



REPUBLIQUE DU NIGER
Fraternité – Travail - Progrès
Cabinet du Premier Ministre

**PROJET INTEGRE DE DEVELOPPEMENT URBAIN ET DE RESILIENCE MULTISECTORIELLE
(P175857)**

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

Version finale

Février 2022

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX	iv
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	5
RESUME	6
I. INTRODUCTION	6
1.1. Contexte du projet	6
1.2. Méthodologie de l'étude	7
II. OBJECTIFS DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	8
III. BREF APERÇU DU PIDUREM	8
3.1. Objectifs du projet	8
3.2. Composantes du projet	8
3.3. Arrangements institutionnels	10
IV. APERÇU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE	11
4.1. Nature de l'emploi	11
4.2. Caractéristiques et types des travailleurs.....	11
4.2.1. <i>Travailleurs directs</i>	11
4.2.2. <i>Travailleurs contractuels</i>	12
4.2.3. <i>Employés des fournisseurs principaux</i>	12
4.2.4. <i>Travailleurs communautaires</i>	12
V. CADRE POLITIQUE, JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL EN MATIERE D'EMPLOI ET DE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	13
5.1. Cadre Politique	13
5.2. Cadre juridique en matière du travail	14
5.2.1. <i>Cadre juridique international</i>	14
5.2.2. <i>Cadre juridique national</i>	14
5.2.3. <i>Directives de la Banque mondiale en matière du travail</i>	18
5.3. Cadre juridique en matière de sécurité et santé au travail	19
5.3.1. <i>Conventions internationales</i>	19
5.3.2. <i>Textes nationaux</i>	19
5.3.3. <i>Dispositions de la NES en matière de sécurité et santé au travail</i>	20
5.4. Cadre institutionnel.....	20
5.4.1. <i>Ministère en charge de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale</i>	20
5.4.2. <i>Ministère en charge de la Santé Publique et des Affaires Sociales</i>	22
5.4.3. <i>Organes consultatifs</i>	22
5.4.4. <i>Ministère en charge de l'Environnement</i>	23
5.4.5. <i>Autres ministères impliqués</i>	23
VI. DESCRIPTION DES RISQUES ET IMPACTS	24

6.1.	Activités sources des risques et impacts.....	24
6.2.	Principaux risques liés à la main d’œuvre.....	24
6.2.1.	<i>Risques d’accidents de travail</i>	24
6.2.2.	<i>Risques psycho-sociaux</i>	24
6.2.3.	<i>Risques des maladies respiratoires</i>	25
6.2.4.	<i>Risques de fatigue visuelle et risques ergonomiques</i>	25
6.2.5.	<i>Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet</i>	25
6.2.6.	<i>Risques d’infection à la COVID-19 et autres contaminations biologiques</i>	25
6.2.7.	<i>Risques sécuritaires</i>	25
6.2.8.	<i>Risques de survenue de l’exploitation et abus sexuel ou du harcèlement sexuel</i>	26
VII.	PROPOSITIONS DES MESURES D’ATTENUATION	26
VIII.	PERSONNEL RESPONSABLE	28
IX.	POLITIQUES ET PROCEDURES	28
9.1.	Accident/incident de travail.....	28
9.2.	Maladies professionnelles.....	30
9.3.	Age minimum applicable.....	31
X.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	32
10.1.	Modes de règlements des conflits de travail.....	33
10.1.1.	Règlement à l’amiable.....	33
10.1.2.	Recours administratif et juridictionnel.....	33
10.1.3.	Arbitrage.....	33
10.1.4.	Médiateur de la République.....	34
10.2.	Procédure de traitement des plaintes.....	35
10.2.1.	Mécanismes spécifiques au traitement des EAS/HS.....	38
10.3.	Dispositif.....	39
XI.	GESTION DES CONTRACTANTS ET FOURNISSEURS	39
11.1.	Gestion des fournisseurs et prestataires.....	39
11.2.	Gestion des travailleurs communautaires.....	40
11.3.	Gestion des employés des fournisseurs principaux.....	40
	CONCLUSION	41
	ANNEXES	42

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Composantes du projet.....	8
Tableau 2 : Mesures d'atténuation des risques à la main d'œuvre.....	26
Tableau 3 : Responsabilités du personnel	28

