

(PHASAOOC), P178497, CREDIT IDA 73140 NE

Procédures de Gestion de la Main Œuvre (PGMO)

Version mars 2025

Indices d'édition	Objet	Pages modifiées	Date d'approbation
V 1	<i>Elaboration du document</i>		
V 2			
V 3			
V 4			

TABLE DES MATIÈRES

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS	5
GLOSSAIRE	6
I CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROJET	9
Contexte	9
Méthodologie de travail	9
Description du projet	10
II OBJECTIFS DU PGM	11
III GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE PROJET	12
Caractéristiques et types de travailleurs	12
Agents de l'Administration publique	15
Caractéristiques des travailleurs du projet	15
Il est à noter qu'à compétences égales, la main-d'œuvre locale est privilégiée.	15
Effectifs de travailleurs du projet	15
Travailleurs directs	16
Travailleurs contractuels	17
Employés de fournisseurs principaux	18
Délais de couverture des besoins de main d'œuvre et calendrier des besoins en main-d'œuvre	18
IV ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIÉS AU TRAVAIL	18
V BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU NIGER	24
Les exigences en matière d'emploi des travailleurs du projet	24
V. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS	29
VI. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	31
Conventions internationales en matière de sécurité et santé au travail	31
Textes nationaux en matière de sécurité et santé au travail	31
Dispositions de la NES en matière de sécurité et santé au travail	32
VII. ANALYSE COMPARATIVE DES DISPOSITIONS DE LA NES 2 AVEC LA LEGISLATION NATIONALE	32
VIII. PERSONNEL RESPONSABLE	36
IX. POLITIQUE ET PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE	37
A. PROCÉDURES GÉNÉRALE APPLICABLES	37
b. Gestion des droits des travailleurs	37
c. Les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale.	38

d.	Engagement des travailleurs	40
e.	Gestion des contractants	40
f.	Âge pour l'emploi	41
g.	Le cas des travaux forcés	42
h.	Procédures de santé et Sécurité au travail (SST)	43
i.	Procédures liées aux congés	44
j.	Procédures liées aux activités de recensement/enquêtes	45
k.	Procédures spécifiques aux accidents de travail et maladies professionnelles :	46
l.	Procédures spécifiques aux cas de travail forcé :	46
m.	Procédures spécifiques aux cas de travail des enfants :	46
n.	Procédures spécifiques pour assurer l'égalité de genre :	47
B.	PROCÉDURES DE GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	47
V.1.1	Hébergement des travailleurs	48
X.	DISPOSITIF INSTITUTIONNEL POUR LA MISE EN ŒUVRE DES PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	48
	Dépôt des déclarations de personnel	49
	Contrat de travail	50
	Conditions de résiliation/licenciement	50
	Age d'admission à l'emploi	50
	Rémunération	51
	Salaires	51
	Retenues sur salaires	51
	Bulletin de paie	51
	Congés payés :	51
	Repos journalier et hebdomadaire	51
	Prévention et lutte contre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel	51
	Cas des travaux forcés	52
	Non-discrimination et égalité des chances	52
	Organisations de travailleurs	53
VI	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS	53
1.	Structure du MGP à mettre en place au profit des travailleurs directs	54
VI.1.1	Dispositif institutionnel et procédures de gestion des plaintes liées aux violences basées sur le genre	55
B.	Procédure judiciaire	56

C.	OPERATIONALISATION DU MGP	56
•	Mise en place des registres de plaintes :	57
•	Mise en place d'une ligne verte :	57
•	<i>Mise en place des organes de gestion</i>	57
•	<i>Renforcement des capacités des acteurs</i>	57
D.	Vulgarisation des procédures de dépôt et de traitement de plaintes	57
E.	Budget de mise en œuvre du MGP	58
2.	SUIVI-EVALUATION ET CAPITALISATION DE L'INITIATIVE SUR LES MECANISMES DE PLAINTES	58
	CONCLUSION	59
	ANNEXES	60

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

CNSS	Caisse Nationale de la Sécurité Sociale
CPP	Cadre de Partenariat Pays
CES	Cadre environnemental et social
CES	Cadre Environnemental et Social
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
EAS	Exploitation et Abus Sexuel
HS	Harcèlement Sexuel
HISWACA	Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre
INS	Institut National de la Statistique
NES	Normes Environnementales et Sociales
OIT	Organisation Internationale du Travail
PGMO	Plan de gestion de la Main d'œuvre
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PRI	Programme de Référence Intérimaire
SST	Santé et la Sécurité au Travail
SOP1	Série de projets 1
SNDS	Stratégie Nationale de Développement de la Statistique
SNS	Systèmes Statistiques Nationaux
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violences Basées sur le Genre

GLOSSAIRE

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

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

Employeur : est considérée comme employeur et constitue une entreprise soumise aux dispositions du Code du travail du Niger, toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, employant un ou plusieurs travailleurs, quelle que soit son activité ou son statut : entreprise commerciale, industrielle, agricole ou de services, profession libérale, institution de bienfaisance, organisation non gouvernementale, association ou confrérie religieuse, ainsi que toutes autres institutions avec ou sans but lucratif (article 3 du Code de travail du Niger).

Fonction publique: ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer, dans une situation statutaire ou contractuelle, à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public dans les services centraux ou déconcentrés des ministères et de certaines institutions de la République.

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

Mécanisme de gestion des plaintes : Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d'améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet, des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce¹.

Parties touchées par le Projet : L'expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales².

Violences Basées sur le Genre: La violence basée sur le genre résulte d'un acte ou d'une pratique exercée en fonction du sexe ou du rôle social d'une personne, entraînant souffrance ou préjudice physique, sexuel, psychologique ou économique. Elle se manifeste par un contrôle et une domination de force, principalement de l'homme sur la femme, dus au rapport de force inégal entre les sexes. La violence basée sur le genre se traduit en plusieurs formes dont : la violence conjugale ; la violence sexuelle ; les pratiques traditionnelles néfastes (mutilations génitales féminines, meurtres liés à la dot, mariages d'enfant, etc.) ; le féminicide ; le harcèlement sexuel, dont les attaques verbales, physiques, psychologiques et sexuelles; la prostitution et le trafic sexuel où les femmes et les filles sont attirées, généralement, par de fausses promesses d'emploi; la violence et la violence sexuelle lors des conflits et après les conflits incluant le viol, l'enlèvement, des grossesses forcées et parfois la réduction en esclavage de populations civiles féminines; les abus à l'encontre des enfants qui peuvent être physiques, sexuels, psychologiques et / ou inclure la privation des ressources et des droits comme l'éducation ou les soins³.

¹ NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d'orientation 26.1

² NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1

³ Violences basées sur le genre : un manuel à l'intention des journalistes, Inter Press Service, 2009, page 10

L'exploitation sexuelle : désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité d'une personne (par exemple, quelqu'un qui dépend de vous pour sa survie, pour les rations alimentaires, les manuels scolaires, le transport ou d'autres services), d'un rapport de force ou de confiance inégal en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, y compris mais non exclusivement, en proposant de l'argent ou d'autres avantages sociaux, économiques ou politiques. Cela comprend la traite des êtres humains et la prostitution⁴.

L'abus sexuel : désigne toute atteinte physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ainsi que la menace d'une telle atteinte. Il comprend l'esclavage sexuel, la pornographie, la maltraitance des enfants et les agressions sexuelles.⁵

Le harcèlement sexuel en milieu professionnel affecte les membres du personnel et désigne toute avance sexuelle importune, toute demande de faveurs sexuelles, toute attitude verbale ou physique, geste ou comportement à connotation sexuelle dont on peut raisonnablement penser qu'il puisse choquer ou humilier la personne. Le harcèlement sexuel est particulièrement grave. Il peut entraver le bon fonctionnement du service, être présenté comme une condition à l'emploi ou créer un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'offense⁶.

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

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

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

Travail forcé : le terme « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré (article 4 de la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail au Niger et ses textes d'application). Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

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

⁴ <https://www.unhcr.org/fr/notre-lutte-contre-lexploitation-les-abus-sexuels-et-le-harcèlement-sexuel>

⁵ <https://www.unhcr.org/fr/notre-lutte-contre-lexploitation-les-abus-sexuels-et-le-harcèlement-sexuel>

⁶ <https://www.unhcr.org/fr/notre-lutte-contre-lexploitation-les-abus-sexuels-et-le-harcèlement-sexuel>

Travailleur : toute personne, quels que soient son sexe et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée (article 2 de la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail au Niger et ses textes d'application). La Norme Environnementale et Sociale (NES 2) de la BM, relative à la main d'œuvre et aux conditions de travail, définit le travailleur du projet comme :

- i. Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (*travailleurs directs*) ;
- ii. Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (*travailleurs contractuels*) ;
- iii. Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (*employés des fournisseurs principaux*) ; et
- iv. Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (*travailleurs communautaires*).

I CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROJET

Contexte

Le projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre (PHASAO) s'inscrit dans le contexte crucial de l'Afrique de l'Ouest et du Centre, visant à améliorer la disponibilité de données de qualité essentielles pour guider les politiques de développement durable. En mettant l'accent sur le renforcement des capacités statistiques nationales et régionales, le projet cherche à surmonter les lacunes actuelles et à produire des statistiques harmonisées alignées sur les normes internationales.

La Banque mondiale, à travers ce projet, contribue aux stratégies régionales récemment lancées, notamment la stratégie d'aide à l'intégration et à la coopération régionales (RICAS) 2021-2023 et la stratégie régionale 2021-2025. En produisant des données et des analyses, le projet soutient l'intégration régionale, la reprise post-pandémie, la transformation économique et la lutte contre les effets négatifs de la COVID-19 et du changement climatique.

Le PHASAO (P179276) a élaboré les Procédures de la Gestion de la Main d'Œuvre pour le rendre conforme à la législation nigérienne de travail et à la Norme environnementale et sociale (NES) n° 2 de la Banque mondiale relative à « l'Emploi et Conditions de travail ».

Ces procédures décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national (Code du Travail), de la NES 2 et des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales⁷. Elles indiquent de quelle façon la NES concernée s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Projet imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés⁸.

Méthodologie de travail

L'élaboration des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le cadre du PHASAO a été rendue possible grâce à :

- une revue de la documentation du PHASAO regional transmise par l'Institut National de la Statistique (INS). Cette revue s'est aussi étendue au Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, plus spécifiquement :
 - Norme Environnementale et Sociales2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail ;
 - Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) : Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux sociaux ;
 - Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-NES2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
 - Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-NES1/GN (Guidance Notes for Borrowers).

⁷ <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2000/2007-general-ehs-guidelines-fr.pdf>

⁸ Pour un souci de simplification et de lisibilité du texte, il est bien entendu que dans ce document, les termes « travailleurs » ou « employés » sont utilisés de manière neutre et désignent à la fois les hommes et les femmes.

- une conduite des missions de terrain à l'intérieur du pays pour la rencontre des parties prenantes concernées (services techniques, autorités administratives, populations bénéficiaires) notamment les administrations chargées des questions de travail en vue de la prise en compte de leurs avis et orientations ;
- une analyse des données et rédaction du rapport structuré autour des points ci-dessous :
 - Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones d'intervention du projet ;
 - Évaluation des principaux risques potentiels liés au travail ;
 - Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
 - Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
 - Personnel responsable ;
 - Politiques et procédures ;
 - Âge de l'emploi ;
 - Mécanisme de gestion des plaintes ;
 - Gestion des contractants et prestataires.
 - Code de bonne conduite

Description du projet

Objectifs de développement du projet

L'objectif principal du projet est d'améliorer les performances statistiques des pays, l'harmonisation régionale, l'accès aux données et leur utilisation, et de renforcer la modernisation du système statistique dans les pays participants.

L'objectif stratégique lié à la performance statistique des Systèmes Statistiques Nationaux (SNS) concerne l'aptitude des pays de la série de projets 1 (SOP 1) – Bénin, Guinée, Guinée-Bissau, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Gambie – à générer des données conformes aux normes internationales, respectant les délais impartis, et à rendre ces données largement disponibles et utilisées. En ce qui concerne l'objectif stratégique relatif à l'harmonisation, l'accent est mis sur la mise en œuvre de méthodologies statistiques harmonisées, d'instruments de collecte de données clés, et d'outils alignés sur les normes internationales, tout en tenant compte des spécificités de l'Afrique de l'Ouest et du Centre. Cette approche renforcera la coopération statistique régionale, favorisant la production de statistiques de qualité et comparables.

Composantes du projet

L'Institut National de la Statistique est l'agence de mise en œuvre au sein de laquelle une Unité de gestion et de mise en œuvre du projet (UGP) sera créée avec du personnel recruté ou affecté.

Le projet HISWACA - SOP 1, financé à hauteur de 90 millions de dollars américains pour la Niger par l'Association Internationale de Développement (IDA) du Groupe de la Banque Mondiale, est structuré autour de quatre (4) composantes principales qui sont détaillées ci-dessous.

- **Composante 1** : Harmonisation et production de statistiques de base à l'aide de normes internationales de qualité des données.

- **Composante 2** : Modernisation Statistique, réforme institutionnelle, capital humain, accessibilité et utilisation des données.
- **Composante 3** : Construction et amélioration et modernisation de l'infrastructure physique.
- **Composante 4** : Gestion, suivi et évaluation du Projet

Le Projet HISWACA est préparé au titre du cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale. Conformément aux dispositions de la Norme environnementale et sociale n° 2 (NES n°2) de la Banque mondiale sur l'emploi et les conditions de travail, des procédures simplifiées de gestion de la main-d'œuvre ont été mises au point pour le projet.

II OBJECTIFS DU PGM

L'objectif global des procédures de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier, conformément aux dispositions de la loi n°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du Travail de la République du Niger et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout acteur (travailleur direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre applicables au PHASAOOC permettront de promouvoir des relations constructives entre la coordination du projet et l'ensemble des travailleurs, tout en garantissant à ces derniers des conditions de travail sûres et saines. De façon plus spécifique lesdites procédures permettront de:

Les PGM permettront à travers ses investissements de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent⁹, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs sans discrimination liée au genre ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines y compris des environnements du travail sans Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS) ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'UGP et les travailleurs ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT),
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes en situation de handicap ;

⁹ Conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants).

- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.
- De disposer d'un mécanisme de gestion des plaintes et les réclamations en interne.

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

III GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE PROJET

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

Caractéristiques et types de travailleurs¹⁰

La Norme Environnementale et Sociale (NES 2) de la Banque Mondiale entend par « travailleur du projet » :

- Travailleurs directs** : toute personne employée directement par l'UGP du PHASAOOC pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. On peut citer les personnes employées ou recrutées par l'UGP pour remplir des fonctions liées (i) à la gestion quotidienne et de l'exécution des activités soutenues dans le cadre de ces composantes et sous-composantes du projet, (ii) de la préparation des activités annuelles et des plans d'approvisionnement, (iii) de la rédaction des documents contractuels ; (iv) de la préparation des rapports consolidés sur la mise en œuvre et le suivi et l'évaluation des composantes du projet ; et (v) de la coordination des activités du projet à l'échelle nationale, ainsi que les fonctionnaires détachés.

Dans le cadre de ce Projet, les travailleurs directs sont ceux travaillant directement pour l'Unité de Gestion de Projet au niveau national (UGP), les agents de l'INS qui interviennent dans la mise en œuvre des activités du projet, ainsi que les consultants et autres prestataires recrutés ou fournissant leurs services tout au long de sa mise en œuvre.

Ces travailleurs directs, même contractés en étant que des consultants disposant en principe d'un contrat renouvelable de douze (12) mois précédé d'une période d'essai de six (06) mois,

¹⁰Pour plus de détails sur le cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale, voir ESF: www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-standards Framework/brief/environmental-and-social-standards. Pour la Note d'Orientation à l'intention des Emprunteurs sur ESS2, Emploi et Conditions de Travail : <http://documents1.worldbank.org/curated/en/149761530216793411/ESF-Guidance-Note-2-Labor-and-Working-Conditions-English.pdf>

travaillent en plein temps et quotidiennement pour le compte de l'Unité de Gestion du Projet. Les travailleurs directs assureront la supervision de la conception et de la mise en œuvre de toutes les composantes du Projet.

Le personnel de l'Unité de Gestion du Projet est à contracter depuis le lancement officiel jusqu'à la date de clôture du Projet.

Une Unité de Gestion du Projet (UGP) dédiée est créée au sein de l'Institut National de la Statistique. L'UGP assurera la coordination nécessaire pour tous les partenaires. L'UGP est responsable de la mise en œuvre et de la coordination quotidiennes globales, sera dirigée par un coordinateur de projet et comprendra le personnel clé suivant : Expert en passation des marches, Expert en gestion financière, Expert en Infrastructures, le Responsable S&E, l'Expert en sauvegardes Environnementales, l'Expert en développement Social, l'Experte en Violence basée sur le genre, entre autres. Le dispositif institutionnel de mise en œuvre est décrit dans la figure 1 ci-dessous.

- b. **Travailleurs contractuels** : les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des activités liées aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces activités. Les travailleurs contractuels sont liés au Projet à travers des contrats que leurs employeurs (les tiers) ont avec l'UGP.

A ce stade, on ne peut pas encore estimer le nombre des travailleurs contractuels requis au cours de la mise en œuvre du Projet. Il convient toutefois de souligner que les travailleurs contractuels seront environs 50 000 à être mobilisés pour le RGPH et bien d'autres pour les autres enquêtes sectorielles et les travaux d'infrastructures, tout au long de la mise en œuvre, dans la mesure où le Projet recrutera plusieurs prestataires, dans le cadre des prestations et de services. Il s'agit des agents enquêteurs recrutés par l'INS, par des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, etc.

Dans le cadre de ce Projet, les tiers sont constitués, à titre indicatif, par des prestataires de services :

- Agents cartographes, agents recenseurs et chauffeurs : Intervenant dans le processus du 5ème RGPH (cartographies et dénombrement) ;
- œuvrant dans le montage des études techniques, contrôle et surveillance des travaux ;

Il est prévu ainsi, une variété des postes des travailleurs contractuels qui peuvent réunir aussi bien les employés hautement qualifiés que des ouvriers non-qualifiés. Parmi toutes ces catégories de travailleurs, certaines seront recrutées à temps plein d'autres à temps partiel.

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

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

- c. **Employés des fournisseurs principaux** : les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet ;

Selon la NES 2, les employés des fournisseurs principaux constituent une des catégories des travailleurs du Projet. Ce sont, par définition, les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du Projet.

En effet, les travaux à réaliser dans le cadre de ce Projet nécessiteront le recours aux fournisseurs de matériaux de construction (ciment, sable, bois, gravillons, moellons etc.), de matériels et lots d'outillage (pelles, bêches, etc.).

Le marché des fournitures peut être attribué aux entreprises locales, aux entreprises nationales.

Il importe de noter que le nombre d'employés des fournisseurs principaux requis pour la mise en œuvre de ce projet ne peut pas encore être estimé.

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

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

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

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

Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en

vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet.

Agents de l'Administration publique

Ils sont constitués par les fonctionnaires des Ministères concernés et des institutions publiques travaillant directement pour les activités financées par le Projet.

Conformément à la NES 2, les dispositions de ces PGM0 qui vont s'appliquer à ces fonctionnaires sont celles liées à la protection de la main-d'œuvre, et la section liée à la Santé et la sécurité au travail. Comme tout intervenant sur le Projet, ils seront toutefois tenus aussi au respect du "Code de conduite applicable à tout travailleur du projet". En outre, ils pourraient faire recours au Mécanisme de gestion de plaintes du Projet pour des cas de plaintes liées au Projet.

Caractéristiques des travailleurs du projet

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

Pour valoriser les compétences locales et éviter les risques de conflits avec les jeunes locaux, les principes (effectif, caractéristiques et genre) à suivre sont donnés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Principes à suivre sur l'effectif, caractéristiques et sexe des travailleurs

Profil des candidats	Caractéristiques	Effectif
Prestataires de service	Employés allochtones, qualifiés	L'effectif des employés dépend du niveau de technicité exigé par les activités ainsi que de la disponibilité des compétences dans les localités
	Employés autochtones (local), qualifiés ou non	
Sous-traitants	Employés allochtones, qualifiés	
	Employés autochtones (local), qualifiés ou non	
Agents enquêteurs	Test de recrutement réalisé sur la base des critères annoncés dans les avis	Dépend du niveau de technicité exigé par les activités ainsi que de la disponibilité des compétences

Il est à noter qu'à compétences égales, la main-d'œuvre locale est privilégiée.

Effectifs de travailleurs du projet

À ce stade du projet, il est difficile d'estimer le nombre total de travailleurs requis pour la mise en œuvre du projet. Ce nombre sera défini au fur et à mesure de la mise en œuvre du Projet.

Le projet impliquera des travailleurs directs et indirects. Les travailleurs directs comprennent les travailleurs à temps plein et à temps partiel affectés à l'UGP et consultants recrutés en fonction des besoins du projet.

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

Les travailleurs indirects comprennent les entrepreneurs et sous-traitants engagés pour les travaux de génie civil prévus. Les agents communautaires peuvent être inclus, mais cela reste à confirmer. Les termes et conditions des contrats pour tous les travailleurs impliqués seront cohérents avec la législation nationale du travail pour garantir que les conditions de travail sont acceptables (conditions d'emploi, non-discrimination et égalité des chances, organisations de travailleurs).

Travailleurs directs

L'Unité de Gestion du Projet est composée de dix-neuf (19) personnes réparties comme suit :

- **Tableau n° 2 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter pour l'UGP/PHASAO**

N°	Période de recrutement	Types d'emploi	Nombre	Compétences	Statut	Lieu d'affectation
1.	Coordonnateur	Plein temps	1			Niamey
2.	Coordonnateur Adjoint	Plein temps	1			Niamey
3.	Assistant technique	Plein temps	1			Niamey
4.	Assistant Financier	Plein temps	1			Niamey
5.	Assistant Administratif	Plein temps	1			Niamey
6.	Spécialiste du suivi Evaluation	Plein temps	1			Niamey
7.	2 Assistants en Passation des Marchés	Plein temps	2			Niamey
8.	Chargé d'Appui à l'Assistant Technique	Plein temps	1			Niamey
9.	Assistant au Spécialiste en Suivi-Evaluation	Plein temps	1			Niamey
10.	Comptable	Plein temps	2			Niamey

N°	Période de recrutement	Types d'emploi	Nombre	Compétences	Statut	Lieu d'affectation
11.	Expert en Gestion Financière	Plein temps	1			Niamey
12.	Contrôleur des marchés Publics et des Opérations Budgétaires	Plein temps	1			Niamey
13.	Expert en Passation des marchés	Plein temps	1			Niamey
14.	Experte en Violence basée sur le Genre	Plein temps	1	Participation à l'élaboration des documents sauvegardes E&S, responsabilité de la gestion des aspects VBG		Niamey
15.	Expert en sauvegardes Environnementales	Plein temps	1	Participation à l'élaboration des documents sauvegardes E&S, responsabilité de la gestion des des EIES, la santé, la sécurité, l'hygiène, l'environnement, etc?		Niamey
16.	Expert en développement social	Plein temps	1	Participation à l'élaboration des documents sauvegardes E&S, responsabilité de la gestion sociales		Niamey
17.	Expert en infrastructures	Plein temps	1			Niamey
Total effectif prévisionnel du personnel de l'UGP			19			

Tous ces employés sont des travailleurs directs employés par le projet. Le nombre de travailleurs peut augmenter avec le recrutement de consultants ou d'autres spécialistes pour des tâches spécifiques pendant la mise en œuvre du projet.

Travailleurs contractuels

Ce sont les personnes employées ou recrutées par des tiers ou par l'UGP/INS pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, notamment les agents de recensement/enquêteurs, indépendamment de la localisation de ces enquêtes. **Le nombre précis de travailleurs contractuels à recruter est estimé à 1000 personnes pour la cartographie, et 50 000**

personnes pour le dénombrement. Pour les cas des autres enquêtes de l'INS et autres structures partenaires, le nombre ne pourrait être définis à cette étape du projet.

Employés de fournisseurs principaux

Les employés de fournisseurs principaux concernent principalement le personnel des entreprises qui fourniront les équipements informatiques et autres fournitures nécessaires à l'amélioration des données statistiques, d'aménage de l'Institut National de la Statistique, les sociétés de téléphonie mobile et d'accès à l'internet ainsi que les fournisseurs de technologies informatiques. Leur nombre exact n'est pas connu à ce stade du projet. Cette information sera disponible au début de la mise en œuvre des activités du projet.

Délais de couverture des besoins de main d'œuvre et calendrier des besoins en main-d'œuvre

Quant au délai de mobilisation de la main-d'œuvre, la demande en main-d'œuvre se fera tout au long de la mise en œuvre du Projet. Les effectifs exacts répartis par type d'emplois, la période et les lieux d'affectation exacts par entité ne sont pas encore exactement connus à ce stade.

Il est à noter qu'aussi bien les ouvriers que tous les experts recrutés seront tenus de signer des codes de conduite interdisant de façon explicite l'EAS/HS et préconisant des sanctions en cas de violation.

Il est prévu que la mise en œuvre du projet dure cinq (05) ans à compter de sa date de mise en vigueur.

IV ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIÉS AU TRAVAIL

Les principaux risques liés au déploiement de la main-d'œuvre du projet ainsi que leurs mesures d'atténuation associées peuvent être en lien avec les accidents de travail, les maladies professionnelles, les travaux forcés, l'exploitation des enfants ou à un incident (par exemple les violences basées sur le genre et spécifiquement l'exploitation et abus sexuels/harcèlement sexuel).

Tableau 3 : cartographie des risques dans la mise en œuvre des activités du PHASAO

Activités à risques	Risques	Mesures d'atténuations
Déplacements des travailleurs, surtout lors des activités du 5^{ème} Recensement Général de la Population et de l'Habitat.	Risques liés à l'insécurité, préjudices physiques et moraux causés par la criminalité organisée ou les actes terroristes. L'insécurité peut être causée par des bandits armés qui créent un environnement peu propice à l'exécution paisible du travail. Les conditions d'insécurité augmentent souvent le risque de violence liée au sexe et d'atteintes à l'intégrité et à la vie des prestataires de services sur le terrain. Les travailleurs du projet peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations,	✓ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; ✓ Diffusion adéquate des informations relatives aux activités du projet et l'établissement de relations de confiance, fondées sur une bonne communication avec les différentes parties prenantes, en particulier avec les autorités nationales et locales et les forces de police et de gendarmerie. ✓ Engager très tôt le plan de mobilisation des organisations

Activités à risques	Risques	Mesures d'atténuations
	menaces) et physiques (agressions, etc.).	communautaires et des communautés locales. ✓ Divulguer un système de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; ✓ Sensibiliser le personnel aux consignes de sécurité à adopter et à la conduite à tenir en cas d'agression ; ✓ Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout celles menées sur le terrain ; ✓ Bien planifier les activités dans les zones à haut risque sécuritaire et limiter la présence des enquêteurs au strict temps nécessaire ; ✓ Faire appel aux enquêteurs locaux ; ✓ Faire recours à des escortes pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
	<i>Risques d'accidents de la circulation, aussi bien pour les agents piétons que ceux conduisant des motocyclettes ou véhicules.</i> Peuvent être causés par le non-respect du code de la route, la défectuosité des véhicules de transport, l'incivilité de certains conducteurs, etc.	✓ Sensibiliser tous les travailleurs du projet en particulier les agents de recensement/enquêteurs, les conducteurs à l'importance du respect du code de la route, de l'entretien régulier des véhicules de service, et des motocyclettes. ✓ Interdire la consommation de l'alcool et produits interdits pendant les heures de travail, ✓ Formation sur la conduite préventive ✓ Vérification des permis de conduire (moto et véhicule) ✓ Etablir des limites de vitesse ✓ Obligation du port de la ceinture et des casques ✓ Signature d'un code de conduite (inclus dans les contrats de tous les travailleurs) dans lequel chaque travailleur s'engagera à respecter les mesures de santé et de sécurité sur le lieu de travail, etc. ✓ Organiser périodiquement des "séances d'information sur la santé

Activités à risques	Risques	Mesures d'atténuations
		et la sécurité" à l'intention du personnel. ✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; ✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.
	<i>Risques de violence basée sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuel, etc.) et/ou de violence à l'encontre des enfants</i> La violence basée sur le genre sur le genre peut survenir au cours de la mise en œuvre du projet. Cette violence peut se produire lors des interactions des travailleurs du projet avec d'autres acteurs. Étant donné que des travailleurs d'origines diverses peuvent être mobilisés pour des formations/conférences/séminaires organisés par le projet, ils peuvent être amenés à interagir ensemble, ce qui peut entraîner des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, de prostitution, entraînant la propagation d'IST, du VIH/SIDA, de grossesses non désirées, d'avortements clandestins, en particulier chez les femmes et les jeunes filles vulnérables.	✓ Recruter un prestataire de servicesur les VBG ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAS/HS, des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées ; les codes de conduite et le MGP ; ✓ La signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet (y compris l'UGP, les travailleurs directs et contractuels, fournisseurs et prestataires de services) avec des clauses spécifiques sur la EAS/HS et sanctions prévues en cas de faute; ✓ Mettre en place un MGP adapte aux plaintes EAS/HS ✓ Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du Projet ; ✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE ✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui commettent des actes répréhensibles.
	<i>Risques de conflits entre la population et les travailleurs du projet</i> Les interactions avec la population peuvent provoquer des tensions entre les travailleurs du projet, surtout si ces derniers se rendent	✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes/traditions locales des différentes zones ; ✓ Recruter autant que possible les enquêteurs au niveau local ; ✓ Préparer et inclure un code de conduite dans les contrats de tous

Activités à risques	Risques	Mesures d'atténuations
	coupables de pratiques contraires aux coutumes locales.	les travailleurs, fournisseurs et prestataires de services.
Organisation pratique du travail, bonnes décisions de gestion	Risques psychosociaux : stress, détresse au travail, harcèlement sexuel sur le lieu de travail, conflits du travail. .	✓ Mettre en place une organisation du travail saine et des méthodes de management saines qui minimisent les risques associés au stress lié au travail ; ✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; ✓ Clarifier le rôle et les responsabilités de chacun ; ✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre toutes les parties prenantes ; ✓ Former le personnel à la gestion du stress ; ✓ Informer le personnel de son droit de saisir les autorités compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et de son droit de refuser de retrait ; ✓ Mettre en place des mesures d'atténuation des risques liés à l'EAS/HS, incluant un code de bonne conduite à signer, un MGP sensible à l'EAS/HS avec un protocole de réponse, des formations du personnel, ainsi que des consultations et sensibilisations communautaires; ✓ La cartographie des services VBG et la mise en place d'un protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS/HS).
	Risques de fatigue visuelle liés au travail sur écran Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent entraîner une fatigue visuelle et favoriser le stress.	✓ Faire appel à des spécialistes (ergonomes) pour mieux adapter les situations et prévenir les risques professionnels ; ✓ Alternier le travail sur écran avec d'autres tâches. ✓ Adopter le travail à l'homme(utilisation du matériel ergonomique)
Droits de l'homme et de l'enfant	Risques de violation des droits des travailleurs	✓ L'UGP prendra les mesures de protection et d'assistance appropriées pour les personnes

Activités à risques	Risques	Mesures d'atténuations
	Les règles appliquées en matière de non-discrimination et d'égalité des chances pour les travailleurs peuvent ne pas être conformes à la législation nationale ou aux normes de la Banque mondiale.	vulnérables travaillant sur le projet, en particulier les catégories spéciales de travailleurs telles que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler). Ces mesures peuvent être nécessaires à certains moments, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité. ✓ Respecter la durée légale de travail
	Risques de travail des enfants ou de travail forcé Ce risque s'applique en particulier aux prestataires de services de l'INS qui peuvent recruter des mineurs de moins de 18 ans.	✓ Interdire tout travail des enfants et toute forme de travail forcé dans le projet. ✓ Impliquer les services de l'inspection de travail dans processus du recrutement
Toutes les activités du projet	Risques Santé et sécurité au travail Risques de blessures lors des travaux de génie civil, risque d'accident de circulation mettant en cause des véhicules ou d'autre équipements mobiles ; voies d'accès ou de sortie bloquées ; barricades inadéquates dans le chantier ou mauvaise délimitation du lieu de travail, risques d'agression ou de vol de matériel électronique et autres mis à disposition des enquêteurs ; etc.	✓ Responsabiliser l'expert Sauvegardes Environnementales recruter un spécialiste en Santé et Sécurité au Travail (SST) pour garantir une mise en œuvre du projet sécurisée et conforme à la NES 2 "Emploi et conditions de travail" de la Banque Mondiale, ainsi qu'aux directives internationales pratiques en matière de sécurité et santé au travail. ✓ Mettre en place des services et des ressources pour protéger la santé des travailleurs : trousse de premiers secours, convention de soins, etc. ✓ Effectuer une évaluation des risques et appliquer les principes généraux de prévention des accidents et maladies techniques, ✓ Effectuer des visites médicales d'embauche et des visites médicales systématiques, ✓ Fournir une couverture médicale aux agents contractuels ou aux consultants individuels ayant un contrat de plus de 6 mois ; - Veiller à ce que les mesures et procédures en matière de santé et

Activités à risques	Risques	Mesures d'atténuations
		sécurité au travail exigées par la loi soient appliquées dans un chantier ; - Fournir l'équipement, les matériaux et les dispositifs de protection et veiller à ce qu'ils soient utilisés et gardés en bon état ; - Faire en sorte que les travailleurs reçoivent l'information, les directives et la supervision nécessaires pour protéger leur santé et leur sécurité ; - veiller à ce que les travailleurs portent l'équipement de protection individuelle et reçoivent la formation sur son utilisation et ses limites ; - Notifier la Banque dans les 24h en cas d'incident/accidents EAS/HS et les autres incidents graves
Parcours dans les concessions et zones de broussailles	Risques d'infections aux maladies liées à l'eau (malaria, onchocercoses, schistosomias, etc.), intoxications alimentaires, maladies contagieuses, piqures et attaques par des animaux domestiques et sauvages y compris les serpents	- Distribution de bottes - Sensibiliser les travailleurs sur les dangers en zone rurale (morsure de serpent, malaria, etc....) - Sensibiliser et éduquer les travailleurs sur les modes de transmission des maladies hydriques ; - Sensibiliser et informer les travailleurs à l'importance de consulter rapidement les services de santé en cas de symptômes de maladies hydriques et intoxication alimentaires, autres maladies contagieuses ; ✓ Former agents enquêteurs sur la procédure de la prise en charge des cas de morsures des serpents et autres animaux ;
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Risques de déshydratation et épuisement en condition climatique extrême	- Réduire les efforts physiques et le travail manuel pendant les heures les plus chaudes de la journée ; - Prévoir des pauses pour permettre aux employés de se rafraîchir et de s'hydrater ; ✓ Veiller à ce que tout le monde ait accès à de l'eau potable tout au long de la journée de travail.

Activités à risques	Risques	Mesures d'atténuations
Exposition aux facteurs de risques de contraction des maladies	Divers risques d'atteinte à la santé	- Acquisition d'une assurance maladie - Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : Equipement de Protection Individuelle (EPI) adaptés, boîte à pharmacie, convention de soins, y compris des moustiquaires imprégnées et des crèmes ou lotions répulsives, etc. - Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies ; ✓ Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.

V BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU NIGER

Les exigences en matière d'emploi des travailleurs du projet

Le Code du Travail de 2012, a rendu la législation de la République du Niger conforme aux normes établies par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). La liste des principaux articles relatifs aux normes de travail en Niger est présentée ci-après.

Définition (article 40 du code de travail) : Le contrat individuel de travail est la convention par laquelle une personne physique s'engage moyennant rémunération à mettre tout ou partie de son activité professionnelle sous la direction d'une autre personne, physique ou morale, appelée employeur. Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu entre un employeur et un travailleur pour être exécuté au Niger, est soumis aux dispositions du présent Code (article 41).

De la nature du contrat de travail (article 42) : Sous réserve des dispositions expresses du présent Code relatives aux contrats de mission conclus dans le cadre du travail temporaire, aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail conclus avec des travailleurs étrangers et de ceux qui nécessitent l'installation des travailleurs hors de leur résidence habituelle, le contrat de travail est passé librement. Sous les mêmes réserves, le contrat de travail est constaté dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter. Lorsqu'il est écrit, le contrat de travail est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement. L'existence du contrat de travail se prouve par tout moyen.

Tableau 4 : Législation du travail applicable dans le cadre du PGM0

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
Des obligations des parties au contrat de travail	(articles 43, 44, 45 et 46 du code de travail)	Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf stipulation contraire. Il doit notamment : - réaliser le travail pour lequel il a été embauché, l'exécuter lui-même et avec soin ; - exécuter les instructions des supérieurs hiérarchiques données dans le cadre de l'exécution du travail ; - respecter la discipline de l'entreprise et se soumettre à l'horaire de travail et aux consignes d'hygiène et de sécurité. En outre, le travailleur est astreint aux obligations de secret professionnel et de non-concurrence. L'employeur doit : - procurer à l'employé le travail convenu et au lieu convenu ; - mettre à la disposition de l'employé les moyens nécessaires à l'accomplissement de son travail ; - payer les salaires et indemnités dus aux employés en vertu des textes législatifs et réglementaires, conventionnels et contractuels, ainsi que les cotisations sociales ; - conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ; - traiter le travailleur avec respect ; - interdire toute forme de violence physique ou psychologique ou tout autre abus en raison des relations de travail. En outre, l'employeur ne peut exiger de l'employé un travail autre que celui prévu au contrat. 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 sexuelle. L'employeur a l'obligation d'assurer aux personnes handicapées ne pouvant être occupées dans les conditions normales de travail, des emplois et conditions adaptées, ainsi que le droit à une formation spécialisée dans les conditions fixées par voie réglementaire, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi.
De la conclusion du contrat de travail	Articles 47 et 48)	Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée selon les règles définies à la quatrième section du troisième chapitre. Tout contrat de travail nécessitant l'installation des travailleurs hors de leur résidence habituelle doit être, après visite médicale de ceux-ci, constaté par écrit devant le service public de l'emploi du lieu d'embauche ou, à défaut, devant l'inspecteur du travail ou son suppléant légal. Les contrats de travail des travailleurs étrangers sont, dans tous les cas, constatés par écrit et soumis au visa du service public de l'emploi, après accord préalable du ministre en charge du travail.
De l'exécution et de la suspension du contrat de travail	articles 64	Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise sous réserve de la communication dont il est fait mention au troisième alinéa du présent article. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
		l'entreprise.
Du travail de nuit	Articles 102, 103, 104 et 105	Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées par décret pris en Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi. Les heures de commencement et de fin de travail de nuit peuvent varier selon les régions. Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit (18) ans, sauf dérogations particulières accordées, dans des conditions fixées par décret, en raison de la nature particulière de l'activité professionnelle. Le repos de jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit (18) ans doit avoir une durée minimale de douze (12) heures consécutives. Les conditions dans lesquelles s'effectue le travail de nuit, en particulier les garanties spécifiques exigées par la nature de ce travail, sont fixées par décret.

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
Du travail des enfants	Articles 106 et 107	Les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation édictée par décret pris en Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées. Un décret fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction. Les enfants âgés de quatorze (14) ans révolus peuvent effectuer 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 (08) jours pour lui notifier son accord ou son désaccord éventuel. En tout état de cause, sont interdites les pires formes de travail des enfants. Sont considérées comme pires formes de travail des enfants : I. 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 ; II. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ; III. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales y relatives ; IV. les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Le fait de soumettre un enfant à des pires formes de travail est sanctionné conformément aux dispositions du présent Code. La liste des travaux visés au présent article et les catégories d'entreprises interdites aux enfants, sont fixées par voie réglementaire.
Du Temps de travail	Articles 114 et 115	Le repos hebdomadaire est obligatoire, il est au minimum de vingt-quatre (24) heures consécutives par semaine. Un décret, pris en Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi, détermine notamment, les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos peut exceptionnellement et pour les motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement, soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales, ou être réparti sur une période plus longue que la semaine.
Des congés payés	Article 116	Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel, le travailleur acquiert droit au congé payé, 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.

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
De l'hygiène et de la sécurité	Articles 136,137, 138 et 139	Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et organiser le travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies. Lorsqu'une protection suffisante contre les risques d'accident ou d'atteinte à la santé ne peut pas être assurée par d'autres moyens, l'employeur doit fournir et entretenir les équipements de protection individuelle et les vêtements de protection qui peuvent être raisonnablement exigés pour permettre aux salariés d'effectuer leur travail en toute sécurité. Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de la législation ou de la réglementation. Les salariés ainsi que toutes les autres personnes intéressées, notamment les travailleurs temporaires mis à disposition, doivent être informés de manière appropriée des risques professionnels susceptibles de se présenter sur les lieux de travail et instruits quant aux moyens disponibles de prévention. Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées à l'usage des travailleurs. L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité.
De risques émergents	Article 155	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.
De la détermination du salaire	Articles 158, 159	Dans les conditions prévues au présent chapitre, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient, leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. Les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et classifications professionnelles, ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Dans tous les cas, les méthodes d'évaluation des emplois doivent reposer sur des considérations objectives basées essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent.
Du paiement du salaire	Articles 168 et 169	Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire. Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées est formellement interdit. Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
		dispositions de l'article 161, premier et deuxième alinéa. Aucun employeur ne peut restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu du 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. D'autres mesures relatives à la Santé et la Sécurité au Travail (SST) seront appliquées au projet. Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : - identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; - mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses; - formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants; - consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; - dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin; et - solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle y compris les cas de Violences Basées sur le Genre (VBG), d'Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel (EAS/HS).

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, la signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet et notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques.

V. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS

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

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

- la Loi N°2003-34 du 5 août 2003, portant création d'un établissement public à caractère social dénommé CNSS ;
- la Loi N°2007-26 du 23 juillet 2007, portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat et les textes modificatifs subséquents ;
- la Loi N°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger ;
- la Loi N°2012-69 du 31 décembre 2012, portant création de la Caisse Autonome des retraités du Niger (CARENI) ;
- la Loi n°2018-22 du 27 avril 2018, déterminant les principes fondamentaux de protection sociale ;
- le Décret N°60-055/MFP/T du 30 mars 1960 portant règlement sur la numération et les avantages matériels divers alloués aux fonctionnaires des Administrations et Etablissement Publics de l'Etat et les textes modificatifs subséquents ;
- le Décret N°65-117/PRN/MFPT du 18 août 1965, portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- le Décret N°2022-408/PRN/MP du 12 mai 2022, fixant la grille harmonisée des rémunérations et critères d'évaluation du personnel des unités de gestion des projets sur financement extérieur au Niger ;
- le Décret n°96-412/PRN/MEF/P du 4 novembre 1996, portant réglementation du travail temporaire ;
- le Décret n°96-413/PRN/MFPT/E du 4 novembre 1996, déterminant les conditions de forme de certains contrats de travail ;
- le Décret N°2008-244/PRN/MFP/T du 31 juillet 2008 modalités d'application du Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat ;
- le Décret N°2012-358/PRN/MFPT du 17 août 2012, fixant les salaires minima par catégories professionnelles des travailleurs régis la convention collective interprofessionnelle ;
- le Décret N° 2014-490/PRN/MFP/RA/MF du 22 juillet 2014, portant approbation des Statuts de la CARENI ;
- le Décret N°2015-641/PRN/MET/SS/MEF du 15 décembre 2015, modifiant et complétant le décret N°65-117/PRN/MFPT du 18 août 1965, portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- le Décret N°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant Partie réglementaire du Code du travail ;
- la Convention collective interprofessionnelle.

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

informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

VI. BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Conventions internationales en matière de sécurité et santé au travail

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

- la Convention n°155 relative à la santé et sécurité au travail ratifiée par le Niger le 19 février 2009 ;
- la Convention n°161 relative aux services de santé au travail ratifiée par le Niger le 19 février 2009 ;
- la Convention n°187 relative au cadre promotionnel en sécurité et santé au travail ratifiée par le Niger le 19 février 2009 ;
- la Convention n°182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants ratifiée le Niger le 23 octobre 2000 ;
- la Convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum de travail ratifiée le Niger le 4 décembre 1978.

Textes nationaux en matière de sécurité et santé au travail

Le Niger a élaboré plusieurs textes législatifs et réglementaires pour la protection de la sécurité et la santé au travail. Ainsi, les textes de portée générale en la matière sont :

- le Code du travail : la loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012, notamment en son Chapitre II – De l'hygiène, de la sécurité et santé au travail ;
- la partie réglementaire du Code du travail : décret n° 2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 ;
- le Décret n° 96-408/PRN/MFPT/E portant modalités de création d'organisation et de fonctionnement des comités de santé et de sécurité au travail du 4 novembre 1996 ;
- le Décret n° 96-411/PRN/MRPT/E fixant l'organisation et le fonctionnement des services de l'inspection du travail ;
- le Décret n° 96-412 /PRN/MFPT/E fixant la réglementation du travail temporaire ;
- le Décret n° 96-413 /PRN/MFPT/E déterminant les conditions des certaines formes de contrats de travail ;
- le Décret 2012-358/PRN/MFPT/E fixant le salaire minimum par catégorie professionnelles des travailleurs régis par la convention collective inter professionnelle ;
- le Décret n° 65-117 du 18/08/1965 portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles par la CNSS modifié par le décret n° 67-123/MFP/T du 07/09/1967 et le décret n° 67-168/MFP/T du 30/11/1967.

Dispositions de la NES en matière de sécurité et santé au travail

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

- identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin, et les solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du PHASAOOC élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques.

Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de Sécurité et Santé au Travail (SST) et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

VII. ANALYSE COMPARATIVE DES DISPOSITIONS DE LA NES 2 AVEC LA LEGISLATION NATIONALE

Le tableau n°3 ci-après présente une comparaison point par point et séquentielle des exigences de la NES 2 et de la législation nationale auxquelles le PHASAOOC devra satisfaire.

Tableau 5 : Analyse comparative entre la NES 2 et le code du travail

Éléments de comparaison	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Mesures pour combler les lacunes si nécessaire
Non-discrimination et égalité des chances	Non-discrimination et égalité des chances (NES 2, paragraphes 13 à 15)	L'article 4 du Décret N°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant Partie réglementaire du Code du travail traite de la non-discrimination	Les dispositions de la Norme 2 de la Banque mondiale sont captées par les textes réglementaires nationaux
Organisations de travailleurs	Organisations de travailleurs (NES 2, paragraphe 16).	La liberté syndicale est un droit au Niger (Titre IV.- de la représentation professionnelle et de la négociation collective, Chapitre I, Section 1 : De la liberté syndicale et de la constitution des syndicats, articles 183 à 193 de la Loi N°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger). Par ailleurs, Le Niger a ratifié la convention N°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical	Les dispositions de la Norme 2 de la Banque mondiale sont captées par les textes réglementaires nationaux
Informations sur les conditions d'emploi	Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du Projet sur leurs conditions d'emploi ; les congés et le droit de repos. Ces informations leur seront communiquées au début de leur relation de travail.	La Loi N°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger prend en compte ces exigences dans ses titres III et VII	Les dispositions de la Norme 2 de la Banque mondiale sont captées par les textes réglementaires nationaux
Détermination des salaires	Les travailleurs du Projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre ; Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites		
Licenciement et indemnités de départ	Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du Projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur		

Éléments de comparaison	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Mesures pour combler les lacunes si nécessaire
	leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.		
Santé et sécurité au travail	Des mesures de la santé et la sécurité au travail seront appliquées au Projet. Ces mesures prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA. Les mesures SST qui s'appliquent au Projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES	Les sections 1 et 2 du chapitre II du titre III de la Loi N°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger prennent en compte ces exigences sur la santé et la sécurité au travail.	Les dispositions sont conformes à celles contenues dans la NES 2
Emploi des enfants, des femmes et des personnes vulnérables	La NES 2 met un accent sur la protection des enfants, et des personnes vulnérables.	La législation nationale, notamment la Loi N°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger, s'arrime aux conventions OIT relatives à la protection de ces catégories de travailleurs.	Les dispositions des conventions ratifiées rejoignent celles de la NES 2.
Recrutement de la main d'œuvre étrangère	Le champ d'application de la NES 2 inclut les travailleurs migrants même si elle ne donne pas de détails. "15 : L'Emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants".	La Loi N°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger limite l'embauche des travailleurs étrangers pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle (Art.48). Les contrats de travail des travailleurs étrangers sont, dans tous les cas, constatés par écrit et soumis au visa du service public de l'emploi, après accord préalable du ministre en charge du travail. Sous réserve des dispositions des conventions et traités régionaux, sous-régionaux ou internationaux signés et ratifiés par le Niger relatifs à la libre circulation des personnes et ou de réciprocité, le visa doit être obtenu avant l'entrée de tout travailleur étranger en territoire nigérien Le recours à la main-d'œuvre étrangère est subordonné à l'absence de compétences nationales, sauf dérogation expresse accordée par le ministre en charge du Travail.	Cette procédure n'est pas nécessaire pour les travailleurs contractuels et travailleurs communautaires.

Éléments de comparaison	Exigences de la NES 2 : Emploi et conditions de travail	Dispositions du Code du travail	Mesures pour combler les lacunes si nécessaire
Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP)	La NES voudrait qu'un MGP des travailleurs soit mis à la disposition de tous les travailleurs directs, contractuels, et communautaires ainsi que de leurs organisations, le cas échéant. Le MGP des travailleurs sera proportionné à la nature et l'envergure du Projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations. Le MGP des travailleurs pourra utiliser les systèmes d'examen des plaintes existant à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du Projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants pourront être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au Projet.	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point	Ce PGMO prévoit un mécanisme de gestion des plaintes pour ces travailleurs.

VIII. PERSONNEL RESPONSABLE

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

Dans le cadre de la mise en œuvre du PHASAO, le personnel responsable qui assumera les fonctions relatives aux questions d'emplois et de sécurité est désigné dans le tableau ci-après selon les responsabilités :

Tableau 6 : Responsabilités du personnel

Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
Coordonnateur Projet	- Coordination générale du Projet ; - Recrutement des experts du projet (technique et sauvegarde) ; - Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires (UGP)
Assistant technique	- Gestion technique du projet
Assistant Administratif	- Gestion Administrative des travailleurs
Assistant Financier	- Gestion Financière des travailleurs
Expert Passation des Marchés	- Gestion des marchés (Elaboration et passation)
Expert Sauvegardes Environnementales	- Elaboration des termes de référence pour les évaluations environnementales avec prise en compte des conditions de travail ; - Veiller à la réalisation des screening environnementaux et sociaux ; - Surveillance et suivi des travailleurs sur les aspects de la santé et sécurité au travail (SST)
Expert en Développement Social	- Veiller à la prise en compte des questions sociales par les travailleurs y inclus la gestion des plaintes à travers le MGP des travailleurs ; - Surveillance et suivi de la mise en œuvre des mesures sociales sur les travailleurs
Experte VBG	- Gestion des questions de VBG/EAS/HS

L'UGP du PHASAO

- est chargée du recrutement et de la gestion des prestataires/ sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects liés à la sécurité sociale (prestations familiales et retraite) et l'assurance maladie des employés ;
- veille à ce que les exigences en matière de codes de conduites soient intégrées dans les DAO, les offres et dans les contrats des entreprises, des gestionnaires et des travailleurs. Ces codes de conduites utiliseront un langage clair pour interdire la EAS/HS et les sanctions claires en cas de non-respect. En plus, les formations régulières seront organisées sur les thèmes de VBG/EAS/HS pour les travailleurs ;
- est responsable de (i) la formation, (ii) la mise en œuvre et (iii) la supervision des aspects liés à la santé et à la sécurité au travail (SST) ;
- assure les activités de suivi et évaluation des mesures de gestion de la main d'œuvre ;
- sera assistée pour la supervision et le soutien à la mise en œuvre par des équipes expérimentées de spécialistes de l'INS et des autres ministères, institutions impliqués comme aussi de la Banque mondiale.

Les Entrepreneurs et autres fournisseurs

- établissent des procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé ;
- mise en place des mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé sont réglés à l'amiable et en cas de non-conciliation il est fait recours à la voie contentieuse qui est traitée par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique ;
- Suivre les exigences des PGMO et du Plan de Santé et Sécurité conformément aux dispositions des instruments E & S contenus dans les contrats signés avec l'entrepreneur pour les travaux sous contrat.
- Superviser la mise en œuvre par les sous-traitants des exigences PGMO et SST.
- Tenir à jour les registres de recrutement et d'emploi des travailleurs sous contrat, comme prévu dans leurs contrats.
- Déclarer les ouvriers à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ;
- Sensibiliser les travailleurs locaux sur les conditions de travail en entreprise ;
- Communiquer clairement les descriptions de poste et les conditions d'emploi à tous les travailleurs
- S'assurer que tous les travailleurs de l'entrepreneur et des sous-traitants comprennent et signent le code de conduite, qui interdit expressément EAS/HS et VCE et énumère les sanctions applicables, avant le début des travaux et supervise le respect du code.
- Veiller à ce que toute la documentation relative à la gestion environnementale et sociale, y compris les PGMO, soit disponible pour inspection à tout moment par l'UGP.

D'une manière générale, le Comité de pilotage du Projet (COPIL), qui a pour fonction l'orientation stratégique de la mise en œuvre du projet, assurera aussi le pilotage des activités liées aux procédures de gestion de la main d'œuvre.

IX. POLITIQUE ET PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

A. PROCEDURES GENERALE APPLICABLES

b. Gestion des droits des travailleurs

Des mesures précises seront prises pour assurer le respect des droits de tous les travailleurs, conformément aux normes du travail internationales (Bureau international du Travail, (BIT)) et aux dispositifs nationaux et la NES 2 Cela concernera en particulier les aspects suivants :

- ***Egalité des chances.*** Au sujet des conditions de travail, toutes les activités du projet devront assurer un traitement économique applicable à tous les travailleurs résidant légalement dans le pays et reconnaissant le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela conduira au renoncement à toute mesure d'exception qui tendrait notamment à établir des discriminations contre les travailleurs et interdire la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

- **Accidents de travail.** La victime d'un accident du travail doit immédiatement seul cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes, en informer ou en faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré décédé au sujet des accidents de travail.
- **Recrutement local.** Au sujet du recrutement, on privilégiera, dans la mesure du possible, le recrutement local, en allouant des postes de travail aux personnes résidant dans les régions d'intervention depuis plus d'un an.
- **Droit syndical.** Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.
- **Coercition.** Les conventions internationales interdisent le recours au travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition, soit tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.
- **Travail des enfants.** Conformément aux conventions internationales et aux recommandations du BIT, comme aussi dispositifs juridiques nigériens (voir en particulier les Articles 53-60 du Code du Travail), le projet veillera à éliminer toute implication d'enfants de moins de 16 ans dans les travaux et à protéger les enfants travailleurs âgés entre 16 et 18 ans.
 - Un ensemble de mesures « répressives » devront dissuader les employeurs, spécialement ceux du secteur informel, de recruter des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de travailler.
 - Il est important de souligner le fait que, d'après les dispositions du Code du Travail du Niger (voir ci-dessus), aucun enfant de moins de 14 ans ne pourra travailler dans le cadre des différentes activités du Projet.
- **Promouvoir l'implication des femmes.** Les femmes, en particulier celles des groupes pauvres et vulnérables, seront impliquées dans la mise en œuvre des activités du projet, dans un souci de réduction des inégalités femmes-hommes dans ses activités. Des initiatives précises viseront en particulier à :
 - Respecter et promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes,
 - Intégrer le harcèlement sexuel dans le mécanisme de gestion des plaintes,
 - Inclure des représentants des deux sexes dans les instances de règlement des griefs pour les cas concernant les tensions au travail relatives au genre,
 - Désagréger les données santé, sécurité, environnement selon le sexe.

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

Le PHASAOOC retiendra et respectera les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales. Les employeurs et les agents de maîtrise sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

Des mesures de prévention et de protection seront prises conformément à l'ordre de priorité suivant : élimination des risques par la suppression de l'activité en question ; maîtrise du risque à la source par le biais de contrôles techniques ; minimisation des risques par l'étude de systèmes

de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles ; et fourniture d'équipements de protection personnelle (PPE) appropriés conjointement avec la formation, l'utilisation et l'entretien des PPE.

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

En particulier, ces directives concernent les aspects suivants :

- **Formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail.** Des dispositions seront prises pour assurer une formation d'orientation en santé et la sécurité sur le lieu de travail pour tous les membres nouveaux du personnel, afin de s'assurer qu'ils possèdent une connaissance de base de la réglementation du travail dans l'établissement, pour leur protection personnelle et pour la prévention d'accidents affectant leurs collègues. Cette formation comportera une connaissance des risques de base, des risques spécifiques à l'établissement, des méthodes de travail sans danger et des procédures de secours en cas d'incendie, d'évacuation et de catastrophes naturelles, selon les exigences. On doit procéder à un examen approfondi des risques spécifiques à l'établissement et du codage couleur dans le cadre de la formation d'orientation.
- **Visites médicales.** Les travailleurs du projet ont droit à une visite médicale d'embauche et à des visites médicales périodiques, comme aussi des visites médicales de reprise de travail (à la suite d'un accident de travail ou à des absences de plus de 21 jours par raison de santé) et des visites spontanées en cas d'urgence.
- **Identification des risques.** Des procédures devront permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.
- **Les risques corporels.** Les risques physiques constituent un potentiel d'accidents, blessures ou maladies en raison d'une exposition répétée à des actions mécaniques ou des activités professionnelles. D'après les Directives EHS, une exposition individuelle à des risques physiques risque de donner lieu à une vaste gamme de blessures, allant d'incidents secondaires se limitant à une assistance médicale seulement jusqu'à de graves sinistres avec infirmité et conséquences mortelles. De multiples expositions au cours de périodes prolongées risquent de se traduire par des blessures engendrant une invalidité.
- **Équipements rotatifs et engins mobiles.** Des accidents, avec blessure ou mortels, peuvent se produire lorsque le personnel est coincé, entraîné ou heurté par des éléments

de machines à la suite de la mise en marche accidentelle ou de déplacements inattendus de ces équipements en cours d'exploitation.

- **Équipements de protection individuelle** Les équipements de protection personnelle doivent renforcer la protection du personnel exposé aux risques sur le lieu de travail, conjointement avec d'autres contrôles et systèmes de sécurité d'installation. Les équipements de protection personnelle sont considérés comme des mesures de dernier recours, au-delà des autres contrôles de l'installation, et fournissant au travailleur un degré de protection personnelle supplémentaire.

Pour la prise en charge des accidents, maladies et la prévention des maladies transmissibles par le travail dans les zones d'intervention du projet, des conventions seront signées avec les centres de santé œuvrant dans la zone d'intervention.

d. Engagement des travailleurs

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

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

e. Gestion des contractants

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

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/Sous-traitants. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du programme, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés

et sans risque pour la santé des travailleurs. Dans les zones à risques d'insécurité publique (terrorisme avec attaque armée ou autres), il sera exigé d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de gestion de la sécurité (PGS) en conformité avec PEES. Ce PGS assurera la mise en place de moyens de protection actives (militaires et gardiens) et passive (barrières de protection et de contrôle d'accès) ainsi que d'un plan d'urgence et de gestion de crise.

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

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

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

f. Âge pour l'emploi

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

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

Les entreprises seront tenues de vérifier et d'identifier l'âge de tous les travailleurs. Cela obligera les travailleurs à fournir des documents officiels, qui pourraient inclure un certificat de naissance, une carte d'identité nationale, un passeport ou un dossier médical ou scolaire.

Si un mineur n'ayant pas atteint l'âge minimum d'admissibilité au travail est découvert en train de travailler sur le projet, des mesures seront prises pour mettre immédiatement fin à l'emploi ou à l'engagement du mineur de manière responsable, en tenant compte de l'intérêt supérieur du mineur. D'autres mesures peuvent inclure la poursuite du contrevenant.

Les entreprises devront conserver des registres, y compris des registres de vérification, qui seront examinés à intervalles réguliers pour s'assurer que la vérification a été entreprise.

Les salaires, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régis par le Code de Travail notamment par le Titre III du décret N°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017, portant partie réglementaire du Code du Travail et le décret N°2022-408/PRN/MP du 12 mai 2022, fixant la grille harmonisée des rémunérations et critères d'évaluation du personnel des unités de gestion des projets sur financement extérieur au Niger.

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

Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions des décrets susmentionnés.

g. Le cas des travaux forcés

Selon l'article 4 de la Loi N°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger, le travail forcé ou obligatoire est interdit. Le terme « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Le fait d'exiger le travail forcé ou obligatoire est sanctionné conformément aux dispositions du présent code. Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

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

Les mesures énoncées ci-dessous illustrent quelques mesures importantes pour la gestion des risques liés à la main-d'œuvre dans le cadre de projet. L'UGP et les fournisseurs et prestataires appliqueront les directives suivantes dans leurs relations avec les travailleurs du projet :

- L'âge minimum pour travailler pour ce projet est 18 ans.
- Il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.
- Les mesures nécessaires seront prises pour prévenir ou combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation.
- Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné ne seront pas considérées comme des actes de discrimination.

- Des mesures de protection appropriées seront prises à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires établiront des contrats de travail comportant des modalités et conditions claires, notamment les droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, de congé annuel et de congé de maladie, de congé de maternité et de congé pour raison familiale. Le code de conduite inclus dans ces procédures de gestion de la main-d'œuvre s'appliquera à tous les travailleurs du projet.
- L'UGP veillera à la signature et au respect du code de conduite par son personnel et tous ceux qui bénéficient du financement de IDA, notamment en organisant des séances d'information et de sensibilisation sur celui-ci.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires veilleront au respect des procédures de santé et de sécurité au travail et des procédures relatives aux épidémies (voir ci-dessous), en faisant notamment en sorte que les travailleurs soient correctement formés à l'application des normes pertinentes pour le travail.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires retenus veilleront à ce qu'aucune personne âgée de moins de 18 ans ne soit employée sur le projet. Les fournisseurs et prestataires seront chargés de vérifier l'âge de tous les travailleurs.
- L'UGP recrutera localement les fournisseurs, prestataires et main-d'œuvre, dans la mesure où ceux-ci sont disponibles.
- Les travailleurs seront engagés de leur plein gré, et aucun travailleur ne sera forcé ou contraint à travailler.
- L'UGP veillera au respect des prescriptions ci-dessus.
- Tous les travailleurs seront informés de l'existence d'un mécanisme de gestion des plaintes (voir ci-dessous) auquel ils pourront soumettre leurs griefs concernant le travail, ainsi que toute question sensible et grave en lien avec l'EAS/HS.

h. Procédures de santé et Sécurité au travail (SST)

Les mesures énoncées ci-dessous illustrent quelques mesures élémentaires de santé et sécurité au travail. L'objectif de ces procédures est d'assurer et de maintenir un cadre de travail sain et sûr pour tous les travailleurs du projet (travailleurs directs, travailleurs contractuels et travailleurs communautaires) et pour la communauté d'accueil.

- En ce qui concerne la passation des marchés, l'UGP mettra des clauses SST (qui devront être préparés) à la disposition des fournisseurs et prestataires candidats afin que ceux-ci incluent les besoins financiers liés à la mise en œuvre des mesures SST dans leurs offres respectives.
- L'UGP établira et maintiendra un système de gestion de la santé et la sécurité au travail et doit inclure des mesures et procédures relatives à tous les sujets énumérés ci-dessous et conformes à la législation locale et aux bonnes pratiques internationales d'un secteur d'activité concerné (tel que défini dans les Directives ESS du Groupe de la Banque mondiale). Le système de gestion doit être aligné sur la durée du marché et les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre.

- L'UGP procédera au recensement des dangers sur le lieu de travail et adoptera toutes les mesures d'atténuation des risques environnementaux et sociaux applicables conformément aux dispositions pertinentes de la législation locale et aux Directives ESS du Groupe de la Banque mondiale.
- L'UGP désignera une personne responsable de la supervision des questions SST sur les activités du projet, en particulier pour activités de recensements de populations et des enquêtes et définira les rôles et responsabilités des uns et des autres.
- L'UGP établira des procédures pour permettre aux travailleurs du projet de dénoncer des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser que celles-ci présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, sans crainte de représailles.
- L'UGP mettra à disposition des installations adaptées aux conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement sont fournis aux travailleurs, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.
- L'UGP assurera la formation et l'initiation des travailleurs du projet aux problématiques SST et la conservation des registres correspondants.
- L'UGP consignera par écrit les accidents, les maladies et les incidents professionnels conformément aux dispositions du PEES et établit des rapports correspondants.
- L'UGP mettra en place des dispositifs de prévention des urgences, comme les accidents de travail, les maladies professionnelles, les incendies, les épidémies, les mouvements sociaux et les problèmes de sécurité, de préparation à ces dernières et d'intervention le cas échéant.
- L'UGP mettra en place des solutions pour remédier à des effets négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle, conformément à la réglementation locale et aux bonnes pratiques internationales du secteur d'activité concerné. En particulier, l'UGP prendra les dispositions pour la formation des agents enquêteurs sur la conduite défensive
- L'UGP conserve tous les registres d'activités liées à la gestion environnementale, sanitaire et sécuritaire qui seront soumis à l'examen de l'UGP ou de la Banque mondiale.

i. Procédures liées aux congés

- Pour les congés annuels, les employés doivent généralement soumettre une demande à leur superviseur ou au département des ressources humaines à l'avance, en respectant les délais requis.
- Les congés de maladie exigent un certificat médical pour justifier l'absence, et il est essentiel de notifier rapidement l'employeur en cas de maladie.
- Les congés de maternité sont soumis à des règlements spécifiques, et les employées enceintes devraient en discuter avec le service de l'Assistant Administratif pour

comprendre les droits et les démarches nécessaires. Les employeurs doivent veiller à suivre ces procédures de manière équitable et à maintenir des dossiers appropriés pour assurer la conformité légale et la satisfaction des employés.

j. Procédures liées aux activités de recensement/enquêtes

Les points énoncés ci-dessous sont illustratifs de mesures élémentaires de gestion des risques SST que l'UGP devra mettre en œuvre :

- S'assurer que les travailleurs sont embauchés localement dans la mesure du possible.
- Sensibiliser tous les travailleurs du projet en particulier les agents de recensement/enquêteurs à l'importance du respect du code de la route, de l'entretien régulier des véhicules de service, et des motocyclettes.
- Interdire la consommation de l'alcool pendant les heures de travail,
- S'assurer de la signature d'un code de conduite (inclus dans les contrats de tous les travailleurs) dans lequel chaque travailleur s'engagera à respecter les mesures de santé et de sécurité sur le lieu de travail, etc.
- Organiser périodiquement des "séances d'information sur la santé et la sécurité" à l'intention du personnel.
- Organiser des formations sur les VBG/EAS/HS aux parties prenantes du projet
- Sensibiliser/informer périodiquement les populations bénéficiaires sur les risques EAS/HS y compris le mariage des enfants potentiellement liés aux activités ainsi que sur les mesures de préventions et de réponses mises en place par le projet
- Passer en revue les dispositions concernant l'hébergement des travailleurs pour déterminer si elles sont satisfaisantes et conçues de manière à limiter les contacts avec la population
- S'assurer que les employés ont accès et utilisent correctement les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires : casques, gants, gilets, éclairage, , etc.
- S'assurer que les employés suivent les consignes pour les conducteurs motos et de véhicules (casques, ceintures, gilet, etc.)
- S'assurer que les agents ont un permis de conduire
- Enquêter sur les accidents du travail pour comprendre les causes et mettre en place des mesures préventives.
- Suivre les indicateurs clés de performance en matière de SST, rédiger des rapports réguliers et recommander des améliorations.
- Mettre en œuvre les recommandations émises lors d'inspections, d'audits ou d'enquêtes pour améliorer la sécurité au travail.
- Préparer des rapports consolidés sur les performances en matière de santé et de sécurité au travail à l'échelle nationale, intégrant les données de toutes les régions.
- En cas d'incidents graves, coordonner la gestion des situations d'urgence à l'échelle régionale.

- Préparer un module de formation sur la santé et sécurité des travailleurs à intégrer comme partie intégrale de la formation générique
- Disséminer le numéro vert de gestion des plaintes
- Informer les travailleurs sur l'assurance maladie et ses procédures.

Par ailleurs, mettre en œuvre le plan de gestion SST pour les énumérateurs, intégré à l'Annexe 1.

k. Procédures spécifiques aux accidents de travail et maladies professionnelles :

- L'UGP et les fournisseurs et prestataires doivent informer rapidement les autorités compétentes de tout accident de travail ou de toute maladie professionnelle.
- L'employé doit recevoir des soins médicaux appropriés.
- Une enquête interne peut être menée pour déterminer les causes de l'accident ou de la maladie professionnelle.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires doivent tenir des registres précis de tous les incidents et les signaler aux organismes appropriés.
- Les travailleurs blessés ou malades ont le droit de demander une indemnisation ou des prestations de sécurité sociale.

l. Procédures spécifiques aux cas de travail forcé :

- Un mécanisme de signalement confidentiel doit être mis en place pour que les travailleurs puissent signaler les cas de travail forcé en toute sécurité.
- Une enquête interne ou externe peut être exigée par l'UGP pour vérifier les allégations.
- Si le travail forcé est confirmé, des mesures correctives doivent être prises, telles que la cessation immédiate de la pratique, la réparation des préjudices subis par les travailleurs et la sanction des responsables.
- Les autorités compétentes peuvent être informées pour enquêter et poursuivre légalement les auteurs.

m. Procédures spécifiques aux cas de travail des enfants :

- Un mécanisme de signalement confidentiel doit être mis en place pour que les travailleurs puissent signaler les cas de travail des enfants en toute sécurité.
- L'enfant doit être retiré immédiatement du travail et réintégré dans un environnement éducatif approprié.
- Les travailleurs responsables de l'emploi d'enfants doivent être sanctionnés conformément à la loi.

- Les autorités compétentes doivent être informées pour enquêter et prendre des mesures légales si nécessaire.

n. Procédures spécifiques pour assurer l'égalité de genre :

- Une politique d'égalité de genre doit être établie, incluant des objectifs de promotion de l'égalité.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires doivent surveiller activement les pratiques de l'entreprise pour garantir l'égalité de rémunération, l'accès équitable aux opportunités professionnelles, et la prévention du harcèlement sexuel.
- Les employés doivent être informés de leurs droits en matière d'égalité de genre et des procédures pour signaler tout incident de discrimination ou de harcèlement.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires doivent encourager la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation.

B. PROCEDURES DE GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Les mesures énoncées illustrent quelques procédures élémentaires de gestion des fournisseurs et prestataires. L'objectif de cette procédure est de faire en sorte que l'UGP ait le pouvoir contractuel d'assurer la surveillance des fournisseurs et prestataires et de prendre des mesures à leur encontre en cas de non-respect des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

- L'UGP s'approvisionnera auprès de fournisseurs légalement constitués.
- L'UGP devra, dans la mesure du possible, faire preuve de diligence raisonnable pour s'assurer que les fournisseurs principaux vérifient l'âge de leurs travailleurs, n'ont pas recours à la force ou à la contrainte pour recruter leur main-d'œuvre et maintiennent des systèmes de santé et sécurité au travail. Le cas échéant, les fournisseurs devront mettre en place des procédures et mesures d'atténuation mentionnées dans la section IV pour y remédier.
- L'UGP mettra à disposition la documentation pertinente pour faire connaître aux fournisseurs et prestataires les conditions requises pour une mise en œuvre efficace des procédures de gestion de la main-d'œuvre.
- L'UGP inclura les dispositions du PEES, des procédures de gestion de la main-d'œuvre et d'autres documents pertinents dans la section Cahier des charges du dossier d'appel d'offres. Les fournisseurs et prestataires devront se conformer à ce cahier des charges.
- Les fournisseurs et prestataires sensibiliseront les travailleurs au Code de conduite.
- Les fournisseurs et prestataires démontreront l'existence de mesures de santé et sécurité au travail et de procédures de préparation aux situations d'urgence.
- S'il y a lieu, l'UGP peut suspendre le paiement d'un fournisseur ou prestataire ou utiliser d'autres moyens de recours prévus par le contrat, le cas échéant, jusqu'à ce que des mesures correctives soient appliquées en cas de manquement grave aux procédures de

gestion de la main-d'œuvre, comme le défaut de signalement d'incidents et d'accidents à l'UGP.

V.1.1 Hébergement des travailleurs

Si des logements sont fournis aux agents enquêteurs et travailleurs sur le chantier, l'UGP ainsi que les fournisseurs et prestataires veilleront à ce que ceux-ci respectent les normes d'hygiène, qu'ils disposent d'eau potable en quantité suffisante, de lits propres, de toilettes, de douches, de chambres propres, de casiers et d'espaces séparés pour la cuisine et les repas, qu'ils soient bien éclairés et bien aérés, et qu'ils soient équipés d'un système électrique sûr et d'un dispositif de protection contre les incendies et la foudre. Des logements séparés seront prévus pour les hommes et les femmes. Les fournisseurs et prestataires devront se conformer aux dispositions de la note d'information de la SFI et de la BERD intitulée : « *Workers' Accommodation : Processes and Standards : A guidance Note* ».

X. DISPOSITIF INSTITUTIONNEL POUR LA MISE EN ŒUVRE DES PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

A. Unité de Gestion du Projet

L'UGP de l'INS sera responsable au premier chef de la mise en œuvre et du suivi des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Elle disposera d'un consultant en SST et environnement et d'un (e) consultant (e en VBG. Ces deux experts seront impliqués dans la mise en œuvre des procédures de gestion des travailleurs, notamment dans la préparation des études spécifiques (sur la base du PEES) et dans l'élaboration des clauses E&S à insérer dans les DAO ainsi que le suivi de la mise en œuvre de ces mesures par les prestataires et fournisseurs.

Le coordonnateur ainsi que l'Expert en Passation des Marchés de l'UGP choisiront les activités, prépareront les documents de conception et le dossier d'appel d'offres, et recruteront les fournisseurs et prestataires pour les sous-projets. Ces personnes seront chargées de la supervision des fournisseurs et prestataires, de l'assurance technique de la qualité, de la certification ainsi que du paiement des travaux. Ces personnes veilleront à ce que les procédures de gestion de la main-d'œuvre soient incorporées à la section Cahier des charges des dossiers d'appel d'offres et des contrats.

Tous les fournisseurs et prestataires ainsi que les entreprises de chantier devront être en règle avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) du Niger et les services fiscaux. Elles veilleront à ce que les parties (sous-traitants) qui travaillent pour leur compte signent et respectent les clauses Santé, Sécurité et Environnement afin de créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les engins et équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. Elles devront également veiller à ce que tous leurs travailleurs signent le code de conduite avant l'embauche.

B. L'inspection du travail

L'inspection du travail, assurée par des inspecteurs du travail, a pour rôle de conseiller et de contrôler employeurs et travailleurs, veillant au respect des lois sur la rémunération, les conditions de travail, l'hygiène, la santé, la sécurité, la négociation collective et le droit syndical. Ces inspecteurs disposent de pouvoirs variés, leur permettant de visiter les établissements sans

préavis, de résoudre des litiges, de contrôler les normes d'hygiène et de sécurité, de vérifier les registres requis par la législation, de prélever des échantillons pour analyse, d'ordonner des mesures pour assurer la sécurité des travailleurs, de constater les infractions et de rédiger des procès-verbaux officiels. Leur responsabilité inclut la confidentialité des informations obtenues lors des contrôles et la protection de la source des plaintes pour violations ou défauts.

C. La Caisse nationale de Sécurité Sociale

Son objectif est d'assurer aux travailleurs salariés et leur famille, une protection contre le dénuement économique et social où pourrait les plonger la perte ou la réduction sensible de leurs gains. Conformément à l'article 5 de la partie réglementaire du Code de la sécurité sociale, l'employeur doit adresser une demande d'immatriculation à la CNSS dans les huit jours suivant la date de l'ouverture ou de l'acquisition de l'entreprise, ou à la date de la première embauche d'un ou plusieurs travailleurs.

La CNSS gère quatre grandes branches de sécurité sociale à savoir : les prestations familiales, l'assurance maladie, l'assurance vieillesse, les accidents du travail et maladies professionnelles. Pour avoir droit à ses prestations, il faut être un travailleur salarié ou assimilé, être déclaré à la CNSS et payer une cotisation sociale qui s'élève à 23 % du salaire soumis à cotisation.

Le contrôle de l'application par les employeurs, des dispositions du Code de la Sécurité Sociale est assuré par les contrôleurs de la caisse commissionnés à cet effet par les Inspecteurs et Contrôleurs de Travail. L'employeur est tenu de déclarer à la Caisse et à l'Inspecteur du Travail du ressort, dans un délai de quarante-huit heures, dimanches et jours fériés non compris, à compter du jour où il en a pris connaissance, tout accident du travail et toute maladie professionnelle survenue à des travailleurs de son entreprise.

D. CONDITIONS GENERALES

L'UGP et toutes les entreprises ou les sociétés sous-traitantes, les superviseurs et agents/enquêteurs sont soumises aux dispositions du Code de la Sécurité Sociale, aux dispositions du Code du travail et des présents PGMO. Elles sont également tenues de souscrire à des assurances auprès des sociétés d'assurance au Niger, au profit de leurs travailleurs.

Compte tenu du caractère temporaires des contrats des superviseurs et agents/enquêteurs, il est exigé à l'INS de souscrire pour chaque agent/enquêteur à un contrat d'assurance maladie et de protection contre les accidents de travail, le cas échéant qui couvre toute la période de leurs activités.

Dépôt des déclarations de personnel

Les déclarations à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale dépendront des typologies de contrats. Pour les agents recrutés dans le processus du 5ème RGPH, ils sont soumis au régime du contrat type prestataire et par conséquent, n'oblige pas l'INS à faire la déclaration pour la sécurité sociale. Toutefois, pour les cas des entreprises, cet aspect sera pris en compte conformément à la réglementation en vigueur.

Contrat de travail

Le contrat de travail est une convention par laquelle le travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, au service d'un employeur sous la direction et l'autorité de ce dernier. Est considéré comme travailleur toute personne, quels que soient son sexe, sa nationalité et son statut juridique qui est dans un lien de subordination juridique envers un employeur, personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, quel que soit le statut juridique de celui-ci.

Le travailleur s'engage librement. Est interdit le travail forcé ou obligatoire par lequel 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 contrat écrit devra contenir les informations suivantes :

- Les noms, prénoms, nationalité, âge, sexe, profession, état civil, demeure, domicile, numéro de la carte d'identité de chacun des contractants ;
- L'indication précise de la résidence du travailleur ;
- La durée de la journée de travail et les heures pendant lesquelles il devra être exécuté ;
- La nature du travail à effectuer, le traitement, le salaire ou la participation que doit recevoir ;
- Le lieu où les lieux de prestation de services ou d'exécution de l'ouvrage ;
- Les lieux et la date de la conclusion du contrat ;
- Les signatures des contractants.

Conditions de résiliation/licenciement

Pour les agents recrutés dans le proCUS du 5^{ème} RGPH, les conditions de résiliation du contrat sont prévues à l'article 7 du contrat des agents. Il stipule que le contrat de prestation de services peut être résilié par l'INS à tout moment sans préavis, pour toute faute grave.

Il s'agit de :

- Comportement non compatible avec la mission qui lui est confiée ;
- Refus d'exécuter les instructions qui lui sont données par les responsables du recensement ;
- Mauvais comportement au sein de l'équipe ;
- Indiscipline.

En cas de manquement à ses obligations, le prestataire est passible de sanctions administratives et ou financières.

L'employeur se réserve le droit de résilier unilatéralement le présent contrat en cas d'inaptitude physique ou de défaillance constatée.

Age d'admission à l'emploi

L'âge minimum pour travailler dans le projet est de 18 ans. La justification de l'âge par des documents écrits et la vérification de cette information sont des mesures importantes pour éviter d'employer ou de recruter des enfants. Pour la vérification de l'âge, il peut s'agir des mesures

suivantes qui sont prises avant l'emploi ou le recrutement d'un travailleur du projet et consignées dans un dossier :

- Obtenir du postulant une confirmation écrite de son âge ; et
- Lorsqu'il existe un doute raisonnable sur l'âge du postulant, demander et examiner les pièces justificatives de son âge (comme un certificat de naissance, une carte nationale d'identité, un dossier médical ou scolaire, ou d'autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant de l'âge du postulant).

Rémunération

Le paiement du salaire doit obéir à certaines règles : monnaie de paiement, lieu, périodicité, cette réglementation participe à la protection du salaire.

Les travailleurs du PHASAO-NE devront être rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Salaires

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Retenues sur salaires

Les agents recrutés seront soumis aux exigences fiscales nationales (enregistrement des contrats, paiements d BIS sur la base des 5 % des honoraires). En plus de cela, toute absence non autorisée/justifiée sera déduite des honoraires du prestataire.

Bulletin de paie

Le paiement des salaires se font par virement bancaire sur la base des situations faites mensuellement.

Congés payés :

L'INS n'a pas prévu de congés payés aux agents enquêteurs pour ce type de prestation de service.

Repos journalier et hebdomadaire

Les horaires de travail sont de 8h-17h30 avec des repos pour des pauses (déjeuner et prières), sauf en cas de consignes sécuritaires. 24 heures de repos hebdomadaires sont prévues pour les agents chaque vendredi, sauf en cas des contextes locaux (jours des marchés ou autres contraintes particulières). Les jours des fêtes de légales sont également des droits des travailleurs.

Prévention et lutte contre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel

Un code de conduite visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/séviesses sexuels principalement contre les enfants, etc. devra être instauré.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées au profit des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories

particulières comme les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. La mesure sera décrite en détail dans le plan d'action de prévention et d'intervention EAS / HS.

Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de sa vulnérabilité.

Cas des travaux forcés

L'article 3 du code de travail stipule : « 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. Toutefois, n'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire au sens de la présente loi :

- -Tout travail ou service exigé d'un individu en vue des lois nationales sur le service militaire et affecté à des travaux à caractère militaire ;
- Tout travail ou service découlant des obligations civiques normales des citoyens ;
- Tout travail ou service en exécution d'une condamnation prononcée par une juridiction répressive ;
- Tout travail ou service exigé en cas de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de tout ou partie de la population et en cas de force majeure.
- 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. (Art 4 du code de travail de 2012 de la République du Niger).

Non-discrimination et égalité des chances

Article 4 : La discrimination est interdite sous toutes ses formes. Aucun employeur, ou son représentant ou toute autre personne ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou non à un syndicat et l'activité syndicale, le handicap pour arrêter des décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition de travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

Sauf exception prévue par les dispositions expresses du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que les dispositions relatives à la condition des étrangers, tout acte ou disposition contraire de discrimination est nul et de nullité absolue.

Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations, telles que des restrictions

applicables à un nombre limité d'emploi lié à des institutions religieuses particulières ou à des organisations à but non lucratif.

Le travailleur peut saisir directement la juridiction chargée de travail pour dénoncer les actes de discrimination dont il a été victime. Toutefois, il pourra saisir l'Inspecteur du travail du ressort pour la conciliation. Le statut de personne vivant avec le VIH réel ou supposé ne doit pas être un motif de discrimination. Cependant, l'état de santé sera déterminant à l'embauche.

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

Organisations de travailleurs

Conformément aux dispositions contractuelles, les agents exerceront leurs fonctions sous le contrôle des responsables du Bureau Central de Recensement (BCR). Le travail est organisé en équipe composé d'un Chef d'équipe, de 4 membres et d'un chauffeur.

VI MECANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS

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

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

Le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) du PHASAOOC aura pour but de contribuer à résoudre les conflits qui pourraient naître à l'occasion de la mise en œuvre des activités au niveau de la zone d'intervention du Projet.

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

- a. **L'information sur l'existence d'un mécanisme spécifique aux travailleurs du projet au moment du recrutement :** Il s'agit d'informer le travailleur une fois recruté, qu'il existe la possibilité au sein de l'entité qui le recrute (UGP, Prestataires ou autres) de dépôt d'un éventuel grief si toutefois, ses libertés de travail venaient à être perturbées. En ce sens, il sera sensibilisé sur les formes des plaintes recevables et les instances de traitement. Les détails du mécanisme de gestion des plaintes concernant ces agents seront consignés dans les contrats de travail et les registres mis à jour et communiquer aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur

porte à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de gestion des plaintes. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence ;

- b. **Les mesures prévues pour la protection des travailleurs contre les représailles en cas d'utilisation du mécanisme** : Ces mesures comprennent les règles de confidentialité du système de gestion des plaintes allant dans le sens de garantir un fonctionnement optimum. En ce sens, ces mesures incluront l'anonymat de la procédure de dépôt à travers un code attribué, le recours à une entité externe selon la nature et la gravité de la plainte pouvant être sensible ;
- c. **La répartition des mesures en fonction de la nature et de l'ampleur des risques et des impacts** : Selon qu'il s'agisse d'un grief ordinaire ou d'un grief sensible comme les questions d'EAS/HS, les mesures seront proportionnées d'abord réglementaires, conformément aux textes en vigueur en matière administrative, ou delà ;
- d. **La transparence et la confidentialité du processus notamment l'accessibilité à tous du système d'examen des plaintes ainsi que la rapidité du retour d'information** ;
- e. **Le traitement confidentiel des plaintes VBG sur une approche basée sur les besoins des survivant-es**;
- f. **L'état des mécanismes d'examen des plaintes existants, leur efficacité et s'il y a lieu d'en créer d'autres et lesquels, le cas échéant**. En ce sens, la mise en œuvre du MGP, du PGMO serait alignée à celle du PMPP du PHASAOOC décrit également dans les autres documents de sauvegardes. Aussi, les structures partenaires notamment les contractuels, pourront disposer de leurs propres mécanismes à valoriser dans celui du PGMO du PHASAOOC.

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

1. Structure du MGP à mettre en place au profit des travailleurs directs

Dans l'organisation et le fonctionnement du mécanisme, l'utilisation du Numéro vert occupera une place principale. C'est ainsi que ce numéro vert sera mis à la disposition des points et foyers et comités de gestion des plaintes, des administrations Communales, Départementales et Régionales, des Directions Régionales des Statistiques, des communautés, à travers des posters à figurines, et des conventions avec les radios communautaires en relation avec la cellule communication de l'INS.

- *Composition des comités /Points focaux de gestion des plaintes*

Le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) PHASAOOC Niger est formulé de manière qu'il soit accessible aux parties prenantes et rapide en termes de délais de traitement des plaintes. Et suivra des procédures de recueil, de traitement, de résolution et de feedback bien définies et transparentes. En tenant compte des objectifs du projet et de son dispositif institutionnel de mise en œuvre. Le MGP sera structuré en quatre niveaux suivants de recueil et de traitement des plaintes :

- **i. Un comité National au sein de l'UGP** : ce comité sera composé de l'équipe des Sauvegardes Environnementales et Sociales de l'UGP, des représentants du Bureau Central de Recensement (BCR) et des représentants des différents institutions et Ministères directement impliqués dans la gestion du Projet.

Ce comité sera en charge de la coordination de tout le mécanisme de gestion des plaintes en termes de suivi, documentation, analyse des plaintes et reporting. De même, le Comité national recevra les plaintes qui n'auront pas pu être résolues au niveau local, communal ou régional, les dirigera vers la structure concernée et sera responsable du suivi jusqu'à résolution et feedback vers le plaignant.

- **ii. Un Comité régional de gestion des plaintes au niveau de chaque région :** les superviseurs régionaux et les chefs d'équipe de la cartographie et ou du recensement joueront ce rôle.
- **iii. Les Comités communaux au niveau des communes :** il seront mis en place en relation avec le responsable de l'état civil de chaque commune e sous la supervision des Administrateurs Délégués (AD) et en concertation avec les chefs des villages et tribus.
- **iiii. Des points focaux locaux au niveau village.** Les chefs de villages et chefs de tribus joueront ce rôle.

Tableau 7 : Synthèse du mode opératoire de gestion des plaintes

Étapes	Mesures d'application	Observations
Réception et enregistrement des plaintes	Accusée de réception ; Validité d'une plainte ; Enregistrement des plaintes ; Nature des plaintes ; Usagers du mécanisme ; Canaux de transmission	Toute plainte doit se rapporter aux activités ou des questions qui relèvent de son champ d'intervention du projet. Toutes les plaintes reçues seront enregistrées dès réception.
Traitement des plaintes	Éligibilité de la plainte au mécanisme ; Cas des plaintes non fondées ; Proposition des réponses	S'assurer de l'éligibilité de la plainte selon les critères définis et convenus par rapport aux activités ou aux engagements du projet. Rechercher le lien entre les faits incriminés et les activités et impacts du projet.
Mise en œuvre des mesures	Planification et mise en œuvre de la résolution	Clarifier le problème, les parties impliquées, les intérêts et préoccupations, etc.
Révision des réponses en cas de non-résolution	Proposition des mesures alternatives aux préoccupations du plaignant.	En cas de persistance de la non-conciliation, indiquer d'autres voies de recours, y compris les mécanismes administratifs, judiciaires.
Clôture de la plainte	Documenter la résolution satisfaisante	Il sera nécessaire de documenter la leçon tirée

VI.1.1 Dispositif institutionnel et procédures de gestion des plaintes liées aux violences basées sur le genre

Il est donné une possibilité aux usagers de faire des dépôts anonymes pour les plaintes qu'ils jugent sensibles. ***L'Experte en Violence Basées sur le Genre (VBG) est point focal au niveau de l'UGP et les coordonnées seront communiquées aux usagers pour les dépôts des plaintes anonymes.*** Pour faciliter le dépôt des plaintes, un numéro vert est ouvert aux usagers. Ce numéro vert sera géré les Spécialistes en Sauvegardes Sociales, en Sauvegardes Environnementales, et l'Experte en VBG du PHASAO, avec l'appui du Bureau Central du Recensement et des représentation de l'INS. Les missions terrain de

sensibilisation et d'information sur le mécanisme de gestion des plaintes et sur les EAS/HS seront mises à profit pour distribuer le Numéro vert. Tous les comités de gestion des plaintes seront chargés de vulgariser ce numéro. Aussi, des affiches publicitaires seront mises en place avec l'aide de l'ONG en charge de la mise en œuvre du plan d'action VBG.

Si l'identité du plaignant est connue, le MGP doit garantir la confidentialité liée à la protection des données à caractère personnel. Pour la gestion desdites plaintes, il est possible de recourir à une enquête indépendante pour une résolution appropriée basée sur les avis des experts.

Pour les plaintes sensibles telles que celles liées aux VBG/EAS/HS, des protocoles séparés ont été élaborés pour assurer que :

- La Banque mondiale soit immédiatement informée (dans le 48h suite à l'info sur l'incident) de ces plaintes avec les informations suivantes : date de l'incident, date du rapport de l'incident, âge/sexe/âge/employeur de l'auteur présumé, si le survivant/la survivante a déclaré que l'incident était lié au Projet, ainsi que les services offerts et acceptés/reçus par la survivante ;
- Le survivant/la survivante soit immédiatement référée aux services de base (médical, psychosocial, et si possible et s'il/elle le souhaite, aux services légaux) ;

La confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures soient centrées sur le survivant/la survivante sont respectés à toutes les étapes du processus/accompagnement des survivant (e)s. Pour une prise en charge adéquate et pour faciliter le référencement des survivantes les différentes fiches conçues conformément aux types de prise en charge pour minimiser au maximum les Violences Basées sur le Genre (VBG) et les risques de violence liée au sexe, à l'exploitation et aux abus sexuels (SEA) sont annexées au document. Il est important de noter que la prise en charge requiert des besoins de la survivante, son consentement, la confidentialité et surtout la rapidité dans la gestion.

Ces protocoles indiquent clairement qui est responsable de la gestion des cas de VBG/EAS/HS au niveau du MGP (**voir plan d'action VBG/EAS/HS**), et les protocoles de stockage et partage des informations pour assurer la confidentialité et la non-divulgence des informations sur le survivant/la survivante ou l'auteur présumé.

L'approche adoptée est basée sur les besoins des survivants-es, assurant la confidentialité du traitement des cas, la sécurité des survivants-es, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations sur les VBG/EAS/HS.

B. Procédure judiciaire

Tous les efforts seront déployés par le Projet pour procéder à un règlement à l'amiable des différentes plaintes. Toutefois, si le plaignant n'est pas satisfait des propositions de solution qui lui sont faites, il pourra saisir les juridictions de droit commun territorialement compétentes. Les frais générés par cette procédure seront à la charge du plaignant jusqu'à la décision de justice. Le projet mettra en place un dispositif de suivi de toutes les plaintes transmises à la justice pour les besoins de suivi de l'application des décisions de justice et de clôture des plaintes dans le MGP.

C. OPERATIONALISATION DU MGP

Pour assurer le fonctionnement efficace du MGP, les actions suivantes doivent être menées :

- Mise en place des registres de plaintes :

Les registres serviront à l'enregistrement des plaintes soumises au niveau de toutes les instances des comités pour garantir la traçabilité des plaintes. Des registres séparés seront dédiés aux plaintes VBG/EAS/HS.

- Mise en place d'une ligne verte :

Elle facilitera la transmission rapide et en temps réel des plaintes et autres préoccupations liées à la mise en œuvre du projet.

- *Mise en place des organes de gestion*

Des comités de gestion des plaintes sont progressivement mis en place dans la zone d'intervention en fonction des activités mises en œuvre.

- *Renforcement des capacités des acteurs*

Dans le cadre du Projet, la mise en œuvre du présent MGP nécessite au préalable le renforcement des capacités des membres des différentes instances de gestion des plaintes et aussi des parties prenantes conformément au PMPP du PHASAOC.

Par conséquent, après l'approbation du présent manuel, les acteurs bénéficieront d'une série de formations sur les objectifs, la procédure et le contenu du MGP. Ils seront également formés sur les risques des VBG/EAS/HS et sur la prise en compte du genre dans la mise en œuvre du Projet.

D. Vulgarisation des procédures de dépôt et de traitement de plaintes

La garantie de l'efficacité du MGP passe nécessairement par l'information et la communication sur les droits et prérogatives des différentes parties prenantes. En effet, la sensibilisation est un élément clé pour établir et maintenir des relations de confiance, gage d'un bon fonctionnement du mécanisme. Il importe par conséquent que les informations relatives au MGP, les moyens de saisine, les étapes de la procédure et les délais moyens de traitement fassent l'objet d'une large vulgarisation à tous les niveaux (mairies, médias locaux, affiches, réunions à organiser dans les villages, entretiens avec les autorités locales et administratives, crieurs publics...). Il est également crucial que les différentes parties prenantes reçoivent des explications larges sur les différents types de plaintes qui peuvent être soumis au mécanisme.

Ainsi, les communautés bénéficiaires, les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet ou d'en influencer la bonne exécution doivent accéder aux informations liées à la mise en œuvre globale du Projet et particulièrement sur les règles et procédures de gestion des plaintes, ainsi que les différentes voies de recours. Ces informations doivent être diffusées au niveau de toutes les zones d'intervention du Projet, dans un langage accessible à tous.

Une fois approuvé, le MGP sera publié par le PHASAOC et fera l'objet d'une diffusion auprès des différentes parties prenantes, notamment les communautés, les autorités administratives, les collectivités territoriales. Cette diffusion se fera à travers des sessions qui seront organisées lors des rencontres d'information organisées dans le cadre de la sensibilisation et des consultations publiques conduites dans le cadre des opérations de collecte et de cartographie à travers la zone du projet. En outre, des dépliants et des notes imagées du fonctionnement du MGP seront élaborés et diffusés dans toutes les zones d'intervention du projet. Enfin, le manuel du MGP sera disponible au niveau des administrations communales en version hard et électronique.

E. Budget de mise en œuvre du MGP

Pour assurer le fonctionnement et l'efficacité du mécanisme, un plan d'action annuel sera élaboré et budgétisé dans le PTBA de chaque année. Les rubriques prises en compte dans le plan d'action sont :

- Elaboration du mécanisme de gestion ;
- Les missions d'information et de sensibilisation sur le mécanisme MGP et les VGB ;
- Les missions de mise en place des comités MGP/VBG ;
- Les formations des comités MGP ;
- La dotation des comités MGP en matériels de fonctionnement (registre, tablettes, téléphones, etc.) ;
- L'installation et la mise en service la du numéro vert ;
- Le recrutement d'une ONG pour la mise en œuvre du plan d'action VBG ;
- Les missions de supervision de la mise en œuvre des plans d'action VBG/MGP.

2. SUIVI-EVALUATION ET CAPITALISATION DE L'INITIATIVE SUR LES MECANISMES DE PLAINTES

Le suivi & évaluation du mécanisme de gestion des plaintes du PHASAOOC reposera sur le système d'enregistrement, de classement, de traitement, d'archivage et de retour de l'information au plaignant ou à la plaignante (feedback).

Ainsi, il sera prévu une fiche d'enregistrement de chaque plainte précisant :

- L'identité du plaignant (e) ;
- Le lieu de résidence du plaignant (e) ;
- L'objet de la plainte ;
- L'entité ou la personne visée par la plainte ;
- La date d'enregistrement au niveau de l'instance qui reçoit la plainte.

Le fonctionnement et la pertinence du mécanisme font l'objet d'un suivi à travers le contact régulier avec le personnel à tous les niveaux, les échanges avec les bénéficiaires et usagers afin de développer l'assurance qualité et la transparence tout au long de la mise en œuvre des activités du projet.

Le système de suivi et évaluation comprend aussi un examen dans les détails du traitement des plaintes déjà réglées pour en tirer les leçons (améliorations possibles dans les traitements de plainte, ou des propositions concrètes de modification et notant des exemples de bonnes pratiques, etc.).

Le travail des comités de plaintes mis en place est évalué chaque trimestre pendant les rencontres des membres des comités de gestion de plaintes animées par l'équipe Environnementale et sociale. Cette évaluation va consister à regarder si les résultats attendus du comité sont atteints, la manière dont le comité a conduit ses activités, les difficultés rencontrées, la satisfaction de la communauté par rapport au travail du comité.

Dans le cadre de l'opérationnalisation d'un tel mécanisme, la capitalisation s'avère indispensable pour progresser vers l'atteinte des objectifs qui y sont assignés. En effet, l'ensemble des erreurs et succès enregistrés devraient permettre de proposer des améliorations de cette initiative. C'est

d'ailleurs ce qui justifie le caractère itératif de l'élaboration de ce mécanisme.

En outre, l'UGP par le biais de l'Expert en Développement Social du projet documente les informations relatives à l'enregistrement, traitement de plaintes ainsi que les réponses apportées. Ces informations doivent inclure des détails tels que : la personne qui porte plainte, la communauté, le type de plainte, la date du début et de la fin de l'enquête, les conclusions et les détails de la réparation. Il doit être également documenté, les leçons apprises dans l'application de ces mécanismes de plainte.

Dans le dispositif, des rapports mensuels et trimestriels sont prévus, au niveau régional et national (niveau UEP).

Les indicateurs à suivre dans la mise en œuvre du MGP sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

Tableau 8 : Indicateurs de suivi du MGP

INDICATEURS	UNITE	SOURCE DE VERIFICATION	FREQUENCE DE COLLECTE
Nombre de plaintes reçues et/ou enregistrées	Nombre	Registres des comités GP, rapports d'activités	Mensuel, Bimestriel, Trimestriel
Nombre de plaintes traitées	Nombre	PV et rapports d'activités	Semaine, Mensuel, Trimestriel
Nombre de plaintes recevables	Nombre	Registres des comités GP, rapports d'activités	Semaine, Mensuel, Trimestriel
Nombre de plaintes rejetées	Nombre	Registres, rapports d'activités	Semaine, Mensuel
Délais de réponse	Nombre de jours	PV de réception, de règlement ou de non conciliation	Semaine, Mensuel
Nombre de cas dont les solutions ont donné lieu à des appels aux recours par les plaignants	Nombre	PV et rapports d'activités	Semestriel
Nombre de cas dont les solutions ont donné lieu à recours au tribunal par les plaignants	Nombre	PV et rapports d'activités	Annuel
Types de canaux utilisés pour déposer la plainte : - par téléphone ; - par SMS ; - en personne ; - par courriel électronique ou courrier ; - Vocal.	Nombre de plaintes par types de canaux	Registres, fiches de dépôts des plaints	Trimestriel
Rapport de la mise en œuvre du MGP	Rapport	Archives et rapports d'activités	Trimestriel

CONCLUSION

Le projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre (PHASAO) vise principalement à améliorer les performances statistiques des pays, l'harmonisation régionale, l'accès aux données et leur utilisation, et de renforcer la modernisation du système statistique dans les pays participants.

Au cours de sa réalisation, ce projet mobilisera une main d'œuvre pouvant être constituée des travailleurs directs, des travailleurs contractuels, des employés des fournisseurs principaux, des travailleurs communautaires et des travailleurs migrants.

En vue de promouvoir la sécurité et la santé au travail, et encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet, les présentes procédures de gestion de la main d'œuvre ont été élaborées en conformité avec les exigences du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale, particulièrement la NES 2, et les textes nationaux.

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

Outre, les risques ci-dessus cités, des conflits peuvent naître dans le cadre de la relation du travail. En vue de mieux les gérer, un Mécanisme de Gestion des Plaintes a été élaboré.

Enfin, des procédures ont été définies à l'issue de la présente étude en vue d'assurer une bonne gestion des fournisseurs et prestataires, des travailleurs communautaires et des employés des fournisseurs principaux.

ANNEXES

Annexe 2- Plan de Santé et Sécurité des Agents

1	N°	Action	Responsable	Date d'échéance
2	Souscrire à une assurance couvrant les agents en formation ou pendant leurs activités de travail (personne non dénommée)	L'assurance accident corporel est signée pour l'ensemble. Pour l'assurance santé, les dispositions sont en train d'être prise pour gérer cette question.	UGP/INS	Avant chaque formation/activité de collecte de données
3	Elaborer un module sur la santé et la sécurité, le code de bonne conduite et les lignes directrices générales à utiliser à toutes les formations dans le processus du RGPH et autres enquêtes au profit des agents de l'UGP, de l'INS, des agents enquêteurs et les partenaires. Faire la vérification systématique avant chaque opération de collecte. ¹¹	Des modules sur les aspects santé et sécurité, gestion des plaintes et VGB/EAS/HS seront préparés.	Experts Sauvegardes/UGP	Avant chaque formation
4	Mettre en place un protocole simple de sécurité routière à respecter par les agents de collecte en veillant à ce que les réalités régionales soient prises en considération (i.e. port de casques/ceintures de sécurité, limites de vitesse, vérification permis de conduire, visite technique des véhicules, etc...) – voir section suivante	Prendre les dispositions dès l'étape DAO pour les exigences sur les pièces à fournir et l'état du véhicule. Faire un test d'embauche pour les chauffeurs, former et sensibiliser sur les principes de circulation routière, etc.	Experts Sauvegardes/UGP	Lors de chaque formation
5	Former les agents sur le module santé et sécurité et sur le code de bonne conduite AES/HS	Des modules sur les aspects santé et sécurité,	Experts Sauvegardes/UGP	Lors de chaque formation

¹¹ Vérifier que tous les agents de collecte ont suivi les modules sur la santé et la sécurité, le code de conduite et les lignes directrices générales pendant la formation

		gestion des plaintes et VGB seront préparées.		
6	Faire signer les codes de bonne conduite à tout le personnel de l'UGP, de l'INS, aux partenaires du projet, aux agents enquêteurs, aux entrepreneurs/fournisseurs, chauffeurs, etc.	Code de bonne conduite signé et archivé	Experts Sauvegardes/UGP	Lors de chaque formation
7	Mettre en œuvre le mécanisme de gestion des plaintes qui a été approuvé par la Banque mondiale avec une ligne verte qui sera également chargée de recevoir les plaintes/réclamations dans la mise en œuvre des activités du projet.	MGP validé par la BM, processus d'obtention de la ligne verte en cours avec l'ARCEP	Experts Sauvegardes/UGP	Avant le début des activités de collecte des données
8	Mettre en place un comité de santé et de sécurité avec des représentations au niveau local pour superviser les actions de santé et de sécurité, les accidents et les incidents ainsi que les cas de remboursement qui surviennent dans le cadre des activités de collecte	Comité santé et sécurité en cours de mise en place (après validation du PSS).	Experts Sauvegardes/UGP	Avant le début des activités de collecte des données
9	Mettre en place un système de suivi des incidents	Système mis en place avec l'UGP, le BCR, les superviseurs régionaux	Experts Sauvegardes/UGP	Avant le début des activités de collecte des données
1	Insister pour que les agents portent des chaussures adéquates (fermées)	Dispositions prises		
1	Insister pour que les agents s'hydratent lors des déplacements	Dispositions prises		
1	Rappeler les consignes de sécurité en cas d'agression physique pour vol de tablette ou d'argent (ne pas résister)	Rappel sera fait au ¼ sécurité		
1	Faire recommandations aux agents femmes pour prévenir les cas d'abus sexuels (ne pas rentrer dans les maisons, se faire accompagner lorsque seules avec le chef de ménage)	Pris en compte lors des formations, sensibilisation et mission terrain.		
1	Mettre à disposition de chaque employé sur le terrain un kit de lutte contre le paludisme	Pris en compte.	Avant le début des activités de collecte des données	Avant le début des activités de collecte des données
	Spécifiques à la sécurité routière			
1	Former les agents conduisant les motos/véhicules à la sécurité routière	Un permis de catégorie A	Lors de chaque	Lors de chaque formation

		sera exigée pour les motos dépassant les 125	formation	
1	Vérifier l'état des véhicules / motos devant être utilisés sur le terrain y compris ceux des agents et s'assurer de la disponibilité des visites techniques et assurances à jour	A exiger dans les Dao et avoir un registre detenu par les chefs d'équipes sur les pièces et les dates de validités.	Avant le début des activités de collecte des données	Avant le début des activités de collecte des données
1	Exiger le permis de catégorie A à tous les agents devant utiliser les motos sur le terrain	Pris en compte	Lors de chaque formation	Lors de chaque formation
1	Vérifier et documenter que les enquêteurs ont des casques, des permis de conduire valides, en cas d'utilisation de motos ou véhicules, et qu'ils ont signé le code de conduite ¹² .	Pris en compte	Avant le début des activités de collecte des données	Avant le début des activités de collecte des données
Dans le cas d'un accident				
1	Procéder au remboursement et au dédommagement des victimes d'accidents	Dispositions prises en compte		
2	Lorsque nécessaire, payer le complément des frais médicaux et des dommages non couverts par les assurances aux victimes	Dispositions prises ne compte		
2	Assurer le paiement intégral des salaires aux victimes d'accidents ou d'incidents	Dispositions prises en compte		

¹² Cette documentation doit être conservée par le spécialiste HSE. Il est important de noter qu'en plus d'utiliser les véhicules et les motos du gouvernement/projet, il est également courant que le personnel loue des voitures et utilise les transports publics, y compris les taxis, les bus et les motos, pendant le travail de collecte de données sur le terrain. Le code de conduite doit en tenir compte et sensibiliser le personnel à la responsabilité de porter des ceintures de sécurité et des casques, d'éviter de se déplacer en moto au crépuscule et dans l'obscurité, etc.

^[1] Vérifier que tous les agents de collecte ont suivi les modules sur la santé et la sécurité, le code de conduite et les lignes directrices générales pendant la formation

^[2] Cette documentation doit être conservée par le spécialiste HSE. Il est important de noter qu'en plus d'utiliser les véhicules et les motos du gouvernement/projet, il est également courant que le personnel loue des voitures et utilise les transports publics, y compris les taxis, les bus et les motos, pendant le travail de collecte de données sur le terrain. Le code de conduite doit en tenir compte et sensibiliser le personnel à la responsabilité de porter des ceintures de sécurité et des casques, d'éviter de se déplacer en moto au crépuscule et dans l'obscurité, etc.

Annexe 2 : Codes de Conduite

CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

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

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

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

Généralités

1. L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (PGES-E).
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une violation de cet engagement.
4. L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
5. Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
6. L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).
7. L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Hygiène et sécurité

8. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.

9. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
10. L'entreprise :
 - i. Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;
 - ii. Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
11. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

12. Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG/EAS/HS et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.
 - i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. À moins qu'il n'y ait consentement¹³ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

¹³ Le consentement se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense

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

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.
21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
24. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
 - i. La Procédure d'allégation des incidents de VBG et de VCE pour signaler les incidents de VBG et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes ;
 - ii. Les mesures de responsabilité et confidentialité pour protéger la vie privée de tous les intéressés ; et
 - iii. Le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE.
25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.
27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de VBG et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires prévues au paragraphe 12.

Nom de l'entreprise : _____
Signature : _____
Nom en toutes lettres : _____
Titre : _____
Date : _____

CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

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

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux VBG et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les VBG et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
 - ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
 - i. Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - ii. Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe de conformité (EC) et au client ;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
 - iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - a. Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
 - b. Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances
 - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.

4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les GBV et les VCE ;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et VCE.
7. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
 - ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG et la VCE.
12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.

13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - j. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG et de VCE.

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
16. En ce qui concerne la VBG et la VCE :
 - i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;
 - j. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action VBG et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
 - k. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
 - l. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
 - m. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivante (e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
 - n. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :
 - i. L'avertissement informel ;
 - j. L'avertissement formel ;
 - k. La formation complémentaire ;
 - l. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;

- m. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- n. Le licenciement.

18. Enfin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées à l'ESHS, à la HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires prévues au paragraphe 17.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

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

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

Le projet considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le Projet, je consens à :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
3. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
4. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
5. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
6. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
7. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
8. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
9. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;

10. À moins d'obtenir le plein consentement¹⁴https://usc-word-edit.officeapps.live.com/we/wordeditorframe.aspx?ui=en-US&rs=en-US&wopisrc=https://worldbankgroup-my.sharepoint.com/personal/jdamboeck_worldbank_org/_vti_bin/wopi.ashx/files/d837b80e15d9427389434c94778405dc&wdenableroaming=1&mssc=1&wdodb=1&hid=F5CEBDA0-704B-3000-B737-A7540FE4A66D&wdorigin=Other&jsapi=1&jsapiver=v1&newsession=1&corrid=544a2ef7-8cdd-494c-80c9-dd149df53409&usid=544a2ef7-8cdd-494c-80c9-dd149df53409&sftc=1&cac=1&mtf=1&sfp=1&instantedit=1&wopicomplete=1&wdredirectionreason=UnifiedSingleFlush&rct=Normal&ctp=LeastProtected de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
11. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

12. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
13. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
14. Ne pas utiliser dans mon travail d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
15. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
16. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 18 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un seuil différent ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
17. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les normes environnementales et sociales (NES) de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
18. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

19. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;

¹⁴ Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

20. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
21. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
22. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
23. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;
4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement.
7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL A UTILISER PAR LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

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

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

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le projet, je consens à :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le

consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;

12. À moins d'obtenir le plein consentement¹⁵ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 18 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un seuil différent ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
22. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
23. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être

¹⁵ Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;

24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;

25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

- L'avertissement informel ;
- L'avertissement formel ;
- La formation complémentaire ;
- La perte d'au plus une semaine de salaire ;
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- Le licenciement.
- La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires prévues au niveau des sanctions et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____