nous avons pris en compte dans l'analyse, l'ensemble de la documentation disponible au niveau du PACNEN, de la **DGTP/I** et d'autres structures parties prenantes (documents du FA, des rapports des services techniques et outils produits dans le cadre du PACNEN).

1.2. La revue documentaire.

Une recherche bibliographique a été effectuée au niveau des services techniques et les institutions concernées.

1.3. Elaboration des outils de collecte de données.

Plusieurs outils (guide d'entretien, questionnaire) ont été élaborés pour la collecte des données sur le terrain et auprès de l'ensemble des parties prenantes.

- un questionnaire d'entretien destiné aux populations environnantes du FA ;

- un entretien avec les autorités coutumières, communales, départementales, régionales et les services techniques déconcentrés ;
- des visites de terrain pour évaluer les conditions physiques dans lesquelles les travailleurs évolueront sur le terrain ;
- un guide d'entretien adressé aux responsables des services techniques et autres parties prenantes.

Ce qui nous a permis de projeter les conditions générales dans lesquelles évolueront les travailleurs du FA ainsi que les employés des prestataires et fournisseurs, évaluer leur besoin en matière de protection, conformément à la législation sociale et la NES n°2 du nouveau CES de la Banque.

1.4. Collecte des données terrain

Il s'agit dans cette phase de collecter les données auprès des services techniques, communaux, départementaux et régionaux à même de répondre aux objectifs de l'étude.

Pour cela, deux (2) types de techniques/approches ont été utilisées :

- ✚ **les consultations publiques avec les populations riveraines** concernées, sous la base du questionnaire préétabli, des **focus groupes** (homme, femme, jeunes) ont été constitués. Ces rencontres nous ont permis de recueillir leurs avis et témoignages et prendre en compte les besoins spécifiques des groupes vulnérables (femmes, personnes handicapées, jeunes enfants) afin d'enrichir les informations collectées sur terrain ;
- ✚ **un échange avec les services déconcentrés de l'administration du travail.**

Les échanges nous ont permis de faire le point sur les aspects saillants de l'étude notamment le recrutement de la main d'œuvre locale à venir et l'accompagnement technique de ces services durant l'exécution du FA.

Ces deux approches ont permis de :

- rappeler le cadre juridique et institutionnel en matière d'emploi et des conditions de travail au Niger ;
- passer en revue les différents obstacles qui freinent l'action des services déconcentrés de l'administration du travail dans le contrôle de la législation sociale ;
- identifier les principaux risques pour la sécurité et la santé des travailleurs que pourront engendrer les activités du FA;
- échanger sur les conséquences du recours abusif à la sous-traitance pour les travailleurs ;
- rappeler les conditions générales de travail (temps libre pour le repos, et les loisirs, respect des droits humains, y compris ceux des femmes et des enfants, reconnaissance de la liberté syndicale, l'exercice des heures supplémentaires..) ;
- recueillir les opinions des populations et leur degré d'acceptabilité du projet et échanger sur les conditions du recrutement de la main d'œuvre locale ;
- identifier les mesures d'atténuation des impacts négatifs des activités du projet sur sécurité et la santé des travailleurs et les populations locales, y compris les EAS/HS ;
- prévoir des mesures de prévention et de gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) des risques de EAS/HS ;
- identifier les problèmes sociaux que pourront engendrer les interactions entre les travailleurs du FA et les communautés riveraines ;
- créer les conditions favorables à un dialogue social constructif au sein du FA.

1.5. Traitement et analyse des données

Pour cette phase, il s'est agi de traiter et analyser les données collectées, selon les objectifs de l'étude.

Tout le travail d'analyse va considérer le genre, l'âge, les différences sociales et les travailleurs qui ont des besoins spécifiques (femme, enfants, personnes handicapées, migrants).

1.6. Rédaction du rapport provisoire du Plan de gestion de la main d'œuvre et des conditions de travail

Les résultats issus des analyses des données ont permis d'élaborer le rapport provisoire du Plan de gestion de main d'œuvre et des conditions de travail.

CHAPITRE 2 : DESCRIPTION ET PRESENTATION DU FINANCEMENT ADDITIONNEL(FA)

2.1. Contexte et justification du Financement Additionnel

Dans ses efforts inlassables de lutte contre la pauvreté, d'améliorer le capital humain et les conditions de vie des populations, surtout du monde rural, le Gouvernement du Niger s'est doté d'une politique nationale de développement économique et social, qui s'est fixée comme but principal, le développement socio-économique durable qui passe indélébilement par la construction d'infrastructures routières durables. C'est dans cette optique que s'inscrit la mise en œuvre du Projet d'Amélioration de la Connectivité du Nord – Est du Niger (PACNEN)

Les objectifs spécifiques du PACNEN sont entre autres de :

- i/ Réaliser les travaux de réhabilitation de route sur 225,7 km et de Service d'Entretien sur 425,3 km du corridor transsaharien entre Zinder et Agadez ;
- ii/ Renforcer le cadre et la résilience économique des populations vivant le long du tronçon Zinder - Agadez de la RN N°11 en finançant environ 100 km de routes d'accès rurales, de petites infrastructures communautaires le long de la zone d'influence du projet et des activités de renforcement des capacités et d'autonomisation des femmes ;
- iii/ Soutenir l'amélioration et la protection des moyens de subsistance dans les municipalités des tronçons routiers ciblés ;
- iv/ Prévenir et atténuer les risques environnementaux et sociaux y compris ceux liés aux Violences Basées sur le Genre (VBG), Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS) liés aux travaux de génie civil du projet.

A date et conformément à ces objectifs, il a été réalisé :

- ❖ **24,6 km** de routes bitumées réhabilités soit, **11% de 225,7 km** routes bitumées à réhabiliter ;
- ❖ L'entretien effectif des **425 km** c'est-à-dire sur toute la longueur du corridor Zinder-Agadez soit, **100% des résultats attendus (425,3 km)** des contrats MROR ; L'entreprise continue d'assurer le maintien des différents Niveaux de Services définis dans le contrat ;
- ❖ L'identification et la priorisation des **205 km** de tronçons de route rurale dont la **réalisation** permettra de désenclaver vingt un (21) villages totalisant **50 939 habitants** et cinq (5) marchés ;
- ❖ La mise en œuvre des activités de prévention contre les violences basées sur le Genre (VBG) et l'exploitation des enfants à <<travers lesquelles **20 348 personnes (5 549 hommes, 10 605 femmes, 1 730 jeunes hommes, 2 468 jeunes femmes) des 70 villages** seront sensibilisés sur les risques en matière de violences basées sur le genre et les différentes exploitations.

Les résultats ci-dessus ont été atteints malgré les contraintes ci-après rencontrées dans la mise en œuvre du PACNEN. Il s'agit principalement de :

- La lourdeur administrative plus spécifiquement dans le processus de passation des marchés ;
- Le retard accusé dans le recrutement de l'entreprise et le démarrage des travaux du Lot 2 (Région d'Agadez);
- Des risques sécuritaires au niveau des zones d'intervention du projet ;
- La suspension des décaissements par l'IDA **du 2 août 2023 au 15 juin 2024** ;
- L'arrêt des travaux de réhabilitation du **15 novembre 2023 au 25 juin 2024** par l'entreprise CFHEC, adjudicataire de deux (2) marchés MROR pour cause de force majeure ;
- Le niveau de dégradation très avancé de 62 km du Lot 2 (section Agadez -Tiguidit) nécessitant des travaux de réhabilitation au lieu des services d'entretien.

Prenant en compte les contraintes sus mentionnées notamment le retard accusé dans la mise en œuvre du PACNEN, la mission de supervision d'avril 2024 a jugé nécessaire de procéder à une restructuration des activités dudit projet afin de se conformer au Programme de Résilience pour la Sauvegarde de la Patrie

2.2. Les Objectifs du Financement Additionnel

L'objectif général de développement proposé de ce Financement Additionnel est de " **conforter les objectifs du PACNEN ne pouvant pas être financés dans l'enveloppe du celui-ci**".

De façon spécifique, les objectifs du Financement Additionnel du PACNEN sont :

- Simplifier les coûts d'exploitation et le temps de parcours ;
- Augmenter l'accessibilité (*acceptabilité/recevabilité/portabilité*), surtout pour les familles/populations pauvres ;
- Consolider la sécurité routière de manière à réduire le nombre d'accidents, de tués et/ou de blessés graves chaque année ;
- Protéger et améliorer les moyens de subsistance des populations le long du corridor ;
- Renforcer la présence de l'Etat tant en milieu rural/local qu'au niveau des frontières ;
- Etc.

2.3. Les Résultats attendus du Financement Additionnel

La chaîne des résultats présentée ci-dessous montre le lien direct entre les activités qui seront financées par cet accord additionnel au PACNEN, les réalisations qui vont suivre et les impacts attendus à court, moyen et long terme. Un cadre des résultats des indicateurs de performance, leurs valeurs de base et leurs cibles restent à être établis dans le processus d'élaboration du Financement Additionnel, avant son évaluation finale. Les principaux indicateurs de résultats attendus de ce Financement Additionnel pourraient porter sur :

- La Réduction du nombre des accidents, de tués et/ou de blessés graves chaque année enregistrés par les forces de l'ordre - ***pour mesurer l'amélioration de la sécurité routière le long du corridor ;***
- L'Amélioration de l'Indice d'Accessibilité Rurale (IAR) du pays qui est actuellement de 0,38- ***pour mesurer l'appui aux activités socio-économiques (i.e. moyens de subsistance des populations le long du corridor) ;***
- La Préservation du patrimoine routier -pour une meilleure réduction du temps de parcours et des accidents de la route- ***pour mesurer l'amélioration de la sécurité routière nationale***
- Le Renforcement des capacités des Petites et Moyenne Entreprises du domaine des BTP – ***pour mesurer l'appui aux PME (i.e. pour une meilleure efficacité d'intervention des PME dans les activités routières);***
- Le Renforcement de capacité des institutions étatiques - ***pour mesurer l'appui apporté aux institutions (i.e. pour une meilleure intervention de l'Etat dans le domaine de la sécurité routière, tant en milieu rural/local qu'au niveau des frontières).***

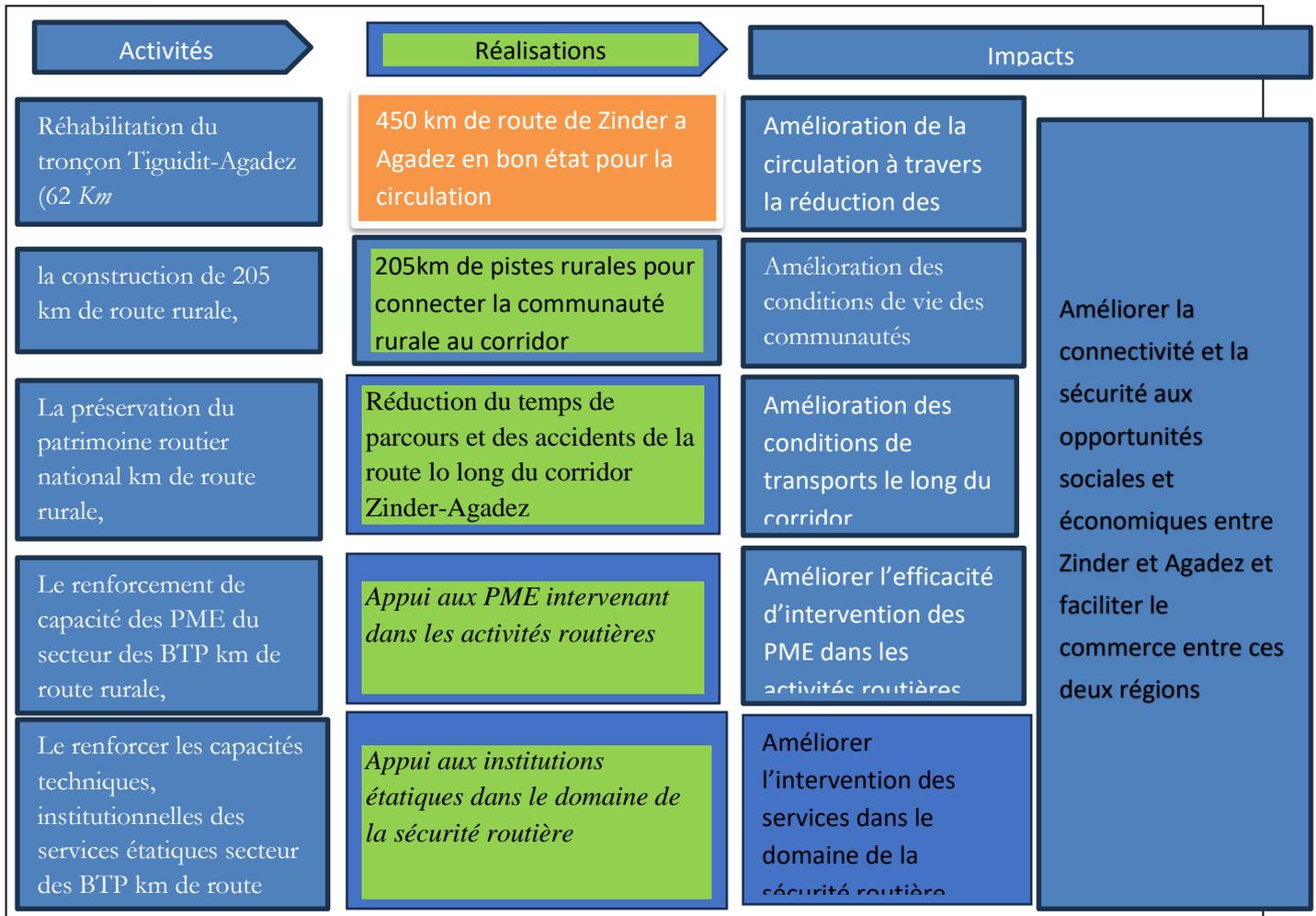
2.4. Les Composantes et Activités du Financement Additionnel

Les interventions du Financement Additionnel du PACNEN seront structurées autour des cinq (05) composantes ci-dessous :

- **Composante 1** : La réhabilitation de la section Tiguidit – Agadez (62km) au lieu de son entretien sous niveau service normal au vu de son état de dégradation avancée
- **Composante 2**: L'Amélioration de l'Indice d'Accessibilité Rurale (IAR) du pays qui est actuellement de 0,38 ; par la construction de 205 km routes rurales
- **Composante 3**: La préservation du patrimoine routier national
- **Composante 4**: L'appui aux PME du secteur BTP
- **Composante 5** : l'appui institutionnel

A travers la mise en œuvre de ces cinq composantes, le FA ambitionne d’explorer cinq thèmes complémentaires et transversaux, ceci aux fins de rentabiliser ses investissements et honorer les engagements politiques du Gouvernement à l’endroit des citoyens le long de ce corridor, des Petites et Moyennes Entreprises (PME) du secteur des BTP, du patrimoine routier national et des institutions de l’Etat ; à savoir : (1) la réhabilitation du tronçon Tiguidit-Agadez (62 Km) , (2) l’amélioration des conditions de vie des communautés riveraines du corridor et de la RN11-Nord au travers la construction de 205 km de route rurale, (3) la préservation du patrimoine routier national, (4) le renforcement de capacité des PME du secteur des BTP et (5) le renforcement des capacités techniques, institutionnelles des services étatiques.

Figure 1 : Chaîne de Résultats du Financement Additionnel



Source : Aide-Mémoire de la mission de préparation du Financement Additionnel – Gouvernement Niger/Banque mondiale, septembre 2024

Tableau 1: Description détaillée des Composantes et Coûts estimatifs du Financement Additionnel

Date Requête du Gouvernement	Financement (<i>Source & Montant</i>)	Durée de mise en œuvre proposée
20 septembre 2024	IDA, 97 millions USD	<i>Trois ans</i>
Objectif de Développement proposé		
Conforter les objectifs du PACNEN ne pouvant pas être financés dans l'enveloppe du celui-ci".		
Composantes et Coûts Proposées²		
Composante 1: Procéder à la réhabilitation de la section Tiguidit - Agadez au lieu de son entretien sous niveau service normal au vu de son état de dégradation avancée pour un montant de 32 000 000 USD		
Composante 2: Améliorer l'Indice d'Accessibilité Rurale (IAR) du pays qui est actuellement de 0,38 ; par la construction de 205 km routes rurales pour un montant de 30 000 000 USD		
Composante 3: Préserver le patrimoine routier national pour un montant de 25 000 000 USD		
Composante 4: Appuyer les PME du secteur BTP pour un montant de 10 000 000 USD		
Composante 5 : Mettre en place un appui institutionnel pour un montant de 3 000 000 USD		

Source : Aide-Mémoire, missions de supervisions du PACNEN – Gouvernement Niger/Banque mondiale, 2024

Tableau 2 : Etapes importantes prévisionnelles du FA

Préparation	Évaluation	Négociations	Approbation	Signature	Entrée en Vigueur	1er Décaissement
Septembre 2024	15/10/2024	4/11/2024	15/12/2024	30/1/2025	30/4/2025	30/6/2025

Source : Aide-Mémoire de la mission de supervision du PACNEN – Gouvernement Niger/Banque mondiale, Septembre 2024

2.5. Opportunités de développement socio-économique du Financement Additionnel

Au titre des composantes 1 et 2, de l'amélioration de la connectivité et la sécurité routière dans la zone d'intervention du projet PACNEN, que le Financement Additionnel pourrait apporter ; les consultations avec les parties prenantes (structures techniques régionales et communautés locales) le long du corridor Zinder-Agadez (425 Km), a permis de recueillir leurs idées et visions de développement, que nous réitérons dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3: Opportunités de développement socioéconomique le long du corridor

Secteurs	Opportunités	Itinéraires

2 - Des coûts indicatifs ont été proposés pour une partie des activités, cependant ceux-ci sont encore à déminer en fonction des conclusions des études techniques encore en cours et des besoins à être confirmés sur la base des fiches des activités. Sommes toutes, ceux-ci devraient être connus/finalisés bien avant l'évaluation du FA.

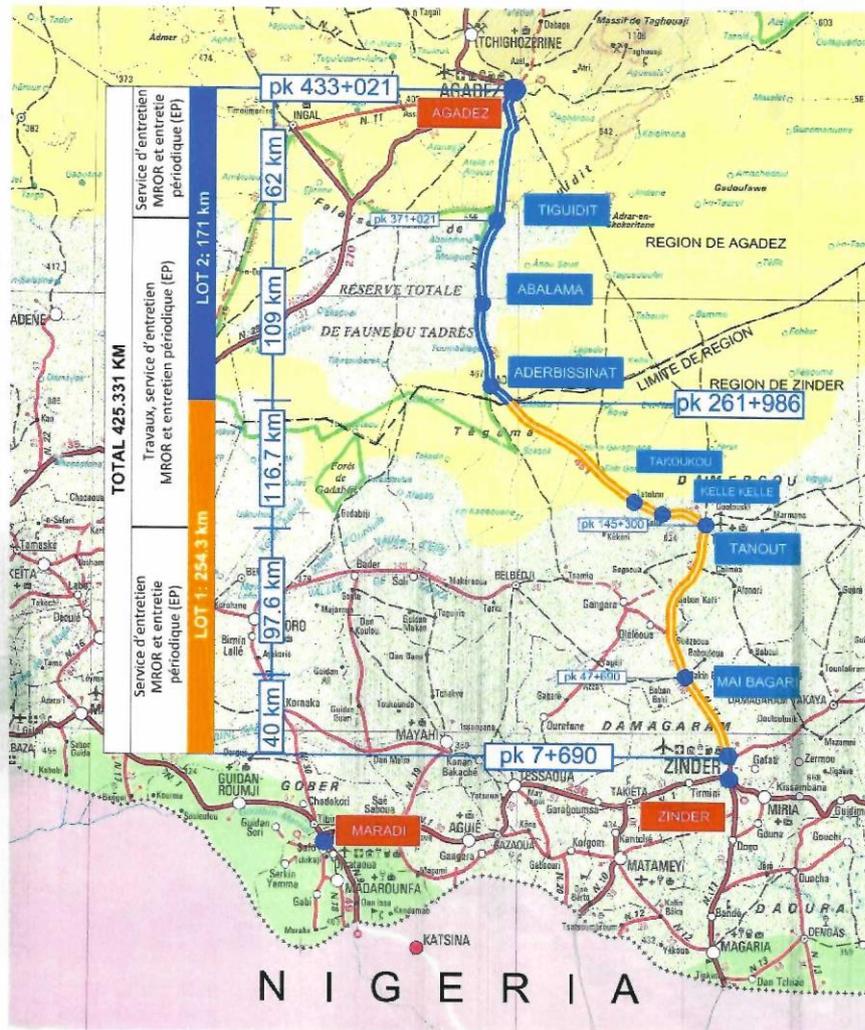
Transport	Utilisation autant du corridor international que des autres corridors sous-régionaux par un trafic important et plus fluide	Facilite le désenclavement de la zone potentielle Possibilités accrues d'échanges entre le Nord et le Sud du Pays, voire des pays de la CEDEAO/Afrique
Culturel	Forte pratique du pastoralisme avec l'accueil des milliers de têtes de bétail en transhumance	Revivification de la culture/Brassage des cultures Culture de la tolérance Intégration des peuples
Sécurité et Socioéconomique	Retour du calme et de la paix Fluidité des échanges socioéconomiques entre différentes zones et industries Vivification des sources de revenus économiques	Paix sociale et économique matérialisées Rentabilité des investissements socioéconomiques ; Créations de Nouvelles sources de revenus ; Développement d'un esprit d'entrepreneuriat ; Quiétude sociale et économique des communautés

Source: Consultants- septembre 2024

2.6 Les zones cibles du projet de Financement Additionnel

Les activités qui seront réalisées dans le cadre du Financement Additionnel du PACNEN (*explorer lien ci-dessus, pour un aperçu spatial*) couvre toute la zone d'intervention du PACNEN notamment la Route Nationale N°11- du Corridor Transsaharien (CTS), un tronçon d'échanges historiques long de **4600 km** qui va du Nord au Sud à travers le désert du Sahara reliant Alger en Algérie à Lagos au Nigéria en passant par le Niger, désenclavant les deux chefs-lieux de Région du pays (*Zinder & Agadez*). Ainsi, elle joue un rôle d'intégration régionale, en facilitant les échanges commerciaux, socioéconomiques, culturels et politiques entre Agadez et Zinder, mais aussi l'Algérie et le Nigéria. (*cf. Lien ci-dessus et Carte ci-dessous*).

Carte 1: Localisation des activités du Financement Additionnel



Source : CATS- Mai, 2020

2.6.1 La Commune Urbaine de Tanout

La Commune Urbaine de Tanout, est localisée à l'extrême Nord de la Région de Zinder et au Nord du Département de Tanout, plus précisément entre les coordonnées géographiques suivantes : 14°5 et 17°30 de latitude Nord et 7°20 et 9°37 de longitude Est.

La ville de Tanout se situe à 145 km de Zinder et 1033 km de la capitale Niamey, et couvre une superficie de 6780 Km², soit environ 22,43% de la superficie du Département (30247 Km²) et 4,35% de la superficie totale de la Région de Zinder (155 778 Km²). La Commune est limitée au Nord par les Communes Rurales d'Aderbissinat (Agadez) et de Tenhya, au Sud par les Communes Rurales d'Olléléwa, Alakoss (Gouré) et de Kangna Wamé (Mirriah), à l'Est par les Communes Rurales de Tenhya et Belbedji et enfin, à l'Ouest par la Commune Rurale de Gangara.

Son Plan de Développement Communal (PDC 2019-2023), estime sa population en 2018 à 195512 habitants, dont 25884 habitants pour la seule ville de Tanout, soit 13,24% de la population totale de la Commune³. Sa population multi-éthnique est composée de sept (07) principaux groupes ethniques, nommément : Dagrass/Kanouri, Peulhs/Fulfuldés, Haoussas, Touaregs, Arabes, Toubous et Djermas. Chaque groupe ethnolinguistique sauvegarde ses propres valeurs culturelles, possède sa propre histoire dans l'occupation et le peuplement de l'espace communal. Ce milieu humain, d'obédience communautaire, est assez-bien structuré avec l'existence de plusieurs associations et structures de gestion communautaire. Les flux migratoires dominants liés à l'exode rural, en particulier les populations du sud contraintes par les effets conjugués de la poussée démographique et la pression foncière de plus en plus expansionniste, à aller plus loin et à s'installer sur des terres pastorales de la partie Nord pour y pratiquer une agriculture de subsistance, et des emplois saisonniers (intersaison), notamment pour les jeunes en âge de travail, voire comme domestiques, surtout pour les jeunes filles; et pour les jeunes garçons comme gardiens du cheptel (*éleveurs en herbe, chargés de faire pître le betail*).

2.6.2 La Commune Rurale d'Aderbissinat

Selon son PDC (2015-2019), la Commune Rurale d'Aderbissinat, se situe respectivement à 160 Km au Sud de la ville d'Agadez et à 295 Km au Nord de la ville de Zinder ; plus précisément entre les coordonnées géographiques (GPS) suivantes : 15°37 de latitude Nord et 7°53 de longitude Est. Le village d'Aderbissinat, à la fois chef-lieu de la Commune Rurale et du Département qui sont les mêmes. Elle est limitée au Nord par les Communes d'Agadez et Tchirozérine, au Sud par les Communes de Tanout, Tenhya et Belbéji, à l'Est par la Commune Rurale de Tabelot, et enfin à l'Ouest par les Communes de Tamaya et Ingall. Couvrant une superficie de 25000 Km², sa population est estimée à 35320 habitants dont 18398 hommes (52%) et 16 922 femmes (48%). Sa densité est de 1,4 hbt/Km². Trente-six (36) tribus touarègues du groupement Kel Férouan, vingt-cinq (25) tribus peulh du groupement Birgi, des minorités de Haoussas, Arabes, Zarmas et Bériéri. Les langues locales parlées sont principalement le Tamasheq, l'Haoussa, le Foulfouldé, l'arabe... Chaque groupe ethnolinguistique sauvegarde ses propres valeurs culturelles, possède sa propre histoire dans l'occupation et le peuplement de l'espace communal. Ce milieu humain, d'obédience communautaire, est assez-bien structuré avec l'existence de plusieurs associations et structures de gestion communautaire.

³ - Au plan spatial, elle correspond au canton de Tanout dont elle porte le nom.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS INSTITUTIONNELLES DE PREPARATION ET DE MISE EN ŒUVRE DU FA

3.1 Le Comité de Pilotage du Financement Additionnel du PACNEN (FA):

Présidé par le MT/Eq, en particulier la DET, il sera chargé de l'orientation globale ainsi que des décisions stratégiques afférents au Financement Additionnel. En cela, il veillera particulièrement à ce que les rôles et responsabilités de chacun des acteurs dans la prise en compte des sauvegardes environnementales et sociales, tout comme de genre et développement social (engagement citoyen, consultation et participation des populations, inclusion sociale, etc.) soient clairement définis et pris en compte dans la mise en œuvre du projet, avec une fréquence de la remontée de l'information conformément aux prescriptions sises dans les instruments de sauvegardes ainsi élaborés;

3.2. Le Comité Technique du Financement Additionnel du PACNEN (FA):

Piloté par la DGTP/I, il travaillera en tandem avec le DET pour l'exécution des décisions/orientations formulées par le FA; et s'assurer de la bonne conformité des activités du Financement Additionnel avec les mesures de sauvegardes convenues.

3.3. L'Unité de Coordination des Projets (UCP) :

Sous l'égide du Coordonnateur du PACNEN, les deux Spécialistes (Environnemental et Social) et le Spécialiste VBG (qui prendra en charge les aspects promotion/autonomisation de la femme) travailleront en tandem et assurer la coordination du suivi interne et de la mise en œuvre des dimensions sociales et environnementales (y compris des aspects VBG/EAS/HS/ EDE) telles que prescrites dans les instruments de sauvegardes du Financement Additionnel du PACNEN ;

3.4 Le Bureau National d'Evaluation Environnemental : BNEE:

Chargé du suivi de la conformité du Financement Additionnel d'avec les normes environnementales et sociales en vigueur au Niger, le BNEE effectuera le suivi externe de la mise en œuvre des activités et du contrôle de conformité au plan environnemental et social. Le BNEE travaillera, pour cela, en parfaite collaboration avec l'UGP/Spécialistes de Sauvegardes Sociales et Environnemental et le Spécialiste VBG pour confirmer/affirmer ce degré de conformité et de performance au travers de missions conjointes et ou indépendantes, suivant un calendrier initialement convenu entre les deux.

3.5 Les Services techniques déconcentrés des Transports et de Equipment et de ses partenaires:

Comme bras déployés du Gouvernement au niveau local, ces services auront en charge, à chaque niveau d'exécution des activités du Financement Additionnel, du suivi de la mise en œuvre conforme des questions de sauvegardes environnementales et sociales. Ces services déconcentrés travaillant en collaboration avec les élus et populations locales, veilleront à ce qu'elles soient constamment informées et sensibilisées sur l'état de mise en œuvre des activités du Financement Additionnel, et que leurs préoccupations, tout comme leurs avis et suggestions, à chaque fois que de besoin, soient bien pris en considération dans l'exécution du Financement Additionnel du PACNEN.

3.6 Les Communautés récipiendaires :

L'UCP tout comme les services déconcentrés et les élus locaux travailleront avec les communautés récipiendaires en les organisant à participer pleinement dans toutes les phases de mise en œuvre des activités du Financement Additionnel (*i.e. veiller à ce qu'elles soient constamment informées et sensibilisées sur l'état de mise en œuvre des activités du Financement Additionnel, et que leur préoccupations, leurs avis et suggestions, à chaque fois que cela est possible, soient bien pris en considération dans l'exécution du Financement Additionnel*) aux fins d'asseoir une appropriation et insuffler un niveau de responsabilités sociale pour la pérennisation des activités du Financement Additionnel. Ceci est pour assurer aussi, de façon efficace, l'effectivité de la mise en œuvre des mesures de protection sociales prévues. Ces services déconcentrés travaillant en synergie avec les élus locaux et populations locales.

CHAPITRE 4 : CADRE POLITIQUE, JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL EN MATIERE D'EMPLOI ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL.

Pour faciliter l'accès à l'emploi et améliorer les conditions de travail des travailleurs, le Niger a adopté plusieurs politiques et amélioré significativement son cadre juridique et institutionnel.

4.1. Cadre politique de l'emploi et des conditions de travail.

La création d'emplois et l'amélioration des conditions de travail constituent l'une des préoccupations majeures du Gouvernement nigérien. Ce qui a conduit à l'élaboration de plusieurs documents de politiques et programme indispensables pour atteindre le plein emploi pour tous. Nous pouvons citer entre autres :

✚ Politique Nationale de l'Emploi (PNE)

La politique Nationale de l'Emploi adoptée le 12 mars 2009 vise à placer la création d'emplois au centre des objectifs de développement des politiques économiques et sociales à tous les niveaux dans le but de contribuer à la réduction durable de la pauvreté et à l'amélioration des conditions de vie des populations. Cette politique cherche, entre autres, à développer, renforcer l'employabilité des groupes vulnérables et à créer davantage d'opportunités d'emplois et de revenus décents pour les groupes vulnérables que sont les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap.

✚ Politique Nationale de la Sécurité et Santé au travail (PNSST)

Le décret n°2017-540/PRN/MET/PS du 30 juin 2017 portant Politique Nationale de Sécurité et Santé au Travail vise à faire des prestations de sécurité et santé au travail, un instrument en vue de la promotion de la santé en général, la préservation de l'environnement et l'amélioration de la productivité du travail, et conséquemment, de la productivité des entreprises dans tous les secteurs d'activités.

L'adoption d'une Politique Nationale de Sécurité et Santé au Travail est rendue nécessaire par les problèmes relevés dans l'application des textes législatifs et réglementaires relatifs à la protection de la santé des travailleurs.

✚ Politique Nationale de la Protection Sociale (PNPS)

La vision globale de la PNPS est de faire du Niger « une nation qui veille à la satisfaction des besoins et services essentiels ainsi qu'au plein épanouissement de toutes les couches socioprofessionnelles à travers une politique de protection sociale qui crée les conditions équitables, dignes et permanentes de protection, prévention, de promotion et de transformation sociale nécessaires à faire face aux risques climatiques, environnementaux, sociaux, politiques et économiques en vue de permettre aux populations d'être à l'abri de toute forme de vulnérabilité pouvant entraver leurs capacités de production et compromettre la dynamique du pays.»

✚ Politique Nationale du Genre (PNG)

La vision de la PNG est de bâtir, avec tous les acteurs « une société sans discrimination où les hommes et les femmes, les filles et les garçons ont les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance ».

✚ Plan de Développement Economique et Sociale (PDES-2016-2021)

Il vise à promouvoir le bien-être économique, social et culturel, accélérer la croissance et donner une amélioration sensible des conditions de vie des populations nigériennes.

✚ Stratégie de Développement Durable et de Croissance Inclusive (SDDCI-Niger 2035)

La vision du Niger à l'horizon 2035 exprimée dans la Stratégie de Développement Durable et de Croissance Inclusive (SDDCI) est celle « d'un pays uni, démocratique et moderne, paisible, prospère et fier de ses valeurs culturelles, sous-entendu par un développement durable, éthique, équitable et équilibré dans une Afrique unie et solidaire. »

4.2. Cadre juridique de l'emploi et les conditions de travail

Au Niger les textes de références en matière d'emploi et de conditions de travail sont contenus dans les conventions internationales ratifiées par le Niger en matière d'emploi et de conditions de travail.

le cadre juridique international

Tableau 1 : cadre juridique international

INTITULE	DATE DE RATIFICATION	DOMAINE	REFERENCE CONTEXTUELLE
Pacte International relatif aux droits Economiques, Sociaux et Culturels (PIDESC)	07. 03. 1986	Droits économiques, sociaux et culturels	Article 7 : les Etats parties au présent pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment : a) la rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs : i) un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail ; ii) une existence décente pour eux et leur famille ; b) la sécurité et l'hygiène du travail ; c) la même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure sans considération que la durée des services accomplis et les aptitudes ; d) le repos, les loisirs la limitation raisonnable de la durée de travail et les congés payés, ainsi la rémunération des jours fériés.
Charte Africaine des Droits et du Bien Etre de l'Enfant	11.12.1999	Protection de l'enfant	Article 15 :1. L'enfant est protégé de toute forme d'exploitation économique et de l'exercice d'un travail qui comporte probablement des dangers ou qui risque de perturber l'éducation de l'enfant ou de compromettre sa santé ou son développement physique, mental spirituel, moral et social. 2.Les Etats parties à a présente Charte prennent toutes les mesures législatives et administratives appropriées, pour assurer la pleine application du présent article, qui visent aussi bien le secteur officiel et informel que le secteur parallèle de l'emploi, compte tenu des dispositions pertinentes des instruments de l'Organisation Internationale du Travail touchant les enfants...
Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples	21.07-1986	Droit de l'homme au travail	Article 15 : Toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes et de percevoir un salaire égal pour un travail égal.
Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes, adoptée le 18 décembre 1979	08-10-1999	Elimination de la discrimination à l'égard des femmes	Article 11 : 1. Les Etats parties s'engagent à prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assure, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits en particulier ; a) le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous êtres humains ; b) le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi ; c) le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente ; d) le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail ;

INTITULE	DATE DE RATIFICATION	DOMAINE	REFERENCE CONTEXTUELLE
			e) le droit à sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail....
Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la Criminalité Transnationale Organisée, visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, adopté en novembre 2000	30-09-2004	Traite des personnes	Article 10 : 1. Chaque Etat Partie adopte les mesures nécessaires, conformément à ses principes juridiques, pour établir la responsabilité des personnes morales participant à des infractions graves impliquant un groupe criminel organisé et qui commettent les infractions établies conformément aux articles 5, 6,8, et 23 de la présente convention. 1. Sous réserve des principes juridiques de l'Etat Partie, la responsabilité des personnes morales peut être pénale, civile ou administrative...
Convention internationale sur la Protection des Droits des Travailleurs Migrants et des Membres de leur Famille.	08. 03.2009	Protection des travailleurs migrants	Article 11.1 Nul travailleur migrant ou membre de sa famille ne peut être tenu en esclavage ou en servitude ; 2. Nul travailleur migrant ou membre de sa famille ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire.
Convention relative aux Droits de l'Enfant (CDE) du 2 novembre 1989	30 -09- 1990	Protection des enfants	Elle prévoit que « l'enfant a le droit d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé.
Convention n°29 sur le travail forcé	27. 02. 1961	Travail forcé	Article 1 : Tout membre qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans les plus le bref délai possible.
Convention n°81 sur l'inspection du travail, 1947	09. 01. 1979	Inspection du travail	Article 3 : 1. Le système d'inspection du travail sera chargé : ○ (a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions ; ○ (b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ; ○ (c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes. 2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.
Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical 1948	27. 02. 1961	Liberté syndicale	Article 2 : 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, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

INTITULE	DATE DE RATIFICATION	DOMAINE	REFERENCE CONTEXTUELLE
Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	23. 05. 1962	Négociation collective	Article 4 : des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeur d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.
Convention n°100 sur l'égalité de rémunération, 1951	09. 08. 1966	Égalité de rémunération	Elle impose aux Etats qui l'ont ratifiée de poursuivre une politique visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus l'état le plus complet de développement physique et mental.
Convention n°102 concernant la sécurité sociale (norme minima), 1952 a accepté les parties V à VII	09. 08. 1966	Sécurité sociale	Article 5 : Lorsqu'en vue de l'application de l'une quelconque des Parties II à X de la présente convention visées par sa ratification, un Membre est tenu de protéger des catégories prescrites de personnes formant au total au moins un pourcentage déterminé des salariés ou résidants, ce Membre doit s'assurer, avant de s'engager à appliquer ladite Partie, que le pourcentage en question est atteint.
Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, 1957	23. 03. 1962	Travail forcé	Article 2 : Tout membre de l'OIT qui ratifie cette convention s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire.
Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	23. 03. 1962	Discrimination	Elle prohibe toute discrimination, exclusion ou préférence, tout traitement différent ou dégradant fondé sur des motifs reconnus comme discriminatoires par la loi (comme la race, la religion, le sexe, l'opinion politique, l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat, l'origine sociale, la nationalité etc...) qui a pour objet ou effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.
Convention n°119 sur la protection des machines, 1963	23. 11. 1964	Sécurité et santé au travail.	Article 10 : 1. l'employeur doit prendre des mesures pour mettre le travailleur au courant de la législation nationale concernant la protection des machines et doit les informer, de manière appropriée, des dangers résultant de l'utilisation des machines, ainsi que des précautions à prendre. 2. l'employeur doit établir et maintenir des conditions d'ambiance telles que les travailleurs affectés aux machines visées ne courent aucun danger.
Convention n° 122 sur la politique de l'emploi 1964	06. 06. 2018	Emploi	Cette convention oblige les Etats membres qui la ratifient à formuler et à appliquer une politique de l'emploi visant à promouvoir le plein emploi et ce, en vue de stimuler la croissance et le développement économique, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi.
Convention n°131 sur la fixation des salaires minima 1970	24. 04. 1980	Fixation du salaire	Article 2 : les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés ; leur non-application entraînera l'application de sanctions appropriées, pénales ou autres, à l'encontre de la personne ou des personnes responsables.
Convention n°138 sur l'âge minimum, (Age minimum spécifié : 14 ans)	04. 12. 1978	l'âge minimum d'admission à l'emploi	Article 1 : Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.

INTITULE	DATE DE RATIFICATION	DOMAINE	REFERENCE CONTEXTUELLE
Convention n°148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	28. 01. 1993	Sécurité et santé au travail	Article 4.1 : la législation nationale devra prescrire que des mesures seront prises sur les lieux de travail pour prévenir les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations, les limiter et protéger les travailleurs contre ces risques.
Convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et son Protocole de 2002 (ratifié le 14 mai 2015).	19. 02. 2009	Sécurité et santé au travail	Article 4.1. Tout membre devra, à la lumière des conditions et de la pratique et en consultation avec les organisations d'employeur et de travailleurs, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale en matière de sécurité, de santé des travailleurs et du milieu de travail. 2. Cette politique aura pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où est raisonnable et pratiquement réalisable.
Convention n°161 sur les services de santé au travail, 1985	19. 02. 2009	Sécurité et santé au travail	Article 1. aux fins de la présente convention : a) l'expression services de santé au travail désigne un service investi de fonctions essentiellement préventive et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne : (i) les exigences requises pour établir et maintenir un lieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail ; (ii) l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état physique et mentale.
Convention n°181 sur les agences d'emploi privées, 1997	14. 05. 2015	Emploi	Article 4. Des mesures doivent être prises afin de veiller à ce que les travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées fournissant les services ne soient privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.
Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999	23. 10. 2000	Travail des enfants	Tout Etat qui ratifie cette convention doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants.
Convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	19. 02. 2009	Sécurité et santé au travail	Article 2 .1 tout membre qui ratifie la présente convention doit promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail pour prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail par le développement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, d'une politique nationale, d'un système national et d'un programme national.

✚ Cadre juridique nationale en matière d'emploi et de conditions de travail.

Pour faciliter l'accès à des emplois décents et promouvoir la sécurité et santé au travail, le Niger a amélioré significativement son cadre juridique.

Tableau 2: cadre juridique nationale en matière d'emploi et de conditions de travail

Référence des textes	Domaine	Contenu
Loi n°66-33 du 24 mai 1966 relative aux établissements dangereux, insalubre et incommodes.	Promotion de la sécurité et santé des travailleurs dans ces établissements.	Article 1^{er} : <i>Les manufactures, ateliers, usines, magasins, chantiers et tous établissements industriels ou commerciaux qui présentent des causes de danger ou des inconvénients, soit pour la sécurité, la salubrité ou la commodité du voisinage ou pour la santé publique, soit encore pour l'agriculture, sont soumis à la surveillance de l'autorité administrative dans les conditions déterminées par la présente loi.</i>
Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du Travail de la République du Niger.	Emploi, travail et sécurité sociale.	<i>Plus favorable à la création d'emplois et vise trois objectifs en matière de sécurité et santé au travail à savoir : la protection de la vie et de la santé des travailleurs, la maîtrise des risques d'atteinte à la santé et enfin la participation des travailleurs à la protection de leur vie et leur santé au travail.</i> Article 45 « <i>est interdit le harcèlement sexuel dans le cadre du travail, par abus d'autorité, à l'effet d'obtenir d'autrui des faveurs de nature sexuel.</i> » Article 5 : « <i>Sous réserve des dispositions du présent code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale ou l'origine social, 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'e 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. Toute disposition ou tout acte contraire est nul.</i> »
Code Pénal du Niger de 2003	Protection des enfants	Article 253 : Abandon d'un enfant ou d'un incapable <i>Ceux qui auront exposer ou fait exposer, délaissé ou fait délaissé, en un lieu quelconque, un enfant ou un incapable hors d'état de se protéger lui-même en raison de son état physique ou mental seront, de ce seul fait, condamnés à un emprisonnement de trois mois à trois ans et à une amende de 20.000 à 200.000 francs.</i> <i>S'il résulte de l'exposition ou de délaissement une maladie ou une incapacité non permanente, la peine d'emprisonnement de six mois à cinq ans.</i> <i>Si l'enfant ou l'incapable est demeuré mutilé ou estropié, ou s'il est resté atteint d'une incapacité permanente, la peine d'emprisonnement sera de deux à moins de dix ans. Lorsque l'exposition ou le délaissement aura occasionné la mort, la peine sera celle de l'emprisonnement de dix à trente ans</i> <i>Six mois à cinq ans.</i>
Loi n°2018-22 du 27 avril 2018 déterminant les principes fondamentaux de la protection sociale.	Protection sociale	Article 2 : « <i>Protection sociale : ensemble des politiques et des programmes formels et informels contribuant à protéger les couches vulnérables de la population des risques liés aux domaines ci-après :</i> - <i>l'assistance juridique et judiciaire ;</i> - <i>l'assistance sociale ;</i> - <i>l'accès aux loisirs, aux infrastructures ;</i> - <i>la communication ;</i>

Référence des textes	Domaine	Contenu
		<ul style="list-style-type: none"> - l'éducation ; - le logement ; - de la participation à la vie politique et économique ; - la prise en charge sanitaire ; - la sécurité alimentaire et nutritionnelle ; - le transport ; - le travail, l'emploi et la sécurité sociale ».
Loi n°2003-034 du 05 août 2003 portant création d'un établissement à caractère sociale dénommé CNSS.	Sécurité sociale des travailleurs	<p>L'article 3 prévoit que « doit obligatoirement s'affilier à la CNSS tout employeur public ou privé qui utilise les services d'un plusieurs travailleurs au sens de l'article 2 du code du travail exerçant ses activités sur le territoire de la république du Niger.»</p> <p>Article 15 : L'employeur qui a contrevenu aux dispositions légales et réglementaires relatives à l'affiliation à la CNSS et au paiement des cotisations est passible d'une amende de cinq mille (5 000) francs à cinq cent mille (500 000) francs sans préjudice de la condamnation au paiement de la somme représentant les cotisations dont le versement lui incombait augmentée des majorations de retard.</p> <p>L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs pour lesquels les versements n'ont pas été ou n'ont été que partiellement effectués sans que le montant total des amendes infligées à un même contrevenant puisse excéder dix (10) fois le taux maximum de l'amende prévue sans préjudice du paiement de la somme due au titre des cotisations y compris les intérêts moratoires.</p> <p>Article 16 : En cas de récidive le contrevenant est puni d'un emprisonnement d'un (1) à quinze (15) jours et d'une amende de cent mille (100 000) francs à un million (1 000 000) de francs ou l'une de ces deux peines seulement sans préjudice de la condamnation au paiement de la somme représentant les cotisations dont le versement lui incombait augmentée des majorations de retard.</p>
Ordonnance n°79-45 du 27 décembre 1979 complétant la loi n°66-33 relative aux EDII	Promotion de la sécurité et santé au travail	Article 10 alinéa3 : Seront puni d'une amende de 40.000 à 200.000l'industriel qui continue à exploiter un établissement sans respect des règles de sécurité visant à minimiser les dangers et les nuisances ou sans respect des observations faites lors des inspections effectuées par les agents qualifiés des autorités administratives dont relève les établissements considérés.
Décret n° 2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du code du travail.	Emploi, travail et sécurité sociale des travailleurs.	Article 213 alinéa1 prévoit que « l'employeur responsable de la protection de la santé et de la vie des travailleurs qu'il emploie, doit veiller à ce que ni la santé physique, ni la santé mentale des travailleurs ne subisse de préjudice à aucun poste de travail. Les frais qui en résultent et ceux nécessaire à la formation et à l'instruction de ses collaborateurs sont à sa chargé.
Décret n° 2009-155/PRN/MFP/T du 1er juin 2009 modifiant les dispositions du décret n°65-117 du 18 août 1965 portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la (CNSS).	Sécurité sociale	Article 3 (nouveau) : Le taux de cotisation visé à l'article premier est provisoirement fixé à 1,75 % des salaires et gains tels que définis à l'article 31 du décret n° 2005-064/PRN/MFP/T du 11 mars 2005, portant approbation des statuts de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).
Décret n° 2013-279/PRN/MFP/T du 24 Juillet 2013, modifiant et complétant le		Article 8 : Les charges de la CNSS comprennent : - le paiement des prestations familiales ;

Référence des textes	Domaine	Contenu
décret N° 2005- 64/PRN/MFP/T du 11 Mars 2005 portant approbation des Statuts de la CNSS,	Sécurité sociale	<ul style="list-style-type: none"> - le paiement des indemnités et rentes au profit des victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles et leurs ayants droit ; - le paiement des pensions aux travailleurs et leurs ayants droit ; - les dépenses de la prévention et de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ; - les dépenses de l'action sanitaire et sociale ; - la contribution au fonds social ; - les dépenses de fonctionnement ; - les dépenses d'investissements ; - les charges diverses.
Décret n°2012-359/PRN/MFPT fixant les salaires minima par catégories professionnelles des travailleurs régis par la CCI.	Salaires minima	<p>Article 1 : Ce décret fixe les salaires minima des travailleurs régis par la CCI.</p> <p>En application de ce texte aucun employeur ou prestataires ne peut payer ses travailleurs en dessous de 30.047fcfa.</p>
Décret n° 2020-014/PRN/PS du 10 janvier 2020 fixant les modalités d'application de la loi n° 2018-22 du 27 avril 2018.	Protection sociale	<p>Article 2 : la réalisation de ces droits par l'Etat au profit des personnes vulnérables sera faite de manière progressive en fonction des moyens de celui-ci, conformément à la recommandation n°207 de l'OIT.</p>
Décret n°96-405/PRN/ MFPT/E du 4 novembre 1996 portant approbation des statuts de l'ANPE.	Emploi	<p>Article 4 : l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi est chargée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du placement des demandeurs d'emploi ; - de l'opération d'introduction et de rapatriement de main d'œuvre ; - du transfert, dans le cadre de la réglementation en vigueur, des économies des travailleurs migrants ; - de l'enregistrement des déclarations relatives à l'emploi des travailleurs et de l'établissement de leur carte de travail...
Décret n° 96-406/PRN/MFPT/E du 04 novembre 1996, déterminant les conditions de création et d'ouverture des bureaux ou offices privés de placement.	Placement de la main d'œuvre.	<p>Article 3 : les bureaux ou offices privés de placement sont tenus de communiquer au service public de l'emploi un rapport mensuel sur le nombre et la nature des offres d'emploi reçues, le nombre et le niveau de qualification professionnelle des demandeurs d'emploi enregistrés et le nombre de placements effectués.</p>
Décret n° 96-408/PRN/MFPT/E du 04 novembre 1996 portant modalités de création, d'organisation et de fonctionnement des comités de sécurité et santé au travail	Sécurité et santé au travail.	<p>Article 2 : un comité de santé et sécurité au travail (CSST) doit être créé dans toutes les entreprises ou établissements assujettis au code du travail, employant au moins 50 salariés. L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement qu'ils soient ou non obligatoirement inscrits au registre d'employeur. Sont assimilés aux travailleurs occupés habituellement dans l'entreprise notamment : (i) les apprentis, (ii) les travailleurs engagés à l'essai, (iii) les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée mais de façon régulière, (iv) les travailleurs saisonniers venant régulièrement dans l'entreprise.»</p>
Décret n° 96-411/PRN/MFPT/E du 04 novembre 1996 fixant l'organisation et le fonctionnement des services d'inspection du travail.	Inspection du travail (contrôle, conseil et conciliation.)	<p>Article 538 alinéa 2 : Les inspecteurs du travail visitent au moins une fois par an les établissements assujettis à leur contrôle. Chaque visite d'inspection donne lieu à l'établissement d'un rapport d'inspection adressé au Ministre en charge du travail.</p>

Référence des textes	Domaine	Contenu
Décret n°96-412/PRN/MFPT/E du 04 novembre 1996 portant réglementation du travail temporaire.	Travail temporaire	Article 12 : le recrutement par une entreprise de travail temporaire doit faire l'objet obligatoirement de deux contrats écrits : <ul style="list-style-type: none"> - le contrat de mise à disposition ; - le contrat de mission.
Décret n°96-413/PRN/MFPT/E du 09 novembre déterminant les conditions de forme de certains contrats.	Contrat de Travail	Article 2 : Sont obligatoirement constatés par écrit : <ul style="list-style-type: none"> - les contrats de travail nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle ; - les contrats de travail à durée déterminée... <p>Toutefois, l'employeur et le travailleur peuvent soumettre leur contrat au service public de l'emploi au lieu d'embauche ou à défaut à l'inspecteur du travail ou à son suppléant légal, aux fins de contrôle de conformité.</p>
Convention collective Interprofessionnelle du 15 décembre 1972.	Négociation collective	Article 1^{er} « la présente convention règle les rapports entre employeurs et les travailleurs salariés tels qu'ils définissent par le code du travail dans toutes les entreprises exerçant sur le territoire de la République du Niger et relevant des branches professionnelles suivantes : auxiliaires de transport, banques bâtiment et travaux publiques, industries de toute nature, mécanique générale, Transports routiers, hôtellerie.

Quelques définitions liées à la compréhension du tableau 3 :

- **Accidents du travail** : Selon l'article 5 du décret n°65-117/PRN/MFP/T 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 (CNSS) « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tous les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail.

Sont également considérés comme accidents du travail :

1. l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de son emploi ;
2. l'accident survenu pendant les voyages dont les frais sont mis à la charge de l'employeur par le code du travail. »
 - **Maladie professionnelle** : est une maladie contractée par le travailleur exposé de façon habituelle à l'action de certains agents nocifs ou microbes, à l'occasion de l'exécution de certains travaux et qui sont limitativement inscrites sur liste des maladies professionnelles prévue par le décret n°2015/641/MET/SS/MEF du 15 décembre 2015.

Cadre environnemental et social de la Banque Mondiale

En plus de la réglementation nationale, l'étude a été réalisée en tenant compte du nouveau cadre environnemental et social de la Banque Mondiale, conçu pour promouvoir la durabilité des résultats du projet par la protection de l'environnement et des personnes contre les éventuels impacts négatifs. Ce cadre comprend :

- une vision pour le développement durable, qui décrit les aspirations de la Banque en matière de durabilité environnementale et sociale ;
- la politique environnementale et sociale de la Banque Mondiale pour le financement des projets d'investissement ;
- les Normes Environnementales et Sociales (NES) et leurs annexes, qui décrivent les exigences qui s'appliquent à l'emprunteur et aux projets.

Les (10) normes environnementales et sociales définissent les obligations auxquelles l'emprunteur et le projet devront se conformer tout au long du cycle de vie du projet. La présente étude rentre dans le cadre des exigences de la **norme n°2 « main d'œuvre et conditions de travail »**, qui prévoit que « les emprunteurs peuvent promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfices du développement d'un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en garantissant des conditions de travail sûres et saines. »

Les objectifs de la NES n° 2 du nouveau cadre environnemental et social de la Banque Mondiale sont :

- promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet ;
- protéger les travailleurs du projet, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme 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 ;
- éviter toute utilisation de toute forme de travail forcé ou de travail des enfants ;
- soutenir les principes de la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet d'une manière compatible avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du projet des mécanismes accessibles pour soulever les préoccupations professionnelles.

4.3. Cadre institutionnel en matière d'emploi et de conditions de travail

En matière de conditions de travail, divers acteurs interviennent dans le contrôle de l'application des textes existants. Certains mènent des actions directes et d'autres interviennent en collaboration. Il s'agit :

Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi

Selon l'article 3 du Décret N°2023-068/P/CNSP du 08 septembre 2023 portant organisation du Gouvernement et fixant les attributions des Ministres d'Etat, des Ministres et des Ministres Délégués, le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi est chargé, en relation avec les Ministres concernés, de la conception, de l'élaboration, de la mise en œuvre, du contrôle, du suivi et de l'évaluation des politiques nationales en matière de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, conformément aux orientations définies par le CNSP.

A ce titre, il conçoit, élabore, met en œuvre et évalue les stratégies, les projets et programmes de développement dans les domaines de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi.

Ainsi, dans le domaine du travail et de l'Emploi, il exerce les attributions suivantes :

- La promotion du dialogue social et l'appui à la promotion de l'emploi et du travail décent ;
- La définition d'une stratégie de lutte contre le chômage, le sous-emploi, le travail des enfants et le travail illégal ;
- La définition d'une stratégie nationale dans le domaine de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, de la migration de la main d'œuvre et de la gestion des conflits en milieu professionnel
- La protection sociale des agents publics et des travailleurs, y compris ceux des professions libérales, de l'économie informelle et du secteur agricole ;
- La contribution à la création progressive d'un système de protection sociale multi acteurs intégral, à même de réduire durablement la vulnérabilité des populations ;
- L'organisation, en collaboration avec les ministres et autres institutions concernés, de la gestion des retraités et des pensions ainsi que celle des mutuelles de protection sociale, de santé et des assurances sociales pour les agents non fonctionnaires
- La conception, l'élaboration, la mise en place et la gestion du cadre institutionnel et juridique devant favoriser la gestion des relations professionnelles, le dialogue social et la convention collective ;
- La gestion des relations avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs des secteurs publics et parapublics

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent Financement Additionnel, objet de ce présent PGMO, ce Ministère sera impliqué à travers la Direction de la Sécurité Sociale et de la Santé, l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi (ANPE), la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et les deux inspections régionales du Travail concernées

➤ **Inspection Générale des Services et de la Médecine du Travail (IGS/MT)**

L'article 279 du Code du Travail dispose que « des médecins inspecteurs du travail peuvent être nommés dans les services de l'inspection du travail. » Ainsi, les articles 11 à 15 de la partie réglementaire du code du travail définissent les attributions des médecins inspecteurs du travail.

Tout d'abord ils exercent une action permanente en vue de la protection de la santé des travailleurs au lieu de travail. Cette action porte en particulier sur l'organisation et le fonctionnement des services médicaux d'entreprise visés aux articles 351 à 383 du décret. Ils envoient à l'inspection du travail le compte rendu des constatations faites au cours des visites accompagné de leurs propositions.

➤ **Direction de la Sécurité et Santé au Travail (DSST),**

La DSST a été créée par le décret n°2016-379/PRN/MET/PS du 22 juillet 2016, portant organisation du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale. Elle a pour attributions entre autres de:

- ✓ concevoir et assurer le suivi d'une stratégie de développement d'une culture de sécurité et santé au travail ;
- ✓ contrôler l'application des textes en matière de sécurité et santé au travail et d'amélioration des conditions et du milieu du travail ;
- ✓ élaborer et veiller à l'application de la Politique Nationale de Sécurité et Santé au Travail et prévention des risques professionnels en collaboration avec les partenaires sociaux et les services techniques concernés ;
- ✓ coordonner et contrôler les activités des services techniques et des inspections du travail en matière de sécurité et santé au travail ;
- ✓ assurer le contrôle et la coordination des activités des services médicaux d'entreprises et interentreprises ;
- ✓ veiller à l'information et l'éducation des travailleurs dans le domaine de la sécurité et santé au travail.

➤ **Inspection du Travail (IT)**

L'inspection du travail est la structure administrative, chargée, au niveau régional, de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. Le Niger compte dix (10) inspections du travail couvrant les régions d'Agadez, Diffa, Dosso, Maradi, Tahoua, Zinder, Niamey et les départements d'Arlit et Ngourti. Ces structures dirigées par les inspecteurs du travail sont chargées d'assurer l'application de la réglementation du travail. Dans ce cadre il leur incombe de faire observer la législation et la réglementation en matière de sécurité et santé dans le ressort de leur compétence territoriale.

➤ **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)**

La CNSS joue également un rôle important dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels. C'est ainsi que le décret n°65- 117/MFP/T 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, modifié et complété par le décret n° 2015-641/PRN/MET/SS/MF du 15 décembre 2015, a prévu en ses articles 125 et 126 la mission de la CNSS en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Aux termes de l'article 125 précité, la CNSS doit, dans le cadre d'une politique générale de prévention :

- ✓ recueillir, pour les diverses catégories d'établissements, tous renseignements permettant d'établir les statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles en tenant compte de leurs causes et des circonstances dans lesquelles ils sont survenus, leur fréquence et de leurs effets, notamment de la durée et de l'importance des incapacités qui en résultent ;
- ✓ procéder ou faire procéder à toutes enquêtes jugées utiles en ce qui concerne l'état sanitaire et social, les conditions d'hygiène et de sécurité des travailleurs ;
- ✓ recourir à tous les procédés de publicité et de propagande pour faire connaître tant les entreprises que parmi la population, les méthodes de prévention.

Dans le cadre de cette mission, la CNSS a créé en son sein un service de la prévention des risques professionnels.

➤ **Direction Général de l'Emploi (DGE)**

Elle est chargée de l'élaboration la mise en œuvre et le suivi des politiques, stratégies et programmes nationaux et internationaux relatifs à l'emploi, en relation avec les structures concernées conformément aux orientations définies par le Gouvernement.

➤ **Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE)**

L'ANPE est un Etablissement Public à caractère Administratif créé par l'ordonnance N°96 - 039 du 29 juin 1996. Elle est dotée d'une autonomie de gestion. Ses statuts ont été adoptés par décret N° 96-405/PRN/ MFPT/E du 4 novembre 1996. C'est un instrument de mise en œuvre de la politique Nationale de l'Emploi. L'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) a pour mission :

- ✓ du placement des demandeurs d'emploi ;

- ✓ de l'enregistrement des déclarations relatives à l'emploi des travailleurs et de l'établissement de leur carte de travail ;
- ✓ de la contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique nationale de l'emploi, notamment par l'exécution des programmes d'insertion et de réinsertion des demandeurs d'emploi, de leur orientation et des actions tendant à la promotion de l'emploi ;
- ✓ de la collecte et de la conservation d'une documentation permanente sur les offres et demandes d'emploi et, en général, de toutes les questions relatives à l'utilisation et à la répartition de la main d'œuvre, notamment du suivi de l'évolution du marché du travail et de l'élaboration d'un fichier statistique relatif à l'évolution du marché du travail.

Autres services techniques

Nous avons aussi d'autres Ministères sectoriels dont entre autres :

➤ **Ministère en charge des Mines**

Selon le décret n°2018-475/PRN du 09 juillet 2018, modifiant et complétant le décret n° 2016-623/PRN portant organisation du Gouvernement et fixant les attributions des Ministres d'Etat, des Ministres et des Ministres Délégués et le décret n°2018-476/PM du 09 juillet 2018, modifiant et complétant le décret n°201-624/PM du 14 novembre 2016 précisant les attributions des Membres du Gouvernement, « le Ministre des Mines est chargé, en relation avec les autres Ministres concernés, de la conception, de l'élaboration, de la mise œuvre du suivi et de l'évaluation des politiques et stratégies nationales dans les domaines des mines, conformément aux orientations définies par le Gouvernement. »

A travers la loi minière et celle relative aux EDII, les services techniques concourent au contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail dans les entreprises relevant de leur compétence en matière d'ouverture et d'exploitation des carrières, ainsi les EDII.

➤ **Ministère de l'Hydraulique, de l'Assainissement et de l'Environnement,**

Selon l'article 3 du Décret n°2023-068/P/CNSP du 08 septembre 2023 portant organisation du Gouvernement et fixant les attributions des Ministres d'Etat, des Ministres et du Ministre Délégué, le Ministre de l'Hydraulique, de l'Assainissement et de l'Environnement est chargé, en relation avec les Ministres concernés, de la conception, de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de la politique nationale en matière d'hydraulique, d'Assainissement et de l'Environnement, conformément aux orientations définies par le CNSP.

A ce titre, il conçoit, élabore, met en œuvre et évalue, les stratégies, les programmes et les projets de développement dans les domaines de l'eau, de l'hygiène, de l'assainissement et de l'environnement.

Dans le cadre de l'élaboration de l'étude d'impact environnemental et social du projet, les Directions de ce Ministère qui seront concernées sont :

- Direction Générale des Eaux et Forêts (DGE/F) ;
- Bureau National d'Evaluation Environnementale (BNEE) ;
- Direction Générale du Développement Durable (DGDEID)

➤ **Ministère de la santé publique, de la population et des affaires sociales**

Selon l'article 3 du Décret n°2023-068/P/CNSP du 08 septembre 2023 portant organisation du Gouvernement et fixant les attributions des Ministres d'Etat, des Ministres et du Ministre Délégué, le Ministre de la Santé Publique, de la Population et des Affaires Sociales est chargé, en relation avec les Ministres concernés, de la conception, de

l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques nationales en matière de santé publique, de la population et des affaires sociales, conformément aux orientations définies par le CNSP.

A travers la Direction Générale de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant, le ministère a la responsabilité de :

- Mettre en œuvre, suivre et évaluer le Programme National du Promotion de Leadership Féminin et du Genre,
- Renforcer le partenariat avec les structures et organisation féminine de protection des droits de la femme ;
- Mettre en œuvre, suivre et évaluer la stratégie de prévention et de réponse aux VBG ;
- Coordonner la mise en œuvre des Stratégies et des Actions en matière de l'autonomisation économique de la femme.

Organismes consultatifs :

➤ **Comité Technique Consultatif de Sécurité et Santé au travail**

Il est institué par l'article 261 du code du travail auprès du Ministère en charge du travail et est composé en nombre égal, des représentants de l'Etat, des travailleurs et des employeurs. L'avis du Comité Technique Consultatif est obligatoirement recueilli avant l'adoption de tout texte législatif ou réglementaire concernant la sécurité et la santé au travail.

➤ **Comité de sécurité et santé au travail**

Conformément aux dispositions de l'article 145 du Code du Travail, un comité de Sécurité et Santé au Travail (CSST) est obligatoirement institué dans tout établissement ou toute entreprise assujettie audit code et employant au moins 50 salariés y compris les salariés temporaires et occasionnels.

Toutefois, l'Inspecteur du travail peut demander la création d'un comité de sécurité et santé au travail dans les établissements occupant un effectif inférieur lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison des dangers particuliers de l'activité, de l'importance des risques constatés, de la nature des travaux et de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Le CSST est chargé de l'étude des conditions de sécurité et santé dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs, y compris de ceux mis à la disposition de l'employeur par une entreprise extérieure. Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et contribue à l'éducation de l'ensemble des membres de l'entreprise dans le domaine de la sécurité et santé au travail.

Le CSST donne son avis sur le règlement intérieur et sur toute décision de nature à modifier les conditions de sécurité et santé au travail.

L'employeur doit soumettre à l'avis du CSST une évaluation générale des risques auxquels sont exposés les travailleurs et un programme de prévention. Cette évaluation ainsi que le programme de prévention doivent être actualisés tous les deux (2) ans.

➤ **Délégués du personnel**

Les délégués du personnel ont pour mission de représenter uniquement les travailleurs auprès de l'employeur. Ils peuvent présenter toutes réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites relativement aux conditions de travail, à l'application des conventions collectives. Ils veillent également à l'application des prescriptions inhérentes à l'hygiène, à la santé, à la sécurité des travailleurs et proposent toutes mesures utiles à cet effet.

➤ **Organisations syndicales des travailleurs**

Les organisations syndicales dans le cadre de l'éducation ouvrière forment et sensibilisent les travailleurs sur toutes les questions liées à l'emploi et aux conditions de travail. Elles participent activement aux différentes activités menées

par la Coordination des CSST créée par arrêté n° 365 du 16 mars 2012, portant création, attribution et composition de la Coordination nationales des CSST. Les organisations syndicales des travailleurs participent chaque année aux activités de la Journée Africaine de la Prévention des Risques Professionnelles (JAP) pendant lequel sont organisées plusieurs activités de sensibilisation.

➤ **Organisations d'employeurs**

Selon le Directeur Exécutif de Fédération des Organisation Patronale du Niger (FOP-Niger), les organisations patronales sensibilisent les chefs d'entreprise sur l'emploi et les conditions de travail lors des rencontres lors des rencontres périodiques qu'elles organisent. Elles participent aux différentes activités organisées par le MET/PS et la CNSS en matière de prévention des risques professionnelles notamment la JAP. La FOP- Niger dispose d'une cellule de lutte contre le travail des enfants dans les entreprises, qui sensibilisent les employeurs sur l'interdiction du travail des enfants.

➤ **Organisations de la Société Civile**

Le cadre de concertation de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants mis en place en 2004 constitue un cadre permanent d'échange et de dialogue entre l'Etat et toutes les parties prenantes.

CHAPITRE 5 : ANALYSE COMPARATIVE DU CADRE JURIDIQUE NATIONAL ET DU NOUVEAU CADRE ENVIRONNEMENTAL DE LA BANQUE.

Comme le nouveau cadre environnemental et social de la Banque Mondiale et le cadre juridique national en matière d'emploi et de conditions de travail vise à garantir à chaque travailleur, des conditions et milieux de travail sûrs, sains et salubres, en les protégeant contre les risques professionnels. Ce qui implique l'instauration d'une culture de la prévention et de la gestion des risques, y compris ceux liés aux EQS/HS, au niveau national, mais aussi le développement des stratégies durables.

La politique nationale de la sécurité et santé au travail vise à faire des prestations de sécurité et santé au travail, un instrument en vue de la promotion de la santé en général, la préservation de l'environnement la prévention des risques liés aux EAS/HS et l'amélioration de la productivité du travail, et conséquemment, de la productivité des entreprises dans tous les secteurs d'activités.

En ratifiant les huit (8) conventions fondamentales et les conventions techniques en matière de d'emploi et de conditions de travail de l'OIT et améliorant substantiellement son cadre juridique la vision du Niger s'aligne parfaitement avec celle de la Banque en matière d'emploi et de conditions de travail.

Tableau 3: Analyse comparative du cadre juridique national et du nouveau cadre Environnemental de la Banque

Exigences de la NES n°2	Similitude avec le cadre juridique national	Différence	Observations
1. Conditions de travail et gestion de la relation de travail (condition de travail et d'emploi,	<p>Conditions de travail : Chapitre 1 du titre III du code du travail consacré aux conditions de travail comprenant : la durée du travail, le travail de nuit, l'interdiction du travail des enfants, la protection de la femme et de la maternité, le repos hebdomadaires, les congés payés, les voyages et le transport du travailleur et les économats.</p> <p>Emploi : Ratification de la Convention n°122 sur le politique de l'emploi ratifié le 06 juin 2018</p> <p>Existence d'une Politique Nationale de l'Emploi actuellement en cours de révision Chapitre1 (article 8 à 23 du code du travail).</p>		La législation nationale est très fournie dans ce domaine.
Non-discrimination et égalité de chance,	<p>Non-discrimination et égalité de chance : Ratification de convention n°100 sur l'égalité de rémunération le 09 août 1966 et n°111 concernant la discrimination (emploi et profession) le 23 mars 1962.</p> <p>Article 5 du code du travail interdisant la discrimination</p>		La législation nationale est très fournie dans ce domaine
Organisations des travailleurs)	<p>Organisation des travailleurs : Ratification des conventions n°87 et 98 de l'OIT portant respectivement sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et le droit à la négociation collective</p> <p>Titre IV du code du travail à travers les articles 183 à 257.</p>		Le Niger a organisé en 2019 sa première élection professionnelle en vue de la détermination des organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives.
2. Travail des enfants et âge minimum	<p>Interdiction du travail des enfants détermination d'un âge minimum d'admission à l'emploi : Ratification des conventions de l'OIT n° 182 sur les pires formes de travail des enfants le 23 octobre 2000 et n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi le 04 décembre 1978 (âge minimum spécifié par le Niger est : 14ans).</p> <p>Code du travail : article 106 à 108 et sanction article 343 ;</p> <p>Partie Réglementaire : Section n°3 articles 157 à 161</p>		Le Niger est en train d'élaborer son plan d'actions national de lutte contre le travail des enfants et célèbre chaque année la journée internationale contre le travail des enfants le 12 juin.
3. Mécanisme de gestion de plaintes sera proportionnel à la nature, à l'ampleur, aux risques y compris les risques d'EAS/HS, et impacts potentiel du projet	<p>Gestion des conflits du travail</p> <p>Code du travail : est le texte de référence au Niger qui consacre la liberté syndicale et le droit à la négociation collective (article 289 à 335). On note aussi l'existence des plusieurs institution qui participe au dialogue social au Niger : Médiateur de la République, la CNDS, le Comité Interministériel chargé de négocier avec les partenaires sociaux.</p>	La NES n°2 ne mentionne pas la gestion des plaintes liées aux EAS/HS, mais ce risque est élevé dans le cadre de ce projet	

Exigences de la NES n°2	Similitude avec le cadre juridique national	Différence	Observations
4. Santé et sécurité au travail	<p>Ratification des conventions technique en sécurité et santé au travail : n°18 sur les maladies professionnelles le 27 février 1961, n° 119 sur la protection des machines le 23 novembre 1964, n°148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations) le 28 janvier 1993, n°161 sur les services de santé au travail le 19 février 2009 et 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail le 19 février 2009 et la convention n °155 sur la sécurité et santé des travailleurs le 19 février 2009 et son protocole de 2002.</p> <p>Code du travail : article 136 à 156 sont consacrés à l'hygiène, la sécurité et la santé au travail. Le présent code a également introduit la notion de risques émergents qui sont : le stress, le tabagisme, l'alcoolisme, la toxicomanie et le VIH/Sid.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partie Réglementaire : 211à 398 - Adoption du décret n°2017-540/PRN/MET/PS du 30 juin 2017 portant Politique Nationale de Sécurité et Santé au Travail - Convention Collective du 15 décembre 172 		La législation nationale est très fournie dans ce domaine
5. Travailleurs contractuels		<p>la législation nigérienne ne fait pas de distinction entre les travailleurs</p> <p>Selon l'article 2 al 1 de la loi n°2012-45 du 25 septembre 2012 portant code du travail « est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe ou sa nationalité, toute personne 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. »</p>	
6. Travailleurs communautaires			
7. Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement			

CHAPITRE 6 : CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

Cette section résume de manière succincte, le contenu de la législation nationale en matière de conditions générales de travail. Elle s'impose à l'entreprise d'exécution du projet et à l'ensemble de ses prestataires et fournisseurs dans la gestion de la main d'œuvre.

5.1. Durée légale travail

5.1.1. Principe de la durée légale de 40 heures hebdomadaires

L'article 99 du Code du Travail édicte le principe de la durée légale du travail de 40 heures/ semaine. En effet, cet article dispose que « dans tous les établissements publics ou privés même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, est fixée à quarante (40) heures par semaine.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail sont des heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire. »

5.1.2. Dérogations au principe : les heures d'équivalence

Les heures d'équivalence sont prévues à l'article 138 du décret n°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire qui stipule qu'il est admis dans les certaines professions qu'en raison du caractère intermittent du travail une durée de présence supérieure à la durée légale du travail est considérée comme équivalent à 40 heures de travail effectif. Cette durée équivalente est fixée à :

- ✚ 42 heures pour le personnel affecté à la vente dans les pharmacies et le commerce de détail ;
- ✚ 45 heures pour le personnel des hôpitaux et tous établissements de soins, de convalescence et de repos ; pour le personnel affecté à la vente au détail des pâtisseries et boulangeries, pour les cuisiniers de l'hôtel et de restaurants ;
- ✚ 48 heures pour les chauffeurs affectés exclusivement au transport du personnel d'une entreprise ;
- ✚ 56 heures pour les gardiens de jour non logés et plus particulièrement le personnel affecté aux opérations de gardiennage et de surveillance ;
- ✚ 72 heures pour les gardiens de nuit logés. La durée de présence peut être continue pour les gardiens logés, sous réserve d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives et d'un mois de congé payé par an.

5.2. Conditions d'exercice des heures supplémentaires

L'article 146 du décret cité plus haut précise les conditions dans lesquelles les heures supplémentaires sont autorisées en ces termes « des heures supplémentaires, en vue de maintenir ou d'accroître la production, peuvent être effectuées dans toutes les branches d'activités. Elles sont autorisées dans la limite maximum de huit (08) heures par semaine sauf pour les transports routiers pour lesquels la limite est de neuf heures trente par semaine ».

C'est le Directeur des Travaux qui désire effectuer des heures supplémentaires qui adresse une demande motivée à l'Inspecteur du Travail du ressort.

La délivrance de cette autorisation par l'Inspecteur du Travail est subordonnée à la consultation des organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives du ressort dans la branche professionnelle intéressée. .

En cas d'avis défavorable, qui doit être toujours motivé, le dossier de la demande est transmis sans délai au Ministre du Travail qui statue. Dans tous les cas, l'autorisation n'est accordée que pour une période maximum de six (06) mois. Son renouvellement, qui doit être demandé deux mois avant la date d'expiration de l'autorisation, est soumis aux mêmes dispositions.

5.3. Majorations des heures supplémentaires

L'article 145 du même décret prévoit que « les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration du salaire dans les conditions et taux minima déterminés ci-après :

1°) toute heure supplémentaire effectuée pendant les heures de travail de jour donne lieu à une majoration minimum de :

- ✚ 25 % du salaire horaire normal, lorsqu'elle se situe de la 41^{ème} heure à la 48^{ème} heure ;
- ✚ 35 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de 48^{ème} heure ;

2°) toute heure supplémentaire effectuée pendant les heures de travail de nuit donne lieu à une majoration de 50% du salaire horaire ;

3°) toute heure supplémentaire effectuée pendant le jour du repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés donne lieu à une majoration de :

- ✚ 50 % du salaire horaire lorsqu'elle se situe dans les heures de travail de jour ;
- ✚ 100 % du salaire horaire lorsqu'elle se situe dans les heures de travail de nuit.

5.4. Congés payés

Les dispositions législatives réglementaires et conventionnelles régissent le congé payé au Niger.

Principe : Durée et organisation du congé payé

L'article 116 du Code du Travail dispose que « sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat de travail, le travailleur acquiert droit au congé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi (2,5) calendaires par mois de service effectif, sans distinction d'âge. »

Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif égale à douze mois. La jouissance effective du congé peut être reportée par accord entre les parties sans que la durée de service effectif ne puisse excéder vingt (24) mois.

L'article 203 de la partie réglementaire pour sa part prévoit en substance que l'appréciation des droits au congé du travailleur se fait sur une période de référence qui s'étend de la date de son embauchage ou de son retour de dernier congé, au dernier jour qui précède celui de départ pour le nouveau congé.

En dehors du cas de rupture de contrat de travail avant que le travailleur ait acquis droit au congé, est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place de congé. (Voir l'article 54 de la Convention collective interprofessionnelle).

5.5. Protection de la maternité⁴

Les articles 110 à 112 du Code du travail prévoient les mesures suivantes pour protéger la femme enceinte :

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut quitter le travail sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives dont huit (8) semaines postérieures à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé. Il ne peut en outre, même avec son accord, employer la femme dans les six (6) semaines qui suivent son accouchement.

⁴ Le Niger a ratifié le 12 juin 2019 la convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité à la session du centenaire.

Pendant la période de quatorze semaines, la femme a droit, à la charge de l'organisme de sécurité sociale (CNSS), au remboursement, dans les limites des tarifs des formations sanitaires administratives, des frais d'accouchement et, le cas échéant, des soins médicaux ainsi qu'à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail ; elle conserve le droit aux prestations en nature à la charge de l'employeur.

Pendant une période de douze (12) mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure (1) par journée de travail. La mère peut, pendant cette période de, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

5.6. Salaire et retenues

Selon l'article 157 du code du travail « par rémunération ou salaire, il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. »

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)⁵ est fixé à 30 047 FCFA conformément au décret n° 2012-359/PRN/MFP/T du 17 Août 2012 fixant le nouveau taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire. Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit.

L'article 169 prévoit que « la paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail.

Elle peut aussi être effectuée, à la demande de l'employé, par virement à son compte bancaire ou par chèque barré. »

Selon l'article 180 du code du travail « en dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou session volontaire, souscrite devant le magistrat du lieu de résidence ou à défaut l'inspecteur du travail, pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur. »

5.7. Mesures prises pour assurer l'égalité de traitement entre les salariés

Principe : « à travail égal salaire égal » entre hommes et femmes justifiant des mêmes qualifications professionnelles.

L'article 158 du Code du Travail dispose que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

L'article 159 dudit Code prévoit que « les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et classifications professionnelles ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs de deux sexes.

Dans tous les cas, les méthodes d'évaluation des emplois doivent reposer sur des considérations objectives basées essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent. »

La convention collective interprofessionnelle prévoit en son article 38 qu'« à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe et leur statut. Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise ».

⁵ Le SMIG était de 28 347 FCFA jusqu'en 2006 et de 18 898 FCFA de 1979 à 2006.

L'article 160 du Code du Travail dispose, enfin, que lorsque le salarié établit des indices sérieux laissant présumer l'existence d'une discrimination contraire aux dispositions des articles 158 et 159 ci-dessus, il incombe à l'employeur de prouver l'absence de discrimination.

5.8. Repos du travailleur

Selon l'article 114 du code du travail « le repos hebdomadaire est obligatoire, il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. »

5.9. Congés pour raisons familiales

Selon l'article 60 de la CCI « les événements familiaux, dûment justifiés énumérés ci-après ouvrent droit pour le travailleur ayant au moins six (6) mois d'ancienneté dans l'entreprise, au bénéfice de permission exceptionnelle d'absence, non déductibles du congé normal dans la limite de dix (10) jours ouvrables par an et n'entraînant aucune retenue de salaire :

- ✚ premier mariage du travailleur : six (6) jours ouvrables ;
- ✚ autres mariages du travailleur : trois (3) jours ouvrables ;
- ✚ mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- ✚ décès du conjoint : 5 jours ouvrables ;
- ✚ décès d'un enfant, du père ou de la mère du travailleur : deux (2) jours ouvrables ;
- ✚ décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- ✚ décès du beau-père ou de la belle-mère du travailleur : 1 jour ouvrable ;
- ✚ naissance d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- ✚ premier communion : 1 jour ouvrable ;
- ✚ baptême d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- ✚ déménagement du travailleur : 1 jour ouvrable.

5.10. Absence pour maladies et accidents non professionnels

✚ **Suspension du contrat**

L'article 24 de la CCI prévoit que « les absences justifiées par l'intéressé et résultant de maladies et accidents non professionnels ne constituent pas une clause de rupture du contrat de travail dans la limite de six (6) mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devrait être, en présence d'un délégué du personnel du caractère provisoire de son emploi.

✚ **Formalités à accomplir**

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de 72 heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical délivré par un médecin et à produire dans d'un délai maximum de six (6) jours, à compter du 1^{er} jour de l'indisponibilité.

Si le travailleur, gravement malade ne peut se déplacer il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier lui envoie l'infirmier et éventuellement le médecin. »

L'article 25 prévoit : **a) les indemnités du travailleur malade**

Le travailleur autre que le travailleur embauché à l'heure ou à la journée dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident perçoit une allocation dont le montant est ainsi fixé :

1. pendant la 1^{ère} année de présence :

- ✚ plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ;
 - ✚ demi-salaire pendant le mois suivant.
2. de la 2^{ème} à la 5^{ème} année de présence :
 - ✚ plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis avec minimum d'un mois ;
 - ✚ demi-salaire pendant les trois (3) mois suivants.
 3. après cinq (5) ans de présence :
 - ✚ plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis avec un minimum de deux (2) ans ;
 - ✚ demi-salaire pendant les quatre mois suivants...».

5.11. Non-discrimination, l'égalité de chance lors du recrutement et l'embauche, l'accès à la formation, la promotion au poste, le licenciement et les mesures disciplinaires.

L'article 5 du code du travail prévoit que « *Sous réserve des dispositions du présent code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la conditions des étrangers, 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 une décision en ce qui concernent 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.*

Toute disposition ou tout acte contraire est nul.»

5.12. Liberté syndicale

Les articles 9 et 34 de la Constitution du 25 Novembre 2010 de la République du Niger disposent « ... les syndicats se forment et exercent leurs activités dans le respect des lois et règlements en vigueur ». « L'Etat reconnait et garantit le droit syndical et le droit de grève qui s'exercent dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur ».

L'article 183 du Code du Travail dispose formellement que « *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.*

Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession. Il en est de même des personnes ayant quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession sous réserve d'avoir exercé ces dernières pendant un an au moins ».

L'article 184, pour sa part, dispose que les syndicats professionnels ont pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles. Ils agissent pour la promotion et la défense des intérêts matériels, moraux et professionnels de leurs membres.

L'article 186, quant à lui, fait interdiction formelle au chef d'entreprise ou ses représentants d'employer des moyens de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. À l'égard des travailleurs, l'employeur est tenu par les dispositions de l'article 5 qui dispose «aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, », l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne le recrutement, 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 ».

L'article 188 dispose que toute mesure prise par l'employeur contraire aux dispositions des articles 183,186 et 187 est considérée comme nulle et donne lieu au paiement des dommages et intérêts. Ces dispositions sont d'ordre public.

5.13. Accès à la sécurité sociale pour les travailleurs du projet et des prestataires ou des fournisseurs

Affiliation⁶ de l'employeur : opération administrative qui consiste à attribuer un numéro d'identification à toute personne physique ou morale qui utilise, en tant qu'employeur les services d'un ou plusieurs salariés dans le cadre de ses activités.

Immatriculation d'un travailleur : opération administrative qui consiste à inscrire officiellement un travailleur à la CNSS. Cette opération est matérialisée par l'attribution d'un numéro de sécurité sociale au travailleur qui lui confère la qualité d'assuré social. **Elle doit intervenir huit (8) jours après l'embauche.**

La CNSS a pour mission de gérer les différentes branches de sécurité sociale instituées en faveur des travailleurs. A ce titre elle assure la gestion :

- ✚ de la branche des prestations familiales (PF) ;
- ✚ la branche de prévention et de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- ✚ de la branche des pensions vieillesse, d'invalidité et de survivants.

Pour financer les charges afférentes à ces branches la CNSS dispose de ressources constituées principalement de cotisations patronales et ouvrières assises sur le salaire réparti comme suit :

- ✚ 8.40% au titre des prestations familiales à la charge exclusive de l'employeur ;
- ✚ 1.75% au titre des accidents du travail et maladies professionnelles à la charge exclusive de l'employeur ;
- ✚ 11.50% au titre de la retraite dont 6.25% à la charge de l'employeur et 5.25% à la charge du travailleur salarié. A ce taux de 21.65%, il faut ajouter un taux de 0.5% pour la cotisation de l'ANPE.

Les cotisations sont payables mensuellement pour les employeurs occupant 20 salariés ou plus et trimestriellement pour ceux occupant moins de 20 salariés.

⁶Caisse Nationale de Sécurité Sociale : Guide de l'employeur, juillet 2017.

CHAPITRE 7 : EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE

Selon l'article 2 al 1 de la loi n°2012-45 du 25 septembre 2012 portant code du travail « est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe ou sa nationalité, toute personne 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. »

6.1. Différentes catégories de travailleurs qui seront recrutés dans le cadre du projet

Telles définies par la NES n°2 de la Banque Mondiale les **travailleurs du projet** seront :

✚ **Travailleurs directs :**

- **l'équipe de l'unité de coordination** du projet **d'Appui au Développement du Corridor Transsaharien**, rattaché au Ministère de l'Equipement. Elle est composée de fonctionnaires détachés ou des travailleurs recrutés.
- **les travailleurs de l'entreprise contractante** dont l'effectif avoisinerait mille (1000) travailleurs au pic des activités. Ces travailleurs sont liés à l'entreprise par des contrats individuels de travail.

✚ **Travailleurs contractuels :**

- Ce sont des travailleurs recrutés par les entreprises sous-traitantes pour effectuer des travaux de finitions des ouvrages (maçons, ferrailleurs, des vigiles...) ou pour assurer la sécurité des chantiers;
- des consultants recrutés en vue du suivi des travaux de l'entreprise de mise en exécution.

L'entreprise veillera notamment à s'assurer que ses prestataires et fournisseurs sont légalement constitués, fiables, disposant d'un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs et respectueux des procédures de gestion des lieux de travail et des procédures de gestion et le suivi de la performance avant une éventuelle reconduction du contrat de sous-traitance.

✚ **Travailleurs communautaires :** ils seront issus des communautés locales riveraines du projet. Les communautés peuvent contribuer à la réalisation du projet sous forme de travail salarié.

✚ **Travailleurs migrants**

Il peut s'agir :

- des travailleurs migrants saisonniers ou les migrants en transit qui se déplacent d'une localité à une autre à la recherche d'emploi ;
- travailleurs migrants en transit, ressortissants d'autres pays africains qui sont en majorité des travailleurs peu qualifiés et pour surmonter cet obstacle ils exercent divers petits métiers (mécanique, maçonnerie, plomberie...) afin de pourvoir aux besoins essentiels à leur survie. Cette main d'œuvre à bon marché peut être recrutée par l'entreprise ou ses prestataires
- les fonctionnaires de certains services publics d'accompagnement de l'Etat (services techniques déconcentrés) chargés du respect de la législation chacun en fonction de sa compétence pourraient entreprendre des actions de contrôle sporadiques.

6.2. Non-discrimination et l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants

✚ **non-discrimination**

L'article 5 du code du travail prévoit que « Sous réserve des dispositions expresses du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, 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. »

Selon l'article 338 du code du travail « est puni d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs et d'un emprisonnement d'un (1) à cinq (5) ans ou de l'une de ces deux peines seulement, tout employeur qui prend en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique 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.

En de récidive, l'amende et portée au double et la peine d'emprisonnement de deux (2) à dix (10) ans. »

Interdiction du travail forcé⁷

Selon l'article 4 du code du travail « Le travail forcé ou obligatoire est interdit.

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

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

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

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

Mieux, l'article 337 prévoit que « sont punis d'une amende de **cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000)** de francs et d'un emprisonnement de **deux (2) à cinq (5) ans** ou de l'une de ces deux peines seulement, les auteurs d'infraction aux dispositions de l'article 4 relatives à l'interdiction du travail forcé ou obligatoire. En cas de récidive l'amende est portée au double et la peine d'emprisonnement est de dix (10) à quinze (15) ans. »

Interdiction du travail des enfants

Selon l'article 106 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.»

Selon le code du travail les enfants âgés de quatorze (14) révolus peuvent effectués des travaux légers. L'employeur est tenu d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail du ressort qui dispose d'un délai de huit (8) jours pour lui notifier son accord ou son désaccord éventuel.

⁷ Le Niger a ratifié la convention n°29 sur le travail forcé, 1930 de l'OIT le 27 février 1961 et est le premier pays a ratifié son Protocole de 2014 le 14 mai 2015 en plus de la ratification le 23 mars 1962 de la convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, 1957.

En tout état de cause, sont interdites les pires formes de travail des enfants.

Sont considérées comme pires formes de travail des enfants :

1. toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
2. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
3. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales y relatives ;
4. les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

L'article 343 puni d'une amende de cinq millions (5.000.000) à dix millions (10.000.000) de francs et d'un emprisonnement de deux (2) à cinq (5) ans ou l'une de ces deux peines seulement, tout employeur ou toute personne reconnue coupable ou complice de violation de l'interdiction des pires formes de travail des enfants. En cas de récidive, l'amende est portée au double et l'emprisonnement de cinq (5) à dix (10) ans.

CHAPITRE 8 : DESCRIPTION DES RISQUES ET IMPACTS NEGATIFS ET POSITIFS SUR L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Dans le cadre de la présente étude, le risque est la probabilité que quelqu'un soit atteint par un danger. Ce dernier ne devient un risque que quand il y'a exposition. L'exposition est le contact entre le danger et une personne pouvant entraîner dès lors un dommage.

7.1. Critères d'évaluation

Les impacts décrits ci-après concerneront les travaux de réhabilitation de la voie notamment les travaux sur les chantiers et les ouvrages associés. Les différents impacts ont été décrits en tenant compte de

Nature

La nature d'un impact fait référence au caractère positif ou négatif des effets d'une activité sur une composante donnée du milieu qu'il soit biophysique ou humain.

Intensité

L'intensité d'un impact exprime l'importance relative des conséquences sur l'environnement qu'aura l'altération d'une composante et ce, en considérant la valeur environnementale de celle-ci et son degré de perturbation (ampleur des modifications structurales et fonctionnelles).

Ainsi, plus une composante jouira d'une grande valeur compte tenu de son caractère particulier, plus son altération risquerait de se répercuter sévèrement sur son environnement.

L'intensité représente donc une dimension majeure de l'impact dont l'importance relative est pondérée par la durée et l'étendue de ses effets.

➤ **Valeur d'une composante environnementale**

Elle exprime l'importance relative d'une composante environnementale dans le contexte environnemental et social du milieu concerné. Son évaluation porte, d'une part, sur l'appréciation de sa valeur intrinsèque, comme définie par sa fonction, sa représentativité, sa fréquentation, sa diversité ainsi que sa rareté ou son unicité et, d'autre part, par sa valeur sociale qui démontre son intérêt populaire et politique. La valeur sociale évalue la volonté populaire ou politique de conserver l'intégrité ou le caractère particulier d'une composante environnementale. Elle s'exprime par le biais de la valorisation populaire ou des lois et des règlements.

Ainsi, les actions visant à conserver ou à bonifier le caractère original d'une composante contribueront à rehausser sa valeur environnementale.

- ✓ **Fonction** : Ce paramètre évalue, du point de vue de la biologie, le degré d'utilité ou le caractère essentiel d'une composante environnementale ;
- ✓ **Représentativité** : La représentativité exprime le caractère typique d'une composante qui doit être protégée en raison de sa valeur biologique, sociale ou patrimoniale ;
- ✓ **Fréquentation** : Ce paramètre détermine l'intensité et la fréquence d'utilisation d'une composante environnementale par l'homme. Il peut être exprimé en termes de densité (proportion variable d'une population) ou de fréquence d'occupation ;
- ✓ **Diversité** : La diversité exprime le caractère d'une composante qui comporte plusieurs aspects (par exemple, différentes utilisations) de façon simultanée ou successive. Le paramètre de diversité indiquera l'intérêt ou la qualité d'une composante ou d'un milieu ;
- ✓ **Rareté ou unicité** : Le paramètre de rareté, qui constitue un indice discriminant majeur de l'intérêt d'un élément, fait référence au caractère exceptionnel ou extraordinaire d'une composante environnementale ;
- ✓ **Valeur sociale** : Les éléments pour lesquels les différentes parties prenantes, particulièrement les populations locales et le promoteur du projet, pourraient être préoccupés du point de vue de la valeur

sociale, sont les émissions des poussières, la création d'emplois, la sécurité et santé au cours des travaux d'exploitation de la carrière.

➤ Degré de perturbation

Il exprime l'ampleur des modifications qui affectent les caractéristiques structurales et fonctionnelles d'une composante du milieu. Il implique la notion de vulnérabilité de la composante affectée qui se traduit essentiellement par la capacité d'adaptation (tolérance) des communautés et de leur biotope et par la superficie minimale fonctionnelle en-deçà de laquelle un système est incapable de fonctionner adéquatement et ainsi perd son intégrité. Il peut être faible, moyen ou fort.

- ✓ Faible : lorsque l'impact ne modifie que très légèrement la qualité de la composante, n'affectant pas de façon perceptible son intégrité ou son utilisation ;
- ✓ Moyen : lorsque l'impact réduit quelque peu la qualité de la composante, affectant ainsi légèrement son intégrité et son utilisation ;
- ✓ Fort : lorsque l'impact entraîne la perte ou une modification de l'ensemble des caractéristiques de la composante environnementale, altérant ainsi fortement sa qualité et mettant en cause son intégrité.

Les classes de valeur de l'intensité de l'impact, qui varient de très forte à faible, correspondent aux produits de l'interaction de la valeur environnementale de la composante et de son degré de perturbation. Le tableau suivant présente la grille d'évaluation de l'intensité d'un impact.

Tableau 4: Grille d'évaluation de l'intensité d'un impact

DEGRE PERTURBATION	VALEUR ENVIRONNEMENTALE		
	GRANDE	MOYENNE	FAIBLE
Fort	Forte	Moyenne	Faible
Moyen	Forte	Moyenne	Faible
Faible	Moyenne	Faible	Faible

✚ Étendue

L'étendue d'un impact correspond à la portée ou au rayonnement spatial des effets générés par une intervention sur le milieu. L'étendue peut être qualifiée de ponctuelle, locale ou régionale.

- Ponctuelle lorsque l'impact se limite à l'emprise immédiate ou à proximité de l'activité.
- Locale lorsque l'impact se fait sentir sur toute la zone d'étude.
- Régionale lorsque l'impact est ressenti à l'extérieur de la zone d'étude, comme sur l'ensemble du pays par exemple.

✚ Durée

C'est le temps pendant lequel les modifications sur une composante seront ressenties. Il est important de souligner qu'une intervention se déroulant sur quelques semaines pourrait avoir des répercussions sur certaines composantes du milieu s'étendant sur plusieurs années. Donc, la durée d'un impact doit faire référence à la période de récupération ou d'adaptation des composantes affectées. Les impacts sont catégorisés de **longue, moyenne et courte durée**.

7.2. Signification des impacts

La signification est déterminée à l'aide d'un indicateur synthèse qui permet de juger globalement de l'impact que pourrait subir une composante du milieu. Ainsi, la signification d'un impact est évaluée grâce à la combinaison du paramètre Intensité, lequel lie la valeur environnementale d'une composante et son degré de perturbation, et de deux indicateurs caractérisant l'impact lui-même, soit son étendue et sa durée.

La corrélation établie entre chacun des indicateurs (Intensité, Etendue et Durée), comme présentée au tableau qui suit permet de déterminer le niveau de signification d'un impact.

L'échelle de signification des impacts comprend trois niveaux : **Majeur, Moyen et Mineur**.

De façon générale, un impact est qualifié de majeur lorsqu'il altère profondément la nature et l'usage d'une composante environnementale très vulnérable ou très peu tolérante et également fortement valorisée. Un impact sera d'autant moins significatif (moyen et mineur) que la vulnérabilité et la valorisation de la composante affectée seront faibles.

La détermination de l'importance des impacts se fait selon différentes combinaisons possibles d'indices de critère en appliquant l'une des deux considérations suivantes :

- ✚ Si les indices de deux critères ont un même niveau de gravité, on accorde la côte d'importance correspondant à ce niveau, indépendamment de l'indice accordé à l'autre critère. Par exemple, un impact de durée longue et d'étendue régionale aura une importance majeure, indépendamment de l'indice du critère intensité.
- ✚ Si par contre les indices des trois critères sont tous de niveaux différents, on accorde la côte d'importance au niveau médian, c'est-à-dire moyenne. Par exemple, un impact de durée longue, d'étendue locale et d'intensité faible obtiendra une côte d'importance moyenne.

Une fois la signification d'un impact déterminée pour une activité et une composante environnementale donnée, le résultat est inscrit dans une grille d'évaluation des impacts.

Tableau 5 : Grille d'évaluation des impacts (Fecteau, 1997)

Intensité	Étendue	Durée	Importance absolue de l'impact		
			Majeure	Moyenne	Mineure
Forte	Régionale	Longue			
		Moyenne			
		Courte			
	Locale	Longue			
		Moyenne			
		Courte			
	Ponctuelle	Longue			
		Moyenne			
		Courte			
Moyenne	Régionale	Longue			
		Moyenne			
		Courte			
	Locale	Longue			
		Moyenne			
		Courte			
	Ponctuelle	Longue			
		Moyenne			
		Courte			
Faible	Régionale	Longue			
		Moyenne			
		Courte			
	Locale	Longue			
		Moyenne			
		Courte			
	Ponctuelle	Longue			
		Moyenne			
		Courte			

Tableau 6 : Description des risques et impacts négatifs du projet sur l'emploi et les conditions de travail par catégories de travailleurs et d'employeurs et l'ampleur des impacts

Acteurs	Nature des risques	Impacts négatifs	Ampleur
Travailleurs de l'unité de gestion du projet et employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Déplacements fréquents ; ➤ Travail devant les écrans ; ➤ Insécurité résiduelle dans la zone 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accident de trajet ➤ Diminution de l'acuité visuel et stress ➤ Perte en vie humaine ➤ Prise d'otage ou enlèvement ➤ Destruction des biens ➤ Augmentation des risques d'exploitation et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) notamment des femmes salariées 	<i>L'importance des impacts sera majeure</i>
Travailleurs de l'entreprise de mise en œuvre du projet ; Travailleurs des fournisseurs principaux et Travailleurs contractuels	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exposition aux produits chimiques dangereux ➤ Incendie ➤ Travail en hauteur ➤ Accidents dus à la co-activité engins/travailleurs ➤ IST/VIH- sida, Covid 19 ➤ Bruit ➤ Reptiles et moustiques ➤ Poussière ➤ Insécurité ➤ Augmentation des risques d'exploitation et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) notamment des femmes salariées ➤ Grosses non désirées ➤ Avortements ➤ Violence physique et psychologique 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Irritations de la peau, de l'œil, de la gorge, et des intoxications ➤ Blessures, des brûlures et même des pertes en vie humaines ➤ Heurts de la tête, du pied, des chutes de hauteurs ➤ Écrasement du personnel, blessure grave ➤ Épidémies et pandémies ; ➤ Troubles auditifs, surdité professionnelle ➤ Des morsures ou des piqûres et des maladies comme le paludisme ➤ Destruction des biens allant jusqu'à des pertes en vie humaine ➤ Augmentation des risques d'exploitation et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) notamment des femmes salariées ➤ Grossesses non désirées ➤ Avortements ➤ Violence physique et psychologique ➤ Maladies respiratoires (asthme), contagieuses (tuberculose par exemple) ➤ Destruction des biens allant jusqu'à des pertes en vie humaine 	<i>L'importance des impacts sera moyenne</i>
Travailleurs communautaires et Travailleurs migrants	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Discrimination dans l'accès à l'emploi, la rémunération ; ➤ Licenciement abusive ; ➤ Déplacements fréquents ; ➤ Travail forcé 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accident de trajet ➤ Précarité de l'emploi 	<i>L'importance des impacts sera moyenne</i>
Travailleurs vulnérables (femmes, enfants, personnes handicapées)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Discrimination dans l'accès à l'emploi, la rémunération ; Licenciement abusive ; ➤ Violence basée sur le genre ; ➤ Travail des enfants ; ➤ Travail forcé. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Précarité de l'emploi 	<i>L'importance des impacts sera moyenne</i>

Tableau 7 : Description des risques et impacts positifs du projet sur l'emploi et les conditions de travail par catégories de travailleurs et d'employeurs et l'ampleur des impacts

Acteurs	Nature de Risques	Positifs	Ampleur
Travailleurs de l'unité de gestion du projet et Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Déplacements fréquents ➤ Travail devant les écrans ➤ Insécurité résiduelle dans la zone 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Surveillance pour la conformité des travaux du projet aux exigences de la NES N°2, ainsi que les textes nationaux ➤ Amélioration des chiffres d'affaire et capitalisation des acquis pour les employeurs. 	<i>L'importance des impacts sera majeure</i>
Travailleurs de l'entreprise de mise en œuvre du projet ; Travailleurs des fournisseurs principaux et Travailleurs contractuels	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exposition aux produits chimiques dangereux ➤ Incendie ➤ Travail en hauteur ➤ Accidents dus à la cohabitation engins/travailleurs ➤ IST/VIH- Sida, Covid 19 ➤ Bruit ➤ Reptiles Et Moustiques ➤ Poussière ➤ Insécurité 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Création d'emplois décents ➤ Maitrise des risques d'atteinte à la sécurité et la santé des travailleurs par la mise en place d'une culture de la prévention par les entreprises intervenantes ➤ Amélioration du pouvoir d'achat des communautés locales 	<i>L'importance des impacts sera moyenne</i>
Travailleurs communautaires et Travailleurs migrants	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La discrimination dans l'accès à l'emploi, la rémunération ➤ Licenciement abusive ➤ Déplacements fréquents ➤ Travail forcé 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Offre d'emplois et amélioration des revenus ; ➤ Recrutement de la main locale au cours des travaux ; ➤ Possible actions sociétales 	<i>L'importance des impacts sera moyenne</i>
Travailleurs vulnérables (femmes, enfants, personnes handicapées)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Discrimination dans l'accès à l'emploi, la rémunération ➤ Licenciement abusive ➤ Violence basée sur le genre ➤ Travail des enfants ➤ Travail forcé 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Offre d'emplois et amélioration des revenus ➤ Recrutement de la main locale vulnérable au cours des travaux ; ➤ Possible actions sociétales 	<i>L'importance des impacts sera moyenne</i>

CHAPITRE 9 : RISQUES ET DISPOSITIONS A PRENDRE

9.1. Mesures d'élimination ou d'atténuation des impacts négatifs

L'article 137 fait obligation à l'employeur d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Mieux, 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.*

Tableau 8: Mesures d'élimination ou d'atténuation des impacts négatifs

Impacts Négatifs identifiés	Mesures d'élimination ou d'atténuation
Accident de trajet Diminution de l'acuité visuelle et stress ; Enlèvement ou perte en vie humaine ou destruction des biens	Respect du code de la route Visite médicale d'embauche et le suivi périodique de la santé des travailleurs ; Implication des FDS durant les travaux.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Irritations de la peau, de l'œil, de la gorge, et des intoxications ; ➤ Des blessures, des brûlures et même des pertes en vie humaines ➤ Heurts de la tête, du pied, des chutes de hauteurs ➤ Ecrasement du personnel, blessure grave ➤ Epidémies et pandémies ; ➤ Troubles auditifs, surdité professionnelle ; ➤ Morsures ou des piqûres et des maladies comme le paludisme ➤ Maladies respiratoires (asthme), contagieuses (tuberculose par exemple) ➤ Destruction des biens allant jusqu'à des pertes en vie humaine ➤ Faible capacité d'intervention des inspections du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doter les travailleurs en Equipements De Protection Individuelle (EPI) en fonction des postes de travail ➤ Interdiction d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans l'entreprise des boissons alcoolisées à l'usage des travailleurs ➤ Formation et la sensibilisation des travailleurs ➤ Mettre en place des panneaux de signalisation et des balises ➤ Prévoir des espaces fumeurs ➤ Maîtriser les risques qui ne peuvent pas être éliminés ➤ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui est moins ou qui ne l'est pas du tout ; ➤ Mettre en place des mécanismes sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ➤ Evaluation des risques ➤ Renforcer les capacités des inspections du travail
Précarité de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respect de la législation de travail (interdiction de la discrimination dans l'accès à l'emploi, le maintien de l'emploi, la rémunération,).

9.2. Mesures de bonification des impacts positifs

Les mesures de bonification des impacts positifs sont présentées dans le tableau suivant.

Tableau 9: Mesures de bonification des impacts positifs

Impacts Positifs	Mesures de bonification
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Création d'emplois décents ➤ Recrutement de la main d'œuvre locale au cours des travaux ➤ Maîtrise des risques d'atteinte à la sécurité et la santé des travailleurs par la mise en place d'une culture de la prévention par les entreprises intervenantes ➤ Amélioration du pouvoir d'achat des communautés locales ; ➤ Possibles actions sociétales 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Collaborer étroitement avec les comités villageois de recrutement et les communes pour le recrutement de la main d'œuvre locale ➤ Associer les groupements féminins et les plates-formes des jeunes au niveau local dans l'attribution de certaines prestations ➤ Recenser et accélérer le processus d'indemnisation des riverains qui perdront leurs revenus à des travaux ➤ Mise en place de comité de réflexion et d'orientation du choix des actions sociétales

9.2. Gestion de la Sécurité au Travail (SST)

Intempéries

L'Entreprise doit :

- Désigner et construire les structures des lieux de travail pour résister aux intempéries et inclure une zone désignée comme refuge sûr, le cas échéant.
- Élaborer des procédures opérationnelles standard (POS) pour la fermeture du site, y compris un plan d'évacuation.

Toilettes et douches

L'Entreprise doit :

- Prévoir des installations sanitaires adéquates (toilettes et lavabos) pour le nombre de personnes qui travailleront sur le chantier, y compris des installations séparées pour les femmes, et inclure un mécanisme pour indiquer si les toilettes sont "en service" ou "vacantes". Les toilettes doivent également être équipées d'un approvisionnement suffisant en eau courante chaude et froide, de savon et de sèche-mains.
- Prévoir un local permettant aux ouvriers de prendre une douche et de se changer en vêtements de ville s'ils sont exposés à des substances toxiques.

Approvisionnement en eau potable

L'Entreprise doit :

- Assurer un approvisionnement suffisant en eau potable pour boire par une fontaine à jet ascendant ou par un moyen sanitaire de collecte de l'eau.
- Assurer que l'eau fournie aux zones de préparation des aliments ou à des fins d'hygiène personnelle (lavage ou bain) réponde aux normes de qualité de l'eau potable

Restauration

L'Entreprise doit !

- Mettre à disposition des ouvriers des zones de restauration propres qui ne sont pas exposés à des substances dangereuses ou nocives.

Protection du personnel

L'Entreprise doit :

- Fournir gratuitement au personnel de chantier des tenues de travail correctes réglementaires et en bon état.
- Fournir gratuitement au personnel de chantier et aux visiteurs tous les équipements personnels de protection (EPI) propres à leurs activités (e.g., casques, bottes, ceintures, masques, gants, lunettes) appropriés, et veiller à ce que cette obligation soit répercutée sur les sous-traitants éventuels
- Rendre obligatoire l'utilisation des EPI appropriés sur les chantiers. Un contrôle permanent doit être effectué à cet effet et, en cas de manquement, des mesures coercitives (avertissement, mise à pied, renvoi) doivent être appliquées au personnel concerné.
- Fournir à ses employés une formation suffisante sur l'utilisation, le stockage et l'entretien des EPI
- Entretien correctement les EPI, notamment en les nettoyant lorsqu'ils sont sales et en les remplaçant lorsqu'ils sont endommagés ou usés
- Déterminer les exigences en matière d'EPI standard et/ou spécifique à une tâche, sur la base d'une analyse de sécurité spécifique à la tâche
- Considérer l'utilisation des EPI comme un dernier recours lorsqu'il s'agit de contrôler et de prévenir les dangers, et toujours se référer à la hiérarchie des contrôles des dangers lors de la planification d'un processus de sécurité

Bruit

L'Entreprise doit mettre en place des mesures appropriées pour atténuer l'impact des bruits de construction à un niveau acceptable. Les précautions visant à réduire l'exposition des ouvriers au bruit doivent inclure, entre autres, les éléments suivants

- Aucun employé ne doit être exposé à un niveau de bruit supérieur à 85 dB(A) pendant plus de 8 heures par jour sans protection auditive. En outre, aucune oreille non protégée ne doit être exposée à un niveau de pression acoustique de pointe (instantané) supérieur à 140 dB(C).
- Appliquer activement l'utilisation de protection auditive lorsque le niveau sonore équivalent sur 8 heures atteint 85 dB(A), que les niveaux sonores de crête atteignent 140 dB(C), ou que le niveau sonore maximal moyen atteint 110 dB(A). Les dispositifs de protection auditive fournis doivent être capables de réduire les niveaux sonores à l'oreille à au moins 85 dB(A).
- Bien que la protection auditive soit préférable pour toute période d'exposition au bruit supérieure à 85 dB(A), un niveau de protection équivalent peut être obtenu, mais moins facilement géré, en limitant la durée d'exposition au bruit. Pour chaque augmentation de 3 dB(A) des niveaux sonores, la période ou la durée d'exposition "autorisée" doit être réduite de 50 %.
- Effectuer des contrôles auditifs médicaux périodiques sur les ouvriers exposés à des niveaux sonores élevés.
- Effectuer une rotation du personnel pour limiter l'exposition individuelle à des niveaux élevés.
- Installer des dispositifs pratiques d'atténuation acoustique sur les équipements de construction, tels que les silencieux. Des compresseurs d'air et des générateurs avec silencieux devraient être utilisés, et toutes les machines devraient être maintenues en bon état. Des silencieux doivent être installés sur les bulldozers, les compacteurs, les grues, les camions à benne, les pelles, les niveleuses, les chargeuses, les décapeuses et les pelles.
- Poser des panneaux indicateurs dans toutes les zones où le niveau de pression acoustique dépasse 85 dB(A).
- Limiter les bruits de chantier susceptibles d'importuner gravement les riverains, soit par une durée exagérément longue, soit par leur prolongation en dehors des heures normales de travail. Les seuils à ne pas dépasser sont : 55 à 60 décibels le jour ; 40 décibels la nuit.
- Prévenir les habitants si une activité causant un niveau de bruit élevé se déroule à proximité d'une communauté.

9.4. Gestion de la Santé

Premiers secours et accidents

L'Entreprise doit :

- Mettre en place un service médical courant et d'urgence à la base-vie, adapté à l'effectif de son personnel.
- Veiller à ce que les premiers secours soient toujours dispensés par un personnel qualifié. Des postes de premiers secours correctement équipés doivent être facilement accessibles depuis le lieu de travail.
- Fournir aux ouvriers chargés des tâches de sauvetage et de premiers secours une formation spécifique, afin de ne pas aggraver par inadvertance les expositions et les risques pour la santé, pour eux-mêmes ou pour leurs collègues. La formation doit inclure les risques d'infection par des agents pathogènes transmissibles par le sang suite à des contacts avec des fluides et des tissus corporels.
- Prévoir des douches oculaires et/ou des douches d'urgence à proximité de tous les postes de travail où il pourrait être nécessaire de se rincer immédiatement à l'eau.
- Assurer que des procédures d'urgence écrites sont disponibles pour le traitement des cas de traumatisme ou de maladie grave, y compris les procédures de transfert des patients vers un établissement médical approprié.
- Signaler immédiatement au Maître d'Ouvrage délégué toute situation susceptible de provoquer un accident grave, tels que les défaillances majeures d'équipements, le contact avec des lignes à haute tension, l'exposition à des matières dangereuses, les glissements ou les éboulements.
- Enquêter immédiatement concernant toute blessure ou maladie grave ou mortelle causée par les travaux dont l'Entreprise est responsable, et soumettre un rapport complet au Maître d'Ouvrage délégué.

Maladies à Transmission Vectorielle

La meilleure façon de réduire l'impact des maladies à transmission vectorielle sur la santé à long terme des ouvriers et des communautés voisines est d'éliminer les facteurs qui conduisent à la maladie. L'Entreprise, en étroite collaboration avec les autorités sanitaires de la communauté, doit mettre en œuvre une stratégie intégrée de lutte contre les maladies transmises par les moustiques et autres arthropodes, y compris :

- Prévenir la propagation des larves et des adultes par des améliorations sanitaires, et l'élimination des habitats de reproduction à proximité des établissements humains
- Prévenir et minimiser la contamination et la propagation
- Éliminer les eaux stagnantes
- Mettre en œuvre des programmes de lutte intégrée contre les vecteurs
- Promouvoir l'utilisation de répulsifs, de vêtements, de filets et d'autres barrières pour prévenir les piqûres d'insectes
- Sensibiliser le personnel du projet aux risques, à la prévention et aux traitements disponibles
- Distribuer du matériel éducatif approprié
- Suivre les directives de sécurité pour le stockage, le transport et la distribution des pesticides afin de minimiser les risques de mauvaise utilisation, de déversement et d'exposition humaine accidentelle

Maladies Contagieuses

La mobilité de la main-d'œuvre pendant les travaux peut propager les maladies contagieuses, notamment les maladies sexuellement transmissibles (MST), telles que le VIH/SIDA. Reconnaissant qu'aucune mesure unique n'est susceptible d'être efficace à long terme, l'Entreprise doit inclure une combinaison de modifications comportementales et environnementales pour atténuer ces maladies transmissibles :

- Prévoir un dépistage actif, un diagnostic, des conseils et l'orientation des travailleurs vers un programme national dédié aux MST et au VIH/SIDA, (sauf accord contraire) de l'ensemble du personnel et de la main-d'œuvre du chantier.
- Mener des campagnes d'information, d'éducation et de Communication(IEC), au moins tous les deux mois, à l'intention de l'ensemble du personnel et de la main-d'œuvre du site (y compris tous les employés de l'Entreprise, tous les sous-traitants de tout niveau et les employés des consultants travaillant sur le site, ainsi que les chauffeurs de camion et les équipes effectuant des livraisons sur le site pour les travaux et les services exécutés dans le cadre du contrat), concernant les risques, les dangers et l'impact, et les comportements appropriés pour éviter la propagation.
- Fournir des préservatifs masculins ou féminins à l'ensemble du personnel et des travailleurs du site, selon le cas.
- Fournir un traitement par le biais d'une gestion de cas standard dans les établissements de soins de santé du site ou de la communauté.
- Garantir un accès facile au traitement médical, à la confidentialité et aux soins appropriés, en particulier en ce qui concerne les travailleurs migrants.
- Promouvoir la collaboration avec les autorités locales pour améliorer l'accès des familles des travailleurs et de la communauté aux services de santé publique et assurer l'immunisation des travailleurs contre les maladies courantes et localement répandues.
- Fournir une éducation de base sur les conditions qui permettent la propagation d'autres maladies telles que la fièvre de Lassa, le choléra et le virus Ébola. La formation doit couvrir l'éducation à l'hygiène sanitaire.
- Prévenir les maladies dans les communautés voisines des installations du Projet:
 - Mettre en œuvre une stratégie d'information pour renforcer les conseils de personne à personne sur les facteurs systémiques qui peuvent influencer le comportement individuel ainsi qu'en promouvant la protection individuelle et en protégeant les autres de l'infection, en encourageant l'utilisation de préservatifs
 - Former les travailleurs de la santé au traitement des maladies
 - Mener des programmes de vaccination pour les travailleurs des communautés locales afin d'améliorer la santé et de se prémunir contre les infections
 - Fournir des services de santé
 - Confier à un prestataire de services VIH la tâche d'être disponible sur place.

9.5. Gestion de la Main-D'œuvre

L'Entreprise doit :

- Engager (en dehors de son personnel cadre technique) le plus de main-d'œuvre possible dans la zone où les travaux sont réalisés. À défaut de trouver le personnel qualifié sur place, l'Entreprise peut engager la main d'œuvre à l'extérieur de la zone de travail.
- Embaucher des travailleurs par l'intermédiaire des bureaux de recrutement, et éviter d'embaucher "à la porte" pour décourager l'afflux spontané de demandeurs d'emploi ;
- S'assurer que les conditions de travail de ses employés respectent les lois et règlements nationaux en vigueur. Toute dérogation est soumise à l'approbation du Maître d'Ouvrage délégué. Dans la mesure du possible, (sauf en cas d'exception accordé par le Maître d'Ouvrage délégué), l'Entreprise doit éviter d'exécuter les travaux pendant les heures de repos, ou les jours fériés.
- Offrir aux travailleurs la possibilité de retourner régulièrement dans leur famille
- Offrir aux travailleurs la possibilité de profiter d'opportunités de divertissement loin des communautés rurales d'accueil, et créer des zones de loisirs surveillées dans les camps de travailleurs.
- Éviter strictement d'employer directement ou indirectement des enfants et les mineurs dans le cadre du contrat
- Payer des salaires adéquats aux travailleurs afin de réduire l'incitation au vol
- Verser les salaires sur les comptes bancaires des travailleurs plutôt qu'en espèces
- Mettre en place des programmes de prévention et de gestion de la toxicomanie
- Élaborer et adopter un plan d'action pour l'égalité des sexes afin de promouvoir le transfert de compétences en matière de construction aux femmes locales, pour faciliter leur emploi sur le site du projet, y compris des objectifs de formation et de recrutement.
- Interdire à ses employés d'acquérir, détenir, ou de consommer les viandes et autres produits provenant de la faune sauvage, ou participer ou assister à des activités de chasse de faune sauvage. Les employés ne respectant pas ces interdictions seront passibles de renvoi par l'Entreprise concerné.
- S'assurer qu'aucun migrant soit employé, hébergé ou accueilli à l'intérieur des installations du Projet.

Code de Conduite

L'Entreprise doit élaborer et mettre en œuvre un Code de Conduite pour traiter les risques environnementaux et sociaux liés à ses activités. Le Code de Conduite s'appliquera à tout le personnel, les ouvriers et les autres employés sur le site de construction ou tout autre lieu où des activités liées à la construction sont menées. Il s'applique également au personnel de chaque sous-traitant et à tout autre personnel qui assiste l'Entreprise dans l'exécution des travaux.

L'objectif du Code de Conduite est de garantir un environnement dans lequel les comportements dangereux, offensants, abusifs, ou violents ne sont pas tolérés, et où toutes les personnes devraient se sentir à l'aise pour soulever des questions ou des préoccupations sans crainte de représailles.

Le Code de Conduite comprendra les exigences de base suivantes applicables au personnel de l'Entreprise, y compris le personnel de ses sous-traitants :

- S'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence ;
- Se conformer au présent Code de Conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel de l'Entreprise et de toute autre personne ;
- Maintenir un environnement de travail sûr, y compris en :
 - Veillant à ce que les lieux de travail, les engins, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ;
 - Portant les équipements de protection individuelle requis ;
 - Utilisant les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques ; et

- Suivant les mesures d'urgence applicables.
- Ne pas détenir ou consommer des stupéfiants
- Ne pas consommer des boissons alcoolisées pendant les heures de travail
- Ne pas détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires
- Signaler les situations de travail qu'il estime ne pas être sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail dont il a des raisons de croire qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
- Traiter les autres personnes avec respect et éviter toute discrimination à l'encontre de groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les ouvriers migrants ou les enfants ;
- S'abstenir de toute forme de harcèlement sexuel, y compris les avances sexuelles non sollicitées, les demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle avec toute personne ;
- Ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle, ce qui signifie tout abus ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'un pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'un tiers. Il y a exploitation sexuelle lorsque l'accès à des biens, des travaux, des services de conseil ou des services autres que de conseil, ou le fait d'en tirer profit, est utilisé pour obtenir un gain sexuel ;
- Ne pas se livrer à une agression sexuelle, ce qui signifie une activité sexuelle avec une autre personne qui n'y consent pas. Il s'agit d'une violation de l'intégrité corporelle et de l'autonomie sexuelle, qui dépasse les conceptions plus étroites du "viol", notamment parce que : (a) elle peut être commise par d'autres moyens que la force ou la violence, et (b) elle n'implique pas nécessairement la pénétration.
- Ne se livrer à aucune forme d'activité sexuelle avec des personnes de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant ;
- Suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'exploitation et les agressions sexuelles ;
- Signaler les violations du présent Code de Conduite.

L'Entreprise n'exercera pas de représailles à l'encontre de toute personne qui fait part de bonne foi de ses préoccupations concernant un comportement interdit par le Code de Conduite, ou qui utilise le mécanisme de réclamation des ouvriers ou le mécanisme de réclamation des projets. De telles représailles constitueraient en soi une violation du Code de Conduite.

Toute violation du présent Code de Conduite par le personnel de l'Entreprise ou de des sous-traitants peut entraîner de graves conséquences, pouvant aller jusqu'au licenciement et au renvoi éventuel devant les autorités légales.

L'Entreprise demandera à tous ses employés et aux employés de ses sous-traitants de signer individuellement le Code de Conduite, et traitera de manière proactive toute violation du Code de Conduite.

Un exemplaire du Code de Conduite en français sera affiché dans un endroit facilement accessible aux communautés voisines.

Mécanisme de Gestion des Griefs pour les Employés

L'Entreprise mettra en place un mécanisme de gestion des griefs pour ses employés et les employés de leurs sous-traitants qui sera proportionnel à leur effectif. Ce mécanisme de gestion des griefs sera distinct du mécanisme de gestion des griefs au niveau du projet et respectera les principes suivants :

- *Fourniture d'informations.* Tous les employés doivent être informés sur le mécanisme de gestion des griefs au moment de leur embauche, et les détails sur son fonctionnement doivent être facilement accessibles, par exemple, dans la documentation fournisseurs aux employés ou sur les tableaux d'affichage.
- *Transparence du processus.* Les ouvriers doivent savoir à qui ils peuvent s'adresser en cas de grief, et être informé du soutien et des sources de conseil qui sont à leur disposition. Tous les cadres hiérarchiques et supérieurs doivent connaître le mécanisme de gestion des griefs de leur organisation.

- *Mise à jour.* Le mécanisme doit être régulièrement revue et mis à jour, par exemple en faisant référence à toute nouvelle directive statutaire, à tout changement de contrat ou de représentation.
- *Confidentialité.* Le mécanisme doit garantir que les plaintes sont traitées de manière confidentielle. Si les procédures spécifient que les plaintes doivent d'abord être adressées au supérieur hiérarchique, il doit également être possible de porter plainte en premier lieu auprès d'un autre responsable, par exemple le responsable des ressources humaines.
- *Représailles.* Le mécanisme doit garantir que tout employé sera à l'abri de toutes formes de représailles.
- *Délais raisonnables.* Le mécanisme doit indiquer le temps requis pour examiner les plaintes de manière approfondie, mais doit aussi viser à une résolution rapide. Plus la durée de la procédure est longue, plus il peut être difficile pour les deux parties de revenir à la normale par la suite. Des délais doivent être fixés pour chaque étape de la procédure, par exemple, un délai maximum entre le moment où une plainte est communiquée et la tenue d'une réunion pour l'examiner.
- *Droit de recours.* Un employé doit pouvoir faire appel auprès de la Banque mondiale ou des tribunaux nationaux, s'il n'est pas satisfait de la conclusion initiale.
- *Droit d'être accompagné.* Lors de toute réunion ou audience, l'employé doit avoir le droit d'être accompagné par un collègue, un ami ou un représentant syndical.
- *Maintien d'un registre.* Un registre écrit doit être tenu afin de documenter tous les stades de la gestion d'une plainte, notamment une copie de la plainte initiale, la réponse de l'Entreprise, les notes de toute réunion, les conclusions et les raisons de ces conclusions. Tout dossier relatif à l'exploitation sexuelle ou l'abus sexuel doit être enregistré séparément et sous la plus stricte confidentialité.
- *Relation avec les conventions collectives.* Les procédures de réclamation doivent être conformes à toute convention collective.
- *Relation avec la réglementation.* Le mécanisme de gestion des griefs doit être conforme avec le code national du travail.

CHAPITRE 10 : MESURES DE PROTECTION ET D'ASSISTANCE AUX TRAVAILLEURS IDENTIFIES COMME VULNERABLES

Selon l'article 7 alinéa 4 du décret n°2020-014/PRN/MET/PS du 10 janvier fixant les modalités de la loi n°2018-22 du 27 avril 2018 déterminant les principes fondamentaux de la protection sociale prévoit que « *l'Etat, les collectivités territoriales, le secteur privé et les partenaires prennent les dispositions visant à soutenir la demande d'éducation des populations les plus vulnérables à travers divers mécanismes tels que les cantines scolaires dans les zones rurales/nomades, les rations sèches pour les filles et d'autres filets sociaux en vue d'éliminer les disparités en genre tout au long du cursus scolaire, des bourses scolaires/équipements pour les enfants en situation de vulnérabilité et des transferts aux ménages conditionnés à l'envoi de l'enfant à l'école.* »

La loi n° 2018- 22 du 27 avril 2018 déterminant les principes fondamentaux de la protection sociale définit à son article 2 alinéa « **la personne vulnérable** comme : toute personne pauvre ou qui risque de l'être, qui connaît un épisode d'insécurité alimentaire ou qui ne peut pas satisfaire ses besoins vitaux. Groupes en situation de vulnérabilité : Il s'agit :

- des chômeurs ;
- des enfants ;
- des femmes ;
- des jeunes ;
- des personnes âgées ;
- des personnes handicapées ;
- des personnes réfugiées ou déplacées ;
- des sinistrés ;
- des victimes des conflits armés ;
- des refoulés et des migrants victimes de trafic.

Tableau 10: Mesures de protection et d'assistance aux travailleurs identifiés comme vulnérables

Travailleurs vulnérables	Mesures d'assistance	
	Les mesures de protection	Les mesures d'assistance
Femmes	<p>L'article 45 du code du travail prévoit qu'il « est interdit le harcèlement sexuel dans le cadre du travail, par abus d'autorité, à l'effet d'obtenir d'autrui les faveurs nature sexuelle. »</p> <p>Mieux, l'article 177 du décret portant partie réglementaire ajoute que « aucun employeur, ne peut employer des femmes à des travaux qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de porter atteinte à leur capacité de procréation.»</p> <p>Quant à l'article 178 dispose qu'« il est interdit aux femmes de porter, trainer ou pousser tant à l'intérieur, qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges d'un poids supérieur à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Port des fardeaux : vingt-cinq (25) kg ; - Transport par wagonnets circulant sur voie ferré : six cent (600) kg ; - Transport sur brouettes : quarante (40) kg véhicule compris ; - Transport sur véhicules à trois ou quatre roues : soixante (60) kg, véhicule y compris ; - Transport sur charrette à bras à deux roues : cent trente (130) kg, véhicule compris.» - Signature du code de conduite qui définit et interdit les EAS/HS et prévoit des sanctions claires si le code de conduite est violé - Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recruter un spécialiste des questions environnementales et sociale avec des compétences spécifiques dans le domaine des VBG - Formation du personnel sur le code de conduite - Recruter une ONG pour la sensibilisation des communautés locales et la formation <p>Les mesures d'assistance pourront prendre aussi la forme de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Octroi de fond de démarrage pour l'exercice d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) (petits commerce, embouche bovine, restauration, couture...) Le projet peut aussi solliciter la collaboration des ONG et qui sont déjà sur le terrain pour atteindre facilement les groupements des femmes. - Appui aux femmes chefs de ménages qui sont nombreuses dans la zone d'intervention du projet comme Kellé-Kellé, Takoukou, Aderbissinat, Abalama,.
Enfants	<p>Selon le code du travail les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation. Mais les enfants âgés de quatorze (14) ans révolus peuvent effectuer des travaux légers. L'employeur est tenu d'adresser une déclaration à l'inspecteur du travail du ressort qui dispose d'un délai de huit (08) jours pour lui notifier son accord ou son désaccord éventuel.</p> <p>Au moment du recrutement de la main d'œuvre locale, l'employeur et ses prestataires et fournisseurs doivent veiller au respect de l'interdiction du travail des enfants.</p>	<p>Il existe des plates-formes des jeunes dans les communes qui seront traversées par le projet. Les mesures d'assistance comprendront :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La formation des jeunes pour l'acquisition de compétence afin de s'insérer sur le marché du travail en mécanique- auto, soudure, menuiserie, maçonnerie, restauration; - L'accompagnement des jeunes pour faciliter l'auto-emploi ; - Sensibilisation et formation des employeurs, prestataires et fournisseurs sur le travail des enfants.
Migrants	<p>La protection des droits travailleurs migrants résulte de l'article 5 du code du travail qui interdit la discrimination en matière d'accès et de maintien dans l'emploi, la rémunération, l'adhésion à un syndicat ou le licenciement. Lors des focus groupes, les riverains ont émis le vœu de voir les entreprises crée les conditions pour permettre aux locaux de bénéficier de l'expertise des travailleurs migrants.</p> <p>Mais si l'entreprise d'exécution ou ses sous-traitants ont besoin d'une compétence extérieure afin pourvoir un poste technique non disponible sur le</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conclure des partenariats avec les ONG locales pour sensibiliser les migrants sur les dangers de la migration irrégulière (perte en vie humaine, vol, traite des personnes, trafic...) ; - Encadrer, former et insérer les migrants dans les filières porteuses ; - Appuyer les migrants dans les démarches pour le retour dans leur pays d'origine ; - Sensibilisation des entreprises sous-traitante sur le travail forcé.

Travailleurs vulnérables	Mesures d'assistance	
	Les mesures de protection	Les mesures d'assistance
	marché du travail, il doit au préalable obtenir le visa du Ministre en charge du travail avant la conclusion du contrat de travail.	
Handicapés	<p>L'article 10 du code du travail prévoit pour cette catégorie de travailleurs un quota de 5% de places à pourvoir en cas de recrutement de vingt travailleurs ou plus pour les personnes handicapées possédant les qualifications requises, à l'instar des dispositions prévues dans la loi 2007 – 26 du 23 juillet 2007 portant Statut Général de la Fonction Publique.</p> <p>La loi fait en outre obligation aux employeurs d'assurer aux personnes handicapées des conditions de travail et des emplois adaptés à leur état physique. L'application de la législation en matière de protection des personnes handicapées incombe aux toutes entreprises intervenantes.</p>	<p>Dans certaines communes de la zone d'intervention du projet les personnes handicapées se sont regroupées en association et ont déjà bénéficié d'aide des ONG. Les associations ont surtout déploré la pratique de la mendicité par les personnes handicapées qui ont des difficultés à joindre les deux bouts. Pour porter assistance à cette catégorie sociale il faudra :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Former les personnes handicapées dans les secteurs porteurs comme la confection des chaises et ballons, couture afin de les inciter à l'auto emploi ; - Octroyer des kits de démarrage ; - Doter les personnes en moyens de déplacement comme les tricycles ; - Former les personnes handicapées sur la législation du travail ; - Faciliter la formation des personnes handicapées en couture.

CHAPITRE 11 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

De par leur nature nous connaissons deux types de conflits en matière professionnelle : les litiges individuels et les différents collectifs. Il est important, au projet comme à l'inspection du travail de pouvoir déterminer la nature exacte d'un conflit professionnel. La distinction entre le conflit individuel et le conflit collectif repose sur deux (2) éléments : un élément matériel et un élément intentionnel.

Un conflit individuel, met en jeu l'exécution des obligations découlant du contrat individuel du travail, qu'il soit écrit ou non.

Quant au conflit collectif, il opposera une collectivité de travailleurs déterminés à un employeur en vue d'obtenir la satisfaction d'une revendication qui profitera à l'ensemble des salariés.

10.1. Procédures de gestion des conflits du travail prévues par le code du travail

Elles varient selon qu'il s'agisse d'un conflit collectif ou d'un conflit individuel :

✚ Règlement des conflits individuel de travail

Quand le conflit naît à l'occasion de l'exécution du contrat individuel du travail les parties doivent chercher à la régler au niveau du projet. Tout travailleur ou employeur peut demander à l'inspecteur du travail de régler un différend à l'amiable. Un procès-verbal consacre la conciliation totale ou partielle ou le désaccord. En cas de conciliation, à la demande de la partie la plus diligente la formule exécutoire peut être apposée sur le P.V de conciliation par ordonnance du président du tribunal du travail. En cas d'échec du règlement amiable, le tribunal peut être saisi par la partie qui le souhaite.

✚ Règlement des conflits collectifs du travail

Phase 1 : Procédure devant l'Inspecteur du Travail

Dans le secteur privé, le différend, à caractère collective qui naît à l'occasion des relations de travail et qui ne trouve pas de solutions en entreprise, est porté par les parties devant l'inspecteur du travail. Ce dernier convoque les parties pour la conciliation. Cette conciliation ne doit pas excéder 48 heures à partir de la comparution des parties.

Lorsque la tentative de conciliation aboutie, un PV constatant l'accord est établi, contresigné par les parties.

L'article 326 de la loi 2012-45 du 25 septembre 2012 portant code du travail dispose, quant à lui, qu'en cas de désaccord total ou partiel à l'issue de la phase de conciliation, la partie salariale qui entend poursuivre le conflit est tenue de notifier à la partie patronale un préavis de grève d'une durée minimale de trois (3) jours ouvrables. La partie qui dépose le préavis de grève en informe le même temps l'Inspecteur du Travail. A l'expiration du préavis, les travailleurs peuvent recourir à la grève.

Phase 2 : Procédure d'arbitrage devant le Ministre en Charge de l'Emploi

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

La saisine du conseil d'arbitrage n'est pas suspensive du recours à la grève. Les membres du conseil d'arbitrage sont désignés par le ministre du travail parmi des personnalités dont l'autorité morale et les compétences en matière économique et sociale les rendent particulièrement aptes au règlement du conflit. Les fonctionnaires d'autorité en exercice ne peuvent être désignés comme arbitres. Il en est de

même des personnes qui ont participé à la tentative de conciliation et de celles qui ont un intérêt direct dans le conflit.

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

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

Phase 3 : Procédure devant la Cour de Cassation

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

Quand la Cour de Cassation prononce l'annulation de tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire au Ministre du Travail à charge pour lui de désigner un autre conseil d'arbitrage différemment composé.

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

10.2. Prévention des différends du travail au sein du FA

Pour prévenir les différends du travail, le mécanisme de gestion des plaintes qui sera mis en place par le projet et les entreprises contractante comprendra :

- ✚ **Election et la collaboration étroite avec les délégués du personnel**, en collaboration avec les inspections du travail, l'entreprise chargée de la mise en œuvre du projet et les entreprises prestataires et fournisseurs procéderont à l'élection des délégués du personnel qui ont pour mission selon l'article 218 du code du travail :
 - « de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires ;
 - de saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementation dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
 - de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
 - de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ;
 - de faire part à l'employeur de leurs avis et suggestions sur les mesures de licenciement envisagé en cas de diminution d'activité ou de réorganisation intérieure de l'établissement. »

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou d'établissement, ou son représentant, au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus sur leur demande en cas d'urgence.

- ✚ La possibilité pour l'entreprise de mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes permettra aussi aux travailleurs de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur. Dans ce cas il faudra prévoir :
 - une boîte à suggestions accessible au travailleur de jour comme de nuit ;

- un registre où les travailleurs peuvent directement et de manière anonyme porter les suggestions ou réclamations concernant les conditions de travail ;
- le délai court pour répondre aux doléances des travailleurs ;
- la mise en place d'un cadre de discussion entre les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise, afin de rechercher des solutions aux inquiétudes exprimées.
- ✚ Le comité surveillera le règlement des doléances des travailleurs et prendra soins de remonter l'information dans les rapports périodiques d'activités. Il surveillera également à ce que le processus soit :
 - transparent ;
 - sans discrimination à l'égard de ceux qui expriment ces doléances ;
 - équitable, les doléances anonymes seront traitées de la même façon que celles dont l'origine est connue.

✚ **Le mécanisme de gestion des plaintes pour les EAS/HS au sein du FA**

L'entreprise mettra à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des VBG leur permettant de faire valoir leurs droits à la réparation. Ce mécanisme devra notamment être caractérisé par ses points d'entrée multiples, sûrs et accessibles pour les victimes.

- mise en place d'une cellule d'écoute et de conseils des victimes de VBG sous les ordres du Directeur des travaux ;
- création d'une verte permettant aux victimes de remonter à la cellule en toute confiance les incidents liés aux VBG ;
- possibilité d'utiliser la boîte à suggestion ou le registre de doléances pour les griefs concernant les VBG ;
- la cellule doit traiter les cas avérés de VBG avec rigueur et célérité ;
- prévoir un soutien des victimes.

Les travailleurs y compris ceux des prestataires et fournisseurs seront informés de l'existence de ce mécanisme au moment de l'embauche.

CHAPITRE 12 : SYNTHÈSE DES CONSULTATIONS PUBLIQUES

12.1. Le processus de consultation.

Il a pour objectif d'associer pleinement les parties prenantes dans l'identification des besoins, la planification des activités, le suivi des activités et leur évaluation dans une perspective de contrôle citoyen, de partage des connaissances et des savoirs, de participation et d'efficacité sociale. Cela cadre avec les textes en vigueur au plan national notamment la *Loi N° 2018-28 du 14 mai 2018*, déterminant les principes fondamentaux de l'évaluation environnementale et sociale au Niger en son *article 22* et la Norme NES N° 10 de la Banque Mondiale sur la *mobilisation des parties prenantes et vulgarisation des informations*.

Pour la catégorie de projet à risque élevé, comme le Financement Additionnel du PACNEN, l'Emprunteur/le Client⁸ consulte les groupes affectés et/ou impactés par le Financement Additionnel et les Organisations non Gouvernementales (ONGs) à propos des aspects environnementaux et sociaux engendrés par les activités prévues et tient compte de leurs points de vue. L'Emprunteur commence cette consultation le plus tôt possible.

Les consultations ont été menées de manière participative et inclusive tant au niveau national qu'avec des acteurs centraux (institutionnels) (cf. photos ci-dessous)



Photo 1 : Rencontre avec le Préfet de Tanout



Photo 2 : Rencontre avec le Préfet d'Aderbissinat

8 - Ici, Gouvernement du Niger, plus précisément le Ministère des Transports et de l'Équipement, récipiendaire du projet.



Photo 3 : photo de famille avec l'Inspectrice de travail de Zinder



Photo 4 : Entretien avec les groupements féminin de Tanout

12.2. Les thèmes abordés, les préoccupations soulevées et recommandations formulées

Après la finalisation des missions de consultations, les synthèses des avis, préoccupations et suggestions sont rapportées dans le tableau N° 17 ci-dessous:

Tableau 17 : Substances des échanges tenus lors des consultations et participation publiques des parties prenantes

Parties prenantes	Thèmes d'intérêt	Engagement	Préoccupations	Suggestions et recommandations
Niamey, Niveau central				
Direction Générale du Bureau National d'Evaluation Environnementale (BNEE)	Procédure environnementale pour le PEES et le CGES	Accélérer le processus de validation dans le respect de la procédure Veiller au respect de mise en œuvre des mesures notamment à travers le suivi-contrôle	Implication des parties prenantes dans le Financement Additionnel	Respect du timing de réalisations des évaluations environnementales sur la base des études préalables prévues dans le but d'avoir de très bonnes évaluations et donc une mise en œuvre appropriée notamment pour les aspects de suivi
Zinder				
Gouvernorat de Zinder	Développement de la région Sécurité de la région	Veiller à faciliter la préparation Assurance d'une région sécurisée	Harmonisation de la prise en compte des enjeux du Financement Additionnel	Orientation des activités de développement utiles pour la région, importantes au delà des frontières du Niger.
Directeur Régional de l'équipement (DREQ)	Impacts des projets routiers Gestion des impacts des activités du Financement Additionnel	Supervision conformément aux normes du DAO Appui en sensibilisation dans la résolution des problèmes avec les riverains	Identification des personnes impactées Dimensionnement des volumes de sables sur le tronçon	Identification des impacts potentiels et quantifiés sur la végétation dans l'axe et les bretelles Proposition des sites de dépôts temporaires et des mesures de fixation de dunes adéquates
Directeur Régional de l'environnement (DRE/Zr)	Respect des mesures environnementales notamment le cahier de charge	Veiller au respect de procédure environnementale ; Elaborer les rapports de mission sur le niveau de mise en œuvre du cahier	Disponibilité des moyens de suivi Information des parties prenantes Impacts associés à d'autres activités non encore identifiées	Assurer à temps les moyens de contrôle et suivi de CGES Informer et impliquer les parties prenantes lors de démarrage des activités

		de charge environnemental et social Superviser les activités		Planifier la procédure de prise en compte des autres impacts pour un meilleur suivi du CGES
Tanout				
Préfet	Représentation de l'état central	Facilitation pour la préparation du Financement Additionnel	Aucune	Implication des services techniques
Administrateur Délégué (AD)	Représentation de la collectivité territoriale	Sensibilisation des villages relevant de la commune Recrutement de la main d'oeuvre locale non qualifiée lors des travaux Contribution à la pérennisation des investissements	Association des parties prenantes pour réaliser des grands travaux	Réhabilitation de seuils d'épandage et surcreusement des mares Protection des ouvrages Rétrocession des infrastructures de routes réalisées à la collectivité
Directeur départemental de l'environnement (DDE/Tanout)	Suivi de la mise en oeuvre des mesures Identification des activités en environnement	Participation aux missions de suivi Renforcement des capacités	Choix des prestataires de services en environnement expérimentés	Signature de convention pour la mise en oeuvre de certains aspects techniques du PCGES
Directrice Départementale de la promotion de la Femme/Tanout	Aspects des VBG	Accompagnement pour le renforcement des capacités des acteurs	Faible implication des parties prenantes	Prévision de la prise en compte du Genre Prévision des actions en faveur des femmes et de groupes spécifiques des femmes Sensibilisation dans la lutte contre les VBG

Aderbissanat				
Prefet,	Représentation de l'état Contribution à l'identification des activités	Faciliter la réalisation des études en rendant disponibles les cadres techniques	Réalisation d'infrastructures connexes Prise en compte des propriétaires terriens	Rétrocession des infrastructures connexes au département après travaux Réalisations d'actions socioéconomique à l'échelle du Département,
Administrateur Délégué (AD)	Collectivité et villages riverains	Assurer la gestion et la pérennisation des actions du projet par la mise d'un dispositif de suivi régulier	Recrutement de la main d'oeuvre locale	Appuyer les communes dans la construction des infrastructures de qualité Financer les actions de développement dans les six (6) zones que composent la commune (marchés, sites maraichers, forages, pistes rurales)
Directeur départemental de l'environnement (DDE/Aderbissanat)	Surveillance et suivi environnemental	Disponibilité pour le suivi environnemental Renforcement des capacités Accompagnement des futurs travaux	Faible investissement en actions de compensations de l'environnement dans un environnement semi désertique	Lutter contre l'ensablement du troçon ; Prioriser des actions de protection de la régénération naturelle comme les fixations des dunes ; Ensemencer les espèces appréciées par les animaux ;
Syndicat des commerçants	Opportunités commerciales	Disponibilité du syndicat accompagner le Financement Additionnel	Faible diversification des activités	Créer des parcs gros porteurs ; Moderniser le marché hebdomadaire de Aderbissinat ; Redynamiser l'organisation des transporteurs
Communautés bénéficiaires (organisation)	Autonomisation des femmes et AGR	Participation aux séances de sensibilisation et	Faible diversification des activités	Créer un centre de formation des femmes à Tanout

fêtaire des groupements féminis Zinder et Tanout)		mobilisation des contre parties au besoin		<p>Assurer un recyclage aux groupements et réseaux des femmes de Tanout et une formation en matière de transformation des produits agro-alimentaires</p> <p>Renforcer la capacité des groupements et réseaux sur la gestion financière de base</p> <p>Former ces mêmes groupements et réseau en AGR collectif et individuel</p> <p>Instaurer l'initiative de "club des mères"</p>
---	--	---	--	---

CHAPITRE 13 : PLAN D’ACTIONS CONTENANT DES MESURES D’ATTENUATIONS ET DE BONIFICATION

Il s’agira ici, de détailler le plan d’action contenant des mesures d’atténuations des impacts négatifs, ainsi que les mesures de bonification des impacts positifs.

13.1. Plan d’actions contenant des mesures d’atténuations des impacts négatifs

L’article 137 du code du travail fait obligation à l’employeur d’organiser une formation en matière d’hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Mieux, 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.* »

Le tableau suivant illustre le plan d’action contenant des mesures d’atténuations des impacts négatifs

Tableau 11 : Plan d'actions contenant des mesures d'atténuations des impacts négatifs

Impacts négatifs	Mesures d'Atténuations	Responsable de mise en œuvre	Coût (francs CFA)	Indicateurs	Responsables de contrôle des acteurs	Fréquence
Accident de trajet	Respect du code de la route	Entreprise, projet, FDS (Gendarmerie, Police, Sapeurs-Pompiers,) Formations Sanitaires.	Inclus dans le contrat de l'entreprise	Nombre de séance de sensibilisation réalisée	DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	Semestrielle
Diminution de l'acuité visuel et stress.	Visite médicale d'embauche et le suivi périodique de la santé des travailleurs	Entreprise, Inspection du travail, projet	Inclus dans le contrat de l'entreprise	Nombre de visites médicales effectuées	DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	Trimestrielle
Enlèvement ou perte en vie humaine ou destruction de bien.	Implication des FDS durant les travaux	DGGT, FDS, communautés	PM	Nombre de patrouille réalisé	DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	Trimestrielle
Irritations de la peau, de l'œil, de la gorge, et des intoxications	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doter les travailleurs en équipements de protection individuel (epi) : tenue de travail, gants, casques, lunettes, chaussures, bouchons d'oreille, masques ; ➤ Remplacer ce qui est dangereux par ce l'est moins ou qui ne l'est pas du tout. 	Entreprise, inspection du travail	Inclus dans le contrat de l'entreprise	Nombre d'EPI distribué	DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	Trimestrielle
Blessures, des brûlures et même des pertes en vie humaines.	La formation et la sensibilisation des travailleurs ;	Entreprise, inspection du travail, direction régionale de la santé.	Inclus dans le contrat de l'entreprise	Nombre de travailleurs formés ou assisté	DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	Semestrielle
Des heurts de la tête, du pied, des chutes de hauteurs ;	Sensibilisation sur le port obligatoire des EPI	Entreprise, inspection du travail	Inclus dans le contrat de l'entreprise	Nombre de séance de formation réalisée	DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	Semestrielle
Écrasement du personnel, blessure grave ;	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Autorisation de conduite ; ➤ Respect du code de la route ; ➤ Interdiction d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans l'entreprise des stupéfiants ou des boissons alcoolisées à l'usage des travailleurs ; ➤ Assistance psychosociale ➤ Evaluation générale des risques. 	Entreprise, inspection du travail, FDS.	Inclus dans le contrat de l'entreprise	Nombre de séance de formation réalisée	DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	Trimestrielle
➤ Épidémies et pandémies	Sensibilisation, prise en charge médicale, infirmerie et ambulance pour les évacuations d'urgence ; Dispositif de lavage des mains.	Entreprise, Direction régionale de la santé Publique.	PM	Nombre des cas de EAS/HS gérés.	DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	Trimestrielle

Impacts négatifs	Mesures d'Atténuations	Responsable de mise en œuvre	Coût (francs CFA)	Indicateurs	Responsables de contrôle des acteurs	Fréquence
Violence basée sur le genre, EAS/HS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recruter un spécialiste des questions environnementale et sociale dans l'équipe du consultant chargé de la supervision du projet avec des compétences spécifiques dans le domaine des VGB ➤ Associer les ONG et les organisations de la société civile pour la sensibilisation et la formation sur les VGB ➤ Élaboration d'un code de conduite avec des mesures dissuasives et signé par les parties prenantes (prestataires, travailleurs) ➤ Formation du personnel sur les VGB et mise au point régulières ➤ Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes sur les VGB mise en place et opérationnel ➤ Mettre des signalisations VGB sur le chantier ➤ Mettre en place des soutiens à la disposition des victimes 	Entreprise, Direction Régionale de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant, ONG	PM	Nombre des séances de sensibilisation réalisé	DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	Trimestrielle
➤ Troubles auditifs, surdité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Visite médicale d'embauche, ➤ Suivi médicale des travailleurs ; ➤ Sensibilisation. 	Entreprise, inspection du travail.	Inclus dans le contrat de l'entreprise	Nombre de travailleurs suivi	DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	Trimestrielle
Des morsures ou des piqures et des maladies comme le paludisme ;	Sensibilisation, prise en charge médicale, infirmerie et ambulance pour les évacuations d'urgence	Entreprise, Direction Régionale de la Santé Publique.	Inclus dans le contrat de l'entreprise	Nombre cas d'urgence gérés	DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	Quotidien
Maladies respiratoires (asthme), contagieuses	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Arrosage de la chaussée ; ➤ Bâchage des camions, utilisation des EPI, arrêt des travaux quand la visibilité est nulle. 	Entreprise, inspection du travail.	inclus dans le contrat de l'entreprise	Nombre d'arrosage effectué par jour	DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	
Destruction des biens allant jusqu'à des pertes en vie humaine.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Maîtriser les risques qui ne peuvent pas être éliminé ; ➤ Mettre en place des mécanismes sur le lieu de travail permettant aux travailleurs du projet de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ; ➤ Evaluation des risques. 	Entreprise, inspection du travail, BNEE.	PM	Nombre de situations dangereuses identifiées et gérées	DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	

Impacts négatifs	Mesures d'Atténuations	Responsable de mise en œuvre	Coût (francs CFA)	Indicateurs	Responsables de contrôle des acteurs	Fréquence
Faible capacité d'intervention des inspections du travail	Formation des inspecteurs du travail et dotation en véhicules et matériels de bureau des IT	Projet, entreprise,		Nombre de véhicule achetés	DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	
Précarité de l'emploi.	Respect de la législation du travail (interdiction, du travail forcé, du travail des enfants de la discrimination dans l'accès à l'emploi, le maintien de l'emploi, la rémunération,).	Projet, entreprise, inspection du travail	PM		DGGT, BNEE, Directions Régionales concernées	

13.2. Plan d'actions contenant des mesures de bonification des Impacts positifs

Le tableau suivant illustre les mesures de bonification des impacts positifs

Tableau 12: Mesures de bonification des impacts positifs

Impacts positifs	Mesures de bonification	Responsable de mise en œuvre	Coût
Création d'emplois décents	Collaborer étroitement avec les comités villageois et les communes pour le recrutement de la main d'œuvre locale	Entreprise ; Groupements/associations ; inspection du travail	Inclus dans le contrat de l'entreprise
Recrutement de la main locale au cours des travaux	Associer les groupements féminins et les plates-formes des jeunes au niveau local dans l'attribution de certaines prestations	Entreprise ; Groupements/associations ;	Inclus dans le contrat de l'entreprise
Maitrise des risques d'atteinte à la sécurité et la santé des travailleurs par la mise en place d'une culture de la prévention par les entreprises intervenantes	Information, formation, sensibilisation des travailleurs, création de comité sécurité et santé au travail Dotation en EPI en quantité et qualité	Entreprise, inspection du travail	Inclus dans le contrat de l'entreprise
Amélioration du pouvoir d'achat des communautés locales.	Recenser et accélérer le processus d'indemnisation des riverains qui perdront leurs revenus suite aux travaux	Projet, Entreprise, Communes, Ministère en charge de l'environnement	PM
Possible actions sociétales.	Mise en place de comités de réflexion et d'orientation du choix des actions sociétales.	Entreprise, Communes, Groupements/associations,	Inclus dans le contrat de l'entreprise

CHAPITRE 14 : PLAN DE GESTION, DE SUIVI EVALUATION ET BUDGET PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE

Le tableau suivant, résume le Plan de gestion, de suivi évaluation et budget prévisionnel qui sera mis en œuvre

Tableau 13 : Plan de gestion, de suivi évaluation et budget prévisionnel de mise en œuvre

Activités	Indicateurs de suivi	Acteurs de suivi		Budget prévisionnel
		Rôles	Responsabilités	
Respect du code de la route	Taux d'accidents enregistré	Entreprise : formation et sensibilisation Projet : formation et sensibilisation FDS : veille au respect du code de la route	Entreprise : prévention Projet : prévention FDS : contrôle	Inclus dans le contrat de l'entreprise
Visite médicale d'embauche et le suivi périodique de la santé des travailleurs.	Nombre de visites médicales effectuées	Entreprise : conclusion d'une convention avec un établissement de soins Inspection du travail : contrôle et conseil	Entreprise : préservation de la sécurité et santé des travailleurs ; Inspection : accompagnement technique	Inclus dans le contrat de l'entreprise
Implication des FDS durant les travaux.	Nombre de patrouilles effectuées.	Ministère des Transports et de l'Équipement : conclusion d'une convention avec les FDS FDS : assurer la sécurisation des chantiers Communautés : remonter toutes informations utiles.	DGT/I : veillé à la protection des travailleurs ; FDS : protection des travailleurs Communautés : collaboration avec les FDS.	PM
Dotation des travailleurs en équipements de protection individuel (EPI) en quantité et en qualité : tenue de travail, gants, casques, lunettes, chaussures, bouchons d'oreille, masques ;	Nombre des EPI effectivement distribué	Entreprise : veiller à l'utilisation des EPI Inspection du travail : conseil et contrôle BNE : conseil et contrôle	Entreprise : achat des EPI. Inspection du travail : accompagnement technique BNEE : accompagnement technique	Inclus dans le contrat de l'entreprise
Interdiction d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans l'entreprise des stupéfiants ou des boissons alcoolisées à l'usage des travailleurs	Nombre de séances de sensibilisation effectué	Entreprise : information, formation et sensibilisation Inspection du travail : contrôle et conseil Police : Prévention	Entreprise : veiller au respect de l'interdiction Inspection du travail : accompagnement technique Police : poursuite.	Inclus dans le contrat de l'entreprise
Formation et la sensibilisation des travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité	Nombre de séances de formation et de sensibilisation tenue	Entreprise : élaboration d'un plan de formation Inspection du travail : contrôle et conseil DRSP : assister l'entreprise	Entreprise : mise en œuvre du plan de formation en supportant le coût Inspection du travail : accompagnement technique DRSP : accompagnement technique	Inclus dans le contrat de l'entreprise
Prévoir des espaces fumeurs	Nombre d'espace fumeurs créé	Entreprise : veillé à l'utilisation effective des espaces ;	Entreprise : création des espaces fumeurs	

Activités	Indicateurs de suivi	Acteurs de suivi		Budget prévisionnel
		Rôles	Responsabilités	
		Inspection du travail : contrôle et conseil DRSP : assistance et conseil	Inspection du travail : accompagnement technique DRSP : accompagnement technique	
Assistance psychosociale des travailleurs	Nombre de travailleurs assisté	Entreprise : prise en compte des maladies émergentes dans la convention de soins Inspection du travail : contrôle et conseil DRSP : assistance et conseil	Entreprise : accompagnement sociale des travailleurs Inspection du travail : veiller à assurer accompagnement technique DRSP : accompagnement technique	PM
Remplacement de ce qui est dangereux par ce qui l'est moins ou qui ne l'est pas du tout	Nombre de machines et de produits chimiques dangereux remplacés	Entreprise : répertorier toutes les machines et les substances chimiques dangereuses. Inspection du travail : contrôle et conseil	Entreprise : procéder au remplacement Inspection du travail : accompagnement technique	PM
Mise en place des mécanismes sur le lieu de travail permettant aux travailleurs du projet de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines	Nombre de situations dangereuses identifiées et gérées.	Entreprise : mise en place effective du mécanisme Inspection du travail : contrôle et conseil	Entreprise : résoudre efficacement efficace des situations dangereuses survenues Inspection du travail : accompagnement technique	Inclus dans le contrat de l'entreprise
Evaluation périodique des risques	Nombre d'évaluation réalisé	Entreprise : élaboration d'un système d'évaluation périodique Inspection du travail : contrôle et conseil	Entreprise : remédier aux situations dangereuses relevées Inspection du travail : accompagnement technique	PM
Respect de la législation du travail (interdiction du travail forcé, du travail des enfants, de la discrimination dans l'accès à l'emploi, le maintien de l'emploi, la rémunération,).	Nombre des travailleurs vulnérables (femmes, enfants et personnes handicapés) recrutés	Projet : veiller au respect de la législation par l'entreprise. Inspection du travail : contrôle et conseil Entreprise : créer les conditions favorables pour l'emploi des personnes vulnérables	Projet : vulgariser les engagements contre les VBG Inspection du travail : accompagnement technique Entreprise : respecter les engagements contre les VGB	Inclus dans le contrat de l'entreprise
Dotation des IT (Zinder et Agadez) en véhicules 4x4	Nombre de véhicules achetés	Projet : facilitateur.	Projet : accompagnement les IT	PM
Formation des inspecteurs du travail	Nombre d'IT formé	Projet : facilitateur.	Projet : accompagnement les IT	
Collaborer étroitement avec les comités villageois et les communes pour le recrutement de la main d'œuvre locale ;	Nombre des travailleurs locaux recrutés	Entreprise : implication des acteurs locaux Inspection du travail : orientation des employeurs vers l'ANPE et la CNSS	Entreprise : réserver les emplois non qualifiés aux locaux Inspection du travail : accompagnement technique Groupements/associations :	PM

Activités	Indicateurs de suivi	Acteurs de suivi		Budget prévisionnel
		Rôles	Responsabilités	
		Groupements/associations : proposer des candidats	Associer toutes les couches de la société	
Associer les groupements féminins et les plateformes des jeunes au niveau locale dans l'attribution de certaines prestations	Nombre de contrats de prestations octroyées	Entreprise : implication des prestataires locaux Groupements/associations : proposer des prestataires locaux	Entreprise : associer les prestataires locaux qualifiés Groupements/associations : concertation et propositions des prestataires locaux qualifiés	PM
Information, formation, sensibilisation des travailleurs ; création de comité sécurité et santé au travail	CSST crée et fonctionnel	Entreprise : mise en place effective des CSST Inspection du travail : contrôle et conseil	Entreprise : rendre fonctionnel le CSST Inspection du travail : accompagnement technique	Inclus dans le contrat de l'entreprise
Dotation d'EPI en quantité et qualité.	Nombre d'EPI distribué	Entreprise : doter le personnel en EPI Inspection du travail : assister à la mise en place des CSST	Inspection du travail : accompagnement technique Entreprise : veiller au port effectif des EPI	PM
Recenser et accélérer le processus d'indemnisation des riverains qui perdront leurs revenus à cause des travaux	Nombre de riverains indemnisés	Projet : identifier les bénéficiaires Communes : recenser les bénéficiaires BNEE : évaluer la valeur des pertes	Projet : veiller à indemnisation Communes : faciliter les démarches BNEE : accompagnement technique	PM
Mise en place de comité de réflexion et d'orientation du choix des actions sociétales.	Nombre de réunions tenues	Entreprise : rendre le cadre opérationnel Communes : participer à la création du cadre Groupements/associations : veiller à ce que toutes les couches soient impliquées. BNEE : appui conseil	Entreprise : appliquer les décisions du comité de réflexion Communes : veiller à l'exécution des décisions du comité. Groupements/associations : veiller au respect des décisions du comité. BNEE : accompagnement technique.	PM

CONCLUSION

Comme préalablement énoncé dans notre introduction, au terme de la révision et mise à jour de ce PGM, il ressort assez clairement que la réalisation du Financement Additionnel cadre parfaitement avec la feuille de route du Ministère des Transports et de l'Équipement qui est en cohérence avec le Programme de Résilience pour la Sauvegarde de la Patrie (PRSP).

Malgré le risque élevé du financement Additionnel attribué plutôt aux questions d'insécurité dans le pays et de violence basée sur le genre/abus et exploitation sexuelle ; la mise en œuvre des activités de ce Financement Additionnel, globalement et plus particulièrement dans ses composantes (1) et (2) est supposée apporter plus de bénéfices positifs (i.e. *meilleure connectivité des zones d'intervention, fluidité du trafic, moyens de transport plus abordables, rentabilité économique, sécurité routière, renforcement de l'esprit de paix dans la zone, sécurité alimentaire, etc.*) que d'aspects négatifs, lesquels semblent pourtant plus spécifiques aux sites concernés par le Financement Additionnel, et donc facilement gérables. En effet, la construction du tronçon de route Tiguidit-Agadez et des routes rurales devra grandement améliorer l'environnement socio-économique, culturel et commercial, de cette partie Nord Est du Niger.

Cependant, malgré les impacts positifs attendus, la mise en œuvre des activités du Financement Additionnel, est porteuse de risques et d'impacts environnementaux et sociaux négatifs potentiels sur certaines composantes environnementales et sociales.

Le présent PGM, à l'instar des autres instruments de sauvegardes élaborés ou mis à jour pour ce Financement Additionnel, est révisé conformément aux textes et réglementations en vigueur au Niger en matière d'évaluation environnementale sociale, et au CES de la Banque mondiale pour servir de guide de prise en compte des impacts négatifs dans chaque activité financée, durant la phase de mise en œuvre, particulièrement lorsque les caractéristiques géophysiques des sites des activités à mettre en œuvre seront connues.

ANNEXES

Annexe 1 : Références Bibliographiques

Annexe 2 : Termes de référence de l'Etude

Annexe 2 : Références Bibliographiques

- Banque Mondiale : Cadre environnemental et social
- Banque Mondiale : Procédure de gestion de la main d'œuvre, modèle de procédures de gestion de la main d'œuvre, septembre 2018 ;
- Burkina Faso, Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement, Projet d'urgence pour le Financement des Dépenses Récurrentes (PUFDR) : Procédure de Gestion de la main d'œuvre, Novembre 2018 ;
- Convention Internationale sur la Protection des Droits de tous les travailleurs Migrants et les Membres de leur Famille ;
- Convention sur l'Elimination de toute Forme de Discrimination à l'Egard des femmes (CEDEF) ;
- Conventions fondamentales (huit (8) et les trois (3) conventions techniques de l'OIT ratifiées par le Niger ;
- Convention n°18 sur les malades professionnelles, 1925 ;
- Convention n° 119 sur la protection des machines, 1963
- Convention n°148 sur le milieu du travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et son protocole de 2002,
- Convention n° 161 sur les services de santé au travail, 1985 ;
- Convention 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail, 2006 ;
- Convention Collective Interprofessionnelle du 15 décembre 1972 ;
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998 ;
- Document de la Politique Nationale de l'Emploi, 2009, 52 pages, Niger ;
- Document de la Politique Nationale de la Protection Sociale, septembre 2011 ;
- Document de la Politique Nationale de la Sécurité et Santé au Travail, juin 2017 ;
- Loi n°2012- 45 portant Code du Travail de la République du Niger et le décret n°2017-682 du 10 août 2017 portant Partie Réglementaire du Code du Travail ;
- Ministère de l'Economie et des Finances Institut National de la Statistique, Décembre 2006 « Emploi Chômage et Pauvreté au Niger » 49 pages.
- Procédure de Gestion de Main d'œuvre (PGMO) : Projet de Développement Communautaire Intégré du Burundi ;
- Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et culturels.



REPUBLIQUE DU NIGER

Fraternité-Travail-Progrès

MINISTERE DES TRANSPORTS ET DE L'EQUIPEMENT
SECRETARIAT GENERAL

Direction Générale des Travaux Publics et des Infrastructures
Direction des Etudes Techniques



THE WORLD BANK
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP

Termes de Référence

**POUR L'ELABORATION DU PLAN D' ACTIONS SUR L'EMPLOI
ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LA ZONE
D'INTERVFENTION DU FINANCEMENT ADDITIONNEL AU
PACNEN**

Septembre 2024

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU FA

Dans ses efforts inlassables de lutte contre la pauvreté, d'améliorer le capital humain et les conditions de vie des populations, surtout du monde rural, le Gouvernement du Niger s'est doté d'une politique nationale de développement économique et social, qui s'est fixée comme but principal, le développement socio-économique durable qui passe indélébilement par la construction d'infrastructures routières durables. C'est dans cette optique que s'inscrit la mise en œuvre du Projet d'Amélioration de la Connectivité du Nord – Est du Niger (PACNEN)

Les objectifs spécifiques du PACNEN sont entre autres de :

- i/** Réaliser les travaux de réhabilitation de route sur 225,7 km et de Service d'Entretien sur 425,3 km du corridor transsaharien entre Zinder et Agadez ;
- ii/** Renforcer le cadre et la résilience économique des populations vivant le long du tronçon Zinder - Agadez de la RN N°11 en finançant environ 100 km de routes d'accès rurales, de petites infrastructures communautaires le long de la zone d'influence du projet et des activités de renforcement des capacités et d'autonomisation des femmes ;
- iii/** Soutenir l'amélioration et la protection des moyens de subsistance dans les municipalités des tronçons routiers ciblés ;
- iv/** Prévenir et atténuer les risques environnementaux et sociaux y compris ceux liés aux Violences Basées sur le Genre (VBG), Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS) liés aux travaux de génie civil du projet.

A date et conformément à ces objectifs, il a été réalisé :

- ❖ **24,6 km** de routes bitumées réhabilités soit, **11% de 225,7 km** routes bitumées à réhabiliter ;
- ❖ L'entretien effectif des **425 km** c'est-à-dire sur toute la longueur du corridor Zinder-Agadez soit, **100% des résultats attendus (425,3 km)** des contrats MROR ; L'entreprise continue d'assurer le maintien des différents Niveaux de Services définis dans le contrat ;
- ❖ L'identification et la priorisation des **205 km** de tronçons de route rurale dont **la réalisation** permettra de désenclaver vingt un (21) villages totalisant **50 939 habitants** et cinq (5) marchés ;
- ❖ La mise en œuvre des activités de prévention contre les violences basées sur le Genre (VBG) et l'exploitation des enfants à <<travers lesquelles **20 348 personnes (5 549 hommes, 10 605 femmes,**
- ❖ **1 730 jeunes hommes, 2 468 jeunes femmes) des 70 villages** seront sensibilisés sur les risques en matière de violences basées sur le genre et les différentes exploitations.

Les résultats ci-dessus ont été atteints malgré les contraintes ci-après rencontrées dans la mise en œuvre du PACNEN. Il s'agit principalement de :

- La lourdeur administrative plus spécifiquement dans le processus de passation des marchés ;
- Le retard accusé dans le recrutement de l'entreprise et le démarrage des travaux du Lot 2 (Région d'Agadez);
- Des risques sécuritaires au niveau des zones d'intervention du projet ;
- La suspension des décaissements par l'IDA **du 2 août 2023 au 15 juin 2024 ;**
- L'arrêt des travaux de réhabilitation du **15 novembre 2023 au 25 juin 2024** par l'entreprise CFHEC, adjudicataire de deux (2) marchés MROR pour cause de force majeure ;
- Le niveau de dégradation très avancé de 62 km du Lot 2 (section Agadez -Tiguidit) nécessitant des travaux de réhabilitation au lieu des services d'entretien.

Prenant en compte les contraintes sus mentionnées notamment le retard accusé dans la mise en œuvre du PACNEN, la mission de supervision d'avril 2024 a jugé nécessaire de procéder à une restructuration des activités dudit projet afin de se conformer au Programme de Résilience pour la Sauvegarde de la Patrie

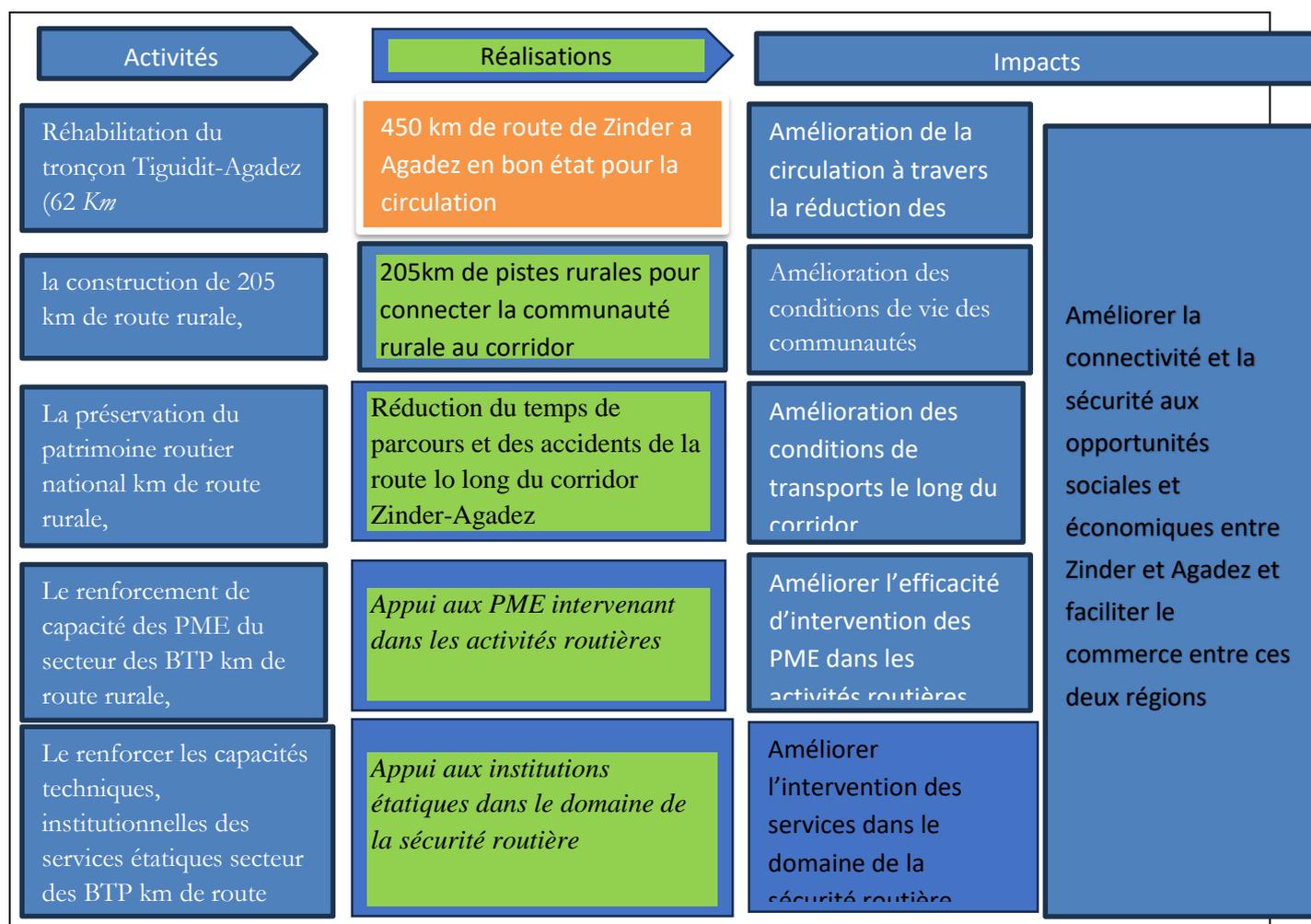
II. DESCRIPTION DU PROJET

Les interventions du Financement Additionnel du PACNEN seront structurées autour des cinq (05) composantes ci-dessous :

- **Composante 1** : La réhabilitation de la section Tiguidit – Agadez (62km) au lieu de son entretien sous niveau service normal au vu de son état de dégradation avancée
- **Composante 2**: L'Amélioration de l'Indice d'Accessibilité Rurale (IAR) du pays qui est actuellement de 0,38 ; par la construction de 205 km routes rurales
- **Composante 3**: La préservation du patrimoine routier national
- **Composante 4**: L'appui aux PME du secteur BTP
- **Composante 5** : l'appui institutionnel

A travers la mise en œuvre de ces cinq composantes, le FA ambitionne d'explorer cinq thèmes complémentaires et transversaux, ceci aux fins de rentabiliser ses investissements et honorer les engagements politiques du Gouvernement à l'endroit des citoyens le long de ce corridor, des Petites et Moyennes Entreprises (PME) du secteur des BTP, du patrimoine routier national et des institutions de l'Etat ; à savoir : (1) la réhabilitation du tronçon Tiguidit-Agadez (62 Km), (2) l'amélioration des conditions de vie des communautés riveraines du corridor et de la RN11-Nord au travers la construction de 205 km de route rurale, (3) la préservation du patrimoine routier national, (4) le renforcement de capacité des PME du secteur des BTP et (5) le renforcement des capacités techniques, institutionnelles des services étatiques.

Figure 1 : Chaîne de Résultats du Financement Additionnel



Source : Aide-Mémoire de la mission de préparation du Financement Additionnel – Gouvernement Niger/Banque mondiale, septembre 2024

Tableau 1: Description détaillée des Composantes et Coûts estimatifs du Financement

Additionnel

Date Requête du Gouvernement	Financement (Source & Montant)	Durée de mise en œuvre proposée
20 septembre 2024	IDA, 97 millions USD	<i>Trois ans</i>
Objectif de Développement proposé		
Conforter les objectifs du PACNEN ne pouvant pas être financés dans l'enveloppe du celui-ci".		
Composantes et Coûts Proposées⁹		
Composante 1 : Procéder à la réhabilitation de la section Tiguidit - Agadez au lieu de son entretien sous niveau service normal au vu de son état de dégradation avancée pour un montant de 32 000 000 USD		

9 - Des coûts indicatifs ont été proposés pour une partie des activités, cependant ceux-ci sont encore à déminer en fonction des conclusions des études techniques encore en cours et des besoins à être confirmés sur la base des fiches des activités. Sommes toutes, ceux-ci devraient être connus/finalisés bien avant l'évaluation du FA.

Composante 2: Améliorer l'Indice d'Accessibilité Rurale (IAR) du pays qui est actuellement de 0,38 ; par la construction de 205 km routes rurales pour un montant de 30 000 000 USD
Composante 3: Préserver le patrimoine routier national pour un montant de 25 000 000 USD
Composante 4: Appuyer les PME du secteur BTP pour un montant de 10 000 000 USD
Composante 5 : Mettre en place un appui institutionnel pour un montant de 3 000 000 USD

Source : Aide-Mémoire, missions de supervisions du PACNEN – Gouvernement Niger/Banque mondiale, 2024

Tableau 2 : Etapes importantes prévisionnelles du FA

Préparation	Evaluation	Négociations	Approbation	Signature	Entrée en Vigueur	1er Décaissement
Septembre 2024	15/10/2024	4/11/2024	15/12/2024	30/1/2025	30/4/2025	30/6/2025

Source : Aide-Mémoire de la mission de supervision du PACNEN – Gouvernement Niger/Banque mondiale, Septembre 2024

2.1. Opportunités de développement socio-économique du Fiancement Additionnel

Au titre des composantes 1et 2, de l'amélioration de la connectivité et la sécurité routière dans la zone d'intervention du projet PACNEN, que le Financement Additionnel pourrait apporter ; les consultations avec les parties prenantes (structures techniques régionales et communautés locales) le long du corridor Zinder-Agadez (425 Km), a permis de recueillir leurs idées et visions de développement, que nous réitérons dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3: Opportunités de développement socioéconomique le long du corridor

Secteurs	Opportunités	Itinéraires
Transport	Utilisation autant du corridor international que des autres corridors sous-régionaux par un trafic important et plus fluide	Facilite le désenclavement de la zone potentielle Possibilités accrus d'échanges entre le Nord et le Sud du Pays, voire des pays de la CEDEAO/Afrique
Culturel	Forte pratique du pastoralisme avec l'accueil des milliers de têtes de bétail en transhumance	Revivification de la culture/Brassage des cultures Culture de la tolérance Intégration des peuples
	Retour du calme et de la paix	Paix sociale et économique matérialisées Rentabilité des investissements socioéconomiques ;

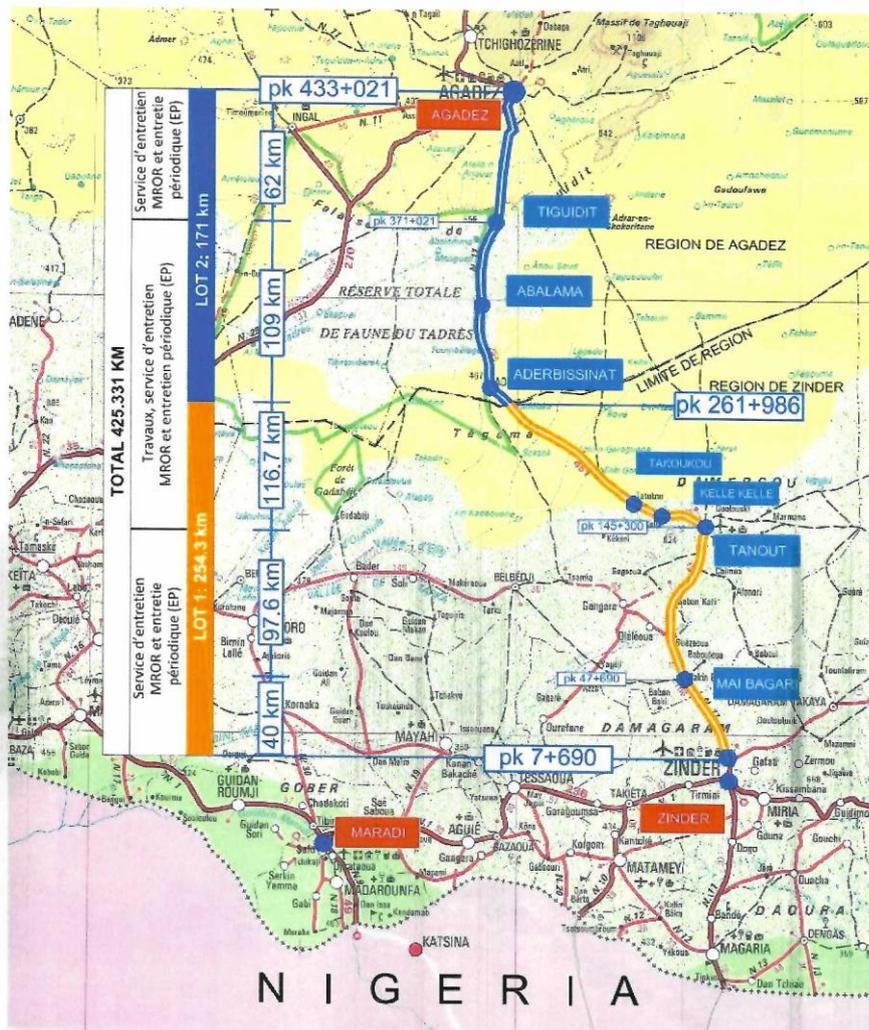
Sécurité et Socioéconomique	Fluidité des échanges socioéconomiques entre différentes zones et industries Vivification des sources de revenus économiques	Créations de Nouvelles sources de revenus ; Développement d'un esprit d'entrepreneuriat ; Quiétude sociale et économique des communautés
-----------------------------	---	--

Source: Consultants- septembre 2024

2.2 Les zones cibles du projet de Financement Additionnel

Les activités qui seront réalisées dans le cadre du Financement Additionnel du PACNEN (*explorer lien ci-dessus, pour un aperçu spatial*) couvre toute la zone d'intervention du PACNEN notamment la Route Nationale N°11-du Corridor Transsaharien (CTS), un tronçon d'échanges historiques long de **4600 km** qui va du Nord au Sud à travers le désert du Sahara reliant Alger en Algérie à Lagos au Nigéria en passant par le Niger, désenclavant les deux chefs-lieux de Région du pays (*Zinder & Agadez*). Ainsi, elle joue un rôle d'intégration régionale, en facilitant les échanges commerciaux, socioéconomiques, culturels et politiques entre Agadez et Zinder, mais aussi l'Algérie et le Nigéria. (*cf. Lien ci-dessus et Carte ci-dessous*).

Carte 1: Localisation des activités du Financement Additionnel



Source : CATS- Mai, 2020

2.3.1 La Commune Urbaine de Tanout

La Commune Urbaine de Tanout, est localisée à l'extrême Nord de la Région de Zinder et au Nord du Département de Tanout, plus précisément entre les coordonnées géographiques suivantes : 14°5 et 17°30 de latitude Nord et 7°20 et 9°37 de longitude Est.

La ville de Tanout se situe à 145 km de Zinder et 1033 km de la capitale Niamey, et couvre une superficie de 6780 Km², soit environ 22,43% de la superficie du Département (30247 Km²) et 4,35% de la superficie totale de la Région de Zinder (155 778 Km²). La Commune est limitée au Nord par les Communes Rurales d'Aderbissinat (Agadez) et de Tenhya, au Sud par les Communes Rurales

d'Olléléwa, Alakoss (Gouré) et de Kangna Wamé (Mirriah), à l'Est par les Communes Rurales de Tenhya et Belbedji et enfin, à l'Ouest par la Commune Rurale de Gangara.

Son Plan de Développement Communal (PDC 2019-2023), estime sa population en 2018 à 195512 habitants, dont 25884 habitants pour la seule ville de Tanout, soit 13,24% de la population totale de la Commune¹⁰. Sa population multi-éthnique est composée de sept (07) principaux groupes ethniques, nommément : Dagrass/Kanouri, Peulhs/Fulfuldés, Haoussas, Touaregs, Arabes, Toubous et Djermas. Chaque groupe ethnolinguistique sauvegarde ses propres valeurs culturelles, possède sa propre histoire dans l'occupation et le peuplement de l'espace communal. Ce milieu humain, d'obédience communautaire, est assez-bien structuré avec l'existence de plusieurs associations et structures de gestion communautaire. Les flux migratoires dominants liés à l'exode rural, en particulier les populations du sud contraintes par les effets conjugués de la poussée démographique et la pression foncière de plus en plus expansionniste, à aller plus loin et à s'installer sur des terres pastorales de la partie Nord pour y pratiquer une agriculture de subsistance, et des emplois saisonniers (intersaison), notamment pour les jeunes en âge de travail, voire comme domestiques, surtout pour les jeunes filles; et pour les jeunes garçons comme gardiens du cheptel (*éleveurs en herbe, chargés de faire pître le bétail*).

2.3.2 La Commune Rurale d'Aderbissinat

Selon son PDC (2015-2019), la Commune Rurale d'Aderbissinat, se situe respectivement à 160 Km au Sud de la ville d'Agadez et à 295 Km au Nord de la ville de Zinder ; plus précisément entre les coordonnées géographiques (GPS) suivantes : 15°37 de latitude Nord et 7°53 de longitude Est. Le village d'Aderbissinat, à la fois chef-lieu de la Commune Rurale et du Département qui sont les mêmes. Elle est limitée au Nord par les Communes d'Agadez et Tchirozérine, au Sud par les Communes de Tanout, Tenhya et Belbéji, à l'Est par la Commune Rurale de Tabelot, et enfin à l'Ouest par les Communes de Tamaya et Ingall. Couvrant une superficie de 25000 Km², sa population est estimée à 35320 habitants dont 18398 hommes (52%) et 16 922 femmes (48%). Sa densité est de 1,4 hbt/Km². Trente-six (36) tribus touarègues du groupement Kel Férouan, vingt-cinq (25) tribus peulh du groupement Birgi, des minorités de Haoussas, Arabes, Zarmas et Béribéri. Les langues locales parlées sont principalement le Tamasheq, l'Haoussa, le Foulfouldé, l'arabe... Chaque groupe ethnolinguistique sauvegarde ses propres valeurs culturelles, possède sa propre histoire dans l'occupation et le peuplement de l'espace communal. Ce milieu humain, d'obédience communautaire, est assez-bien structuré avec l'existence de plusieurs associations et structures de gestion communautaire.

III. JUSTIFICATION DE L'ETUDE

En tant que projet d'infrastructures routières, ce FA conduira des activités de grands travaux de génie civil utilisant des équipements, du matériel et de gros engins. Le FA ouvrira des chantiers sur lesquels seront employés des travailleurs directs du projet, des travailleurs contractuels, communautaires, migrants et des employés des fournisseurs et prestataires principaux du projet. En créant les emplois et les activités génératrices de revenus, le FA participera à la réduction de la pauvreté et à la promotion d'une croissance solidaire dans sa zone d'intervention. Il y contribuera plus par la promotion de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et par l'amélioration de ses retombées sur le développement en traitant les travailleurs de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres.

10 - Au plan spatial, elle correspond au canton de Tanout dont elle porte le nom.

Pour garantir ces meilleures conditions de d'emploi et travail par l'amélioration de la relation de travail entre employeurs et travailleurs, le FA sera exécuté conformément au nouveau cadre de gestion environnementale et sociale dont l'objectif est « d'aider les pays à élaborer et à mettre en œuvre des projets viables d'un point de vue environnemental et social, et à renforcer la capacité de leurs dispositifs environnementaux et sociaux à évaluer et gérer les risques et effets environnementaux et sociaux associés ».

Pour ce faire, la Banque a défini au sein de ce nouveau cadre, dix Normes Environnementales et Sociales (NES) spécifiques dont la NES n°1 en son Annexe 3 relative à la gestion des fournisseurs et des prestataires et particulièrement la NES n°2 relatives à l'Emploi et les conditions de travail afin d'éviter, minimiser, réduire ou atténuer les risques et effets environnementaux et sociaux négatifs associés.

En effet, la NES n°2 relative à l'Emploi et aux conditions de travail liés au FA, reconnaît que le travail est un des meilleurs outils dont dispose une communauté ou un pays pour réduire la pauvreté. Le respect des droits de travailleurs et l'apport de conditions de travail sûres sont essentiels pour mettre en place une main d'œuvre solide et productive. Elle porte sur le besoin d'éviter ou de minimiser les risques et l'impact liés aux activités du projet sur la gestion de la main d'œuvre et les conditions de travail de celle-ci sur les lieux de travail, en portant une attention particulière aux groupes qui, du fait de leur situation particulière, peuvent être considérés comme vulnérables.

IV. OBJECTIFS DE L'ETUDE

De manière générale, l'étude vise à élaborer un plan de prévention des risques et de protection contre les effets néfastes du projet sur l'emploi et les conditions de travail afin d'assurer un cadre de travail sain et sécurisé aux travailleurs du FA sur leurs lieux de travail.

Spécifiquement l'étude vise à :

- Promouvoir la sécurité et la santé aux travailleurs sur leurs lieux de travail;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, contre les risques et les effets néfastes des activités du projet sur l'emploi et les conditions de travail ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le Code du travail de la République du Niger;
- Fournir aux travailleurs du projet un cadre de dialogue sur leur lieu de travail .

V. RESULTATS ATTENDUS

Les principaux résultats attendus de l'étude sont :

- les mesures de sécurité et de santé au travail sont définies et promues dans l'intérêt de toutes les parties prenantes (y compris les travailleurs) du projet,
- le traitement équitable, la non- discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet sont encouragés,
- Les mesures de protection des travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, sont définies et appliquées,
- le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants est prohibé,
- les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet sont autorisés et soutenus conformément au droit national,

- Un mécanisme de gestion des plaintes pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi est mis en place accessible tous les travailleurs directs, contractuels et de leurs organisations du projet.

VI. ORGANISATION DE L'ETUDE

6.1. Approche méthodologique

L'étude sera conduite sous la supervision globale de la Direction Générale des Grands Travaux (DGGT) en relation avec l'ensemble des acteurs clé dont les services des Ministères en charge de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale, les communautés locales et les opérateurs privés concernés. Le consultant sera appuyé par des personnes ressources locales. La démarche privilégiera le dialogue et la participation.

6.2. Contenu du rapport

En plus de la concision et de la précision requise, le rapport de l'étude doit mettre l'accent sur les risques et les impacts sur l'emploi et les conditions de travail des différentes catégories de travailleurs au sein du projet. Il se concentrera sur les résultats des investigations menées, les conclusions et les recommandations pour de futures actions dont la mise en œuvre permettra d'assurer un cadre de travail sain et sécurisé aux travailleurs. Les éventuels détails significatifs seront renvoyés en annexe du rapport.

Le rapport de l'étude devra contenir au minimum les éléments suivants :

- Page de garde ;
- Sommaire
- Liste des acronymes, abréviations et sigles ;
- Liste des cartes, tableaux, figures, photos, annexes ;
- Résumé exécutif en français et en anglais ;
- Introduction qui doit faire la mise en contexte du projet et la justification de l'élaboration de l'étude,
- Enoncé des objectifs, résultats attendus de l'étude et de la structuration du rapport ;
- Présentation de la méthodologie utilisée en faisant ressortir la manière dont l'étude a été conduite et les parties impliquées dans le processus ;
- Analyse du cadre politique, juridique et institutionnel en matière d'emploi et de conditions de travail au Niger,
- Analyse comparative du cadre juridique national et du nouveau cadre environnemental et social de la Banque en matière d'emploi et de conditions de travail,
- Identification, évaluation et analyse des rôles et responsabilités des parties prenantes (y compris les différentes catégories de travailleurs) qui seront impliquées dans la mise en œuvre du plan d'actions en matière d'emploi et de conditions de travail au sein du projet,
- Description des risques et impacts négatifs ou positifs du projet sur l'emploi et les conditions de travail et par catégorie de travailleurs et d'employeurs en mettant en exergue l'ampleur et la nature de ces risques et impacts,
- Identification et analyse des mesures d'atténuation ou de bonification des impacts négatifs ou positifs sur les bénéficiaires (y compris travailleurs et employeurs), à mettre en place,
- Proposition de mesures d'assistance aux travailleurs identifiés comme vulnérables parmi les différentes catégories de travailleurs au sein du projet,
- Elaboration d'un plan d'Actions contenant les mesures d'atténuation, de compensation ou de bonification à mettre en œuvre pour la création et promotion d'un cadre d'emploi et de conditions de travail sain et sécurisé au sein du projet,
- Synthèse des consultations publiques ;
- Elaboration d'un plan de gestion et de suivi-évaluation qui précisera les activités, les acteurs de suivi, leurs rôles et les responsabilités, les indicateurs de suivi, le calendrier d'exécution,
- Budget prévisionnel de mise en œuvre;
- Conclusion ;
- Références bibliographiques
- Annexes :
 - ✓ Termes de Référence
 - ✓ Détails des consultations publiques (préoccupations soulevées, PV des réunions, réponses données, localités, listes des personnes consultées, photos, cartes SIG, etc).