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AMO :	Assistance à la Maîtrise d’Ouvrage
ANMS :	Agence Nigérienne de la Mutualité Sociale
ANPER :	Agence Nigérienne de Promotion de l’Electrification en milieu Rural
CARENI :	Caisse Autonome des Retraités du Niger
CGP :	Comité de Gestion des Plaintes
CNSS :	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CSST :	Comité de Sécurité et Santé au Travail
EAS/HS :	Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel
EHS :	Environnement, Hygiène et Sécurité
IST :	Infections Sexuellement Transmissibles
MGP :	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MSP :	Ministère de la Santé Publique
NES :	Normes Environnementales et Sociales
OIT :	Organisation Internationale du Travail
ONG :	Organisation Non Gouvernementale
PDC :	Plan de Développement Communal
PGMO :	Procédures de Gestion de la Main d’Œuvre
PGRC-DU :	Projet de Gestion des Risques de Catastrophes et de Développement Urbain
PIDUREM :	Projet Intégré de Développement Urbain et de Résilience Multisectorielle
PV :	Procès-Verbal
SIDA :	Syndrome d’Immunodéficience Acquise
SSE :	Spécialiste Suivi et Evaluation
SST :	Sécurité et Santé au Travail
UCP :	Unité de Coordination du Projet
UGP ::	Unité de Gestion de Projet
VBG :	Violences Basées sur le Genre
VIH :	Virus de l’Immunodéficience Humaine
ANSI :	Agence Nationale pour la Société de l’Information
CEDEAO :	Communauté Economique des Etats Des Etats de l’Afrique de l’Ouest
CERC :	Composante Contingence
CPP :	Comité de Pilotage du Projet
HST :	Hygiène et Sécurité au Travail
MFP/T :	Ministère de la Fonction Publique et du Travail
MOD :	Maîtrise d’Ouvrage Délégué
PEES :	Plan d’Engagement Environnement Social
SDRU :	Schéma Directeur
TDR :	Termes de Références
VCE :	Violence Contre les Enfants

RESUME

Pour inscrire les villes nigériennes dans le développement durable, le renforcement de la capacité du pays à gérer le processus d'urbanisation, ainsi que les risques liés à la fragilité et aux catastrophes qui constituent une priorité nationale, le Gouvernement du Niger prépare avec l'appui de la Banque mondiale, le « Projet Intégré de Développement Urbain et de Résilience Multisectorielle (PIDUREM) ». Il s'agit d'inscrire les priorités du gouvernement en termes de renforcement de la décentralisation et de la résilience avec comme Objectif de développement du Projet : « réduire les risques liés à la fragilité et aux risques climatiques en améliorant la gestion urbaine intégrée, la prestation de services, l'accès à l'emploi et la résilience des infrastructures dans les municipalités et régions ciblées du Niger ».

Dans le respect des textes en vigueur et ceux de la Banque mondiale en matière d'emplois et de santé au travail, il a été élaboré le présent rapport portant sur les « Procédures de Gestion de la Main d'œuvre »

Le Projet Intégré de Développement Urbain et de Résilience Multisectorielle (PIDUREM), placé sous la tutelle du Cabinet du Premier Ministre, aura un effectif de soixante-dix-huit (78) **travailleurs directs**.

Comme autres acteurs, le Projet emploiera des contractuels comme prestataires de services notamment dans les études et contrôles, les Audits, etc. Au stade actuel, le nombre des travailleurs contractuels qui seront engagés sur la base des thématiques du Projet n'est pas encore connu.

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

I. INTRODUCTION

1.1. Contexte du projet

Pays sahélien, le Niger est confronté à plusieurs défis qui se renforcent mutuellement, au nombre desquels figurent la forte variabilité climatique, la dégradation des ressources naturelles, la croissance démographique rapide et la fragilité. Pour faire face à ces défis, les questions de développement doivent concilier la gestion de la croissance rapide de la population avec une attention immédiate, car la population vivant dans les zones urbaines augmente rapidement. En effet, aux taux de croissance actuels et futurs attendus, le nombre total de personnes résidant dans les zones urbaines passera de 3,5 millions actuellement à près de 20 millions d'ici 2050 (Aide-Mémoire, Août 2021). Une telle croissance augmentera la demande des villes en matière de services publics, d'infrastructures physiques, et d'opportunités économiques.

Cependant, ces dernières années, les villes nigériennes sont confrontées à une fragilité généralisée, de catastrophes naturelles très coûteuses, et un déficit d'investissement des collectivités territoriales en infrastructures urbaines ont miné les bénéfices du processus d'urbanisation. Ce dernier est caractérisé par une forte proportion de la population urbaine vivant dans des établissements informels (70%) et près de 60 % de la population urbaine n'ont pas accès à un assainissement amélioré (PGRC-DU, 2021). Aussi, la situation d'insécurité née

des attaques des groupes terroristes dans la sous-région notamment dans certains pays frontaliers du Niger, a tendance à augmenter l'afflux des réfugiés et personnes déplacées internes vers les centres urbains.

Tenant compte de la forte exposition du pays aux aléas climatiques, en particulier les inondations¹ et les sécheresses, l'on s'attend à ce que l'urbanisation exacerbe le risque d'inondation, en raison de l'expansion urbaine rapide et non planifiée dans les zones exposées, ainsi que de la vulnérabilité des infrastructures urbaines.

Pour inscrire les villes dans le développement durable, le renforcement de la capacité du pays à gérer le processus d'urbanisation, ainsi que les risques liés à la fragilité et aux catastrophes constituent une priorité nationale. Pour se faire, le Gouvernement du Niger prépare avec l'appui de la Banque mondiale, le « Projet Intégré de Développement Urbain et de Résilience Multisectorielle (PIDUREM) ». Il s'agit d'inscrire les priorités du gouvernement en termes de renforcement de la décentralisation et de la résilience avec comme Objectif de développement du Projet : « réduire les risques liés à la fragilité et aux risques climatiques en améliorant la gestion urbaine intégrée, la prestation de services, l'accès à l'emploi et la résilience des infrastructures dans les municipalités et régions ciblées du Niger ».

En vue d'inscrire la préparation du financement dans le respect des dispositions nationales en matière de gestion de l'environnement, et celles du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale pour encadrer et gérer efficacement la main d'œuvre et atténuer les impacts négatifs liés à son utilisation, les présentes Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) sont élaborées.

1.2. Méthodologie de l'étude

La démarche méthodologique utilisée dans le cadre de l'élaboration du présent document de PGMO s'articule autour des étapes suivantes :

- la revue documentaire qui a consisté à la recherche et l'exploitation des documents techniques du projet, des Normes Environnementales et Sociales de la Banque mondiale particulièrement la NES 2, d'autres PGMO élaborées au niveau national, voire au-delà, etc.
- Conduite des missions de terrain dans la zone d'étude pour des rencontres des parties prenantes concernées (services techniques, autorités administratives, communales et coutumières, populations bénéficiaires) notamment les administrations chargées des questions de travail, en vue de la prise en compte de leurs avis et orientations.
- Analyse des données collectées et rédaction du rapport qui est structuré autour des points ci-dessous :
 - Introduction ;
 - Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre ;
 - Bref aperçu du PIDUREM ;
 - Aperçu sur l'utilisation de la main d'œuvre ;
 - Cadre juridique et institutionnel en matière d'emploi et de sécurité et santé au Travail ;
 - Description des risques et impacts ;
 - Propositions des Mesures d'atténuation ;
 - Personnel responsable ;
 - Politiques et procédures ;

¹ Les inondations constituent une menace principalement dans le bassin du fleuve Niger, avec environ 100 000 personnes touchées par les inondations chaque année, en moyenne (CNESI, 2020)

- Mécanisme de Gestion des Plaintes ;
- Gestion des contractants et fournisseurs
- Conclusion.

II. OBJECTIFS DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

L'objectif général des Procédures de Gestion de Main d'Œuvre (PGMO) est de décrire la manière dont les travailleurs (directs ou indirects) du PIDUREM seront gérés, conformément aux dispositions de la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du Travail de la République du Niger ainsi que les textes d'applications subséquents et le décret 96, et aux exigences de la NES 2 relative à l'emploi et aux conditions du travail.

De façon plus spécifique, les objectifs de ces PGMO sont de :

- protéger les droits fondamentaux des travailleurs dans leur ensemble ;
- promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination, l'équité et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs sans discrimination liée au genre ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre la direction du projet et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs et de leurs familles, notamment en favorisant des conditions de travail décentes ;
- empêcher le recours au travail forcé ou obligatoire et au travail des enfants ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes en situation de handicap ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du projet des mécanismes accessibles leur permettant de gérer de façon adéquate les réclamations et les plaintes et la prévention des conflits.

III. BREF APERÇU DU PIDUREM

3.1. Objectifs du projet

L'objectif de développement du projet est de réduire les risques liés à la fragilité et aux risques climatiques en améliorant la gestion urbaine intégrée, la prestation de services, l'accès à l'emploi et la résilience des infrastructures dans les municipalités et régions ciblées du Niger.

3.2. Composantes du projet

Le Projet Intégré de Développement Urbain et de Résilience Multisectorielle (PIDUREM) comprend quatre composantes structurées en sous-composantes pour les deux premières et rapportées dans le tableau N° 1 :

Tableau 1 : Composantes du projet

Composantes	Sous composantes et activités
<u>Composante 1 - Investissements dans les infrastructures municipales</u>	<u>Sous-composante 1.1 Investissements dans les infrastructures municipales résilientes :</u> Cette sous-composante financera la construction, la reconstruction/la réhabilitation d'infrastructures urbaines durables, y compris les routes urbaines, les infrastructures de drainage et d'assainissement liquide; les infrastructures de gestion des déchets solides, l'approvisionnement en eau potable, les infrastructures économiques, y compris les

Composantes	Sous composantes et activités
<p><u>résilientes pour un développement urbain durable et de résilience aux risques climatiques (225 millions de dollars)</u></p>	<p>marchés locaux ; la réhabilitation et la protection des infrastructures agricoles, urbaines et périurbaines, y compris les périmètres irrigués (Aménagements Hydroagricoles AHA) pour la production de riz et la production maraichère; les espaces publics, les trottoirs et les allées piétonnes, l'éclairage public intégrant les technologies vertes et les infrastructures sociales (centres communautaires, écoles, centres de santé, abris d'urgence pour les populations touchées par les inondations et centres d'intervention en cas de crise avec caserne de pompiers). Ces investissements mettront l'accent sur les approches de construction résilientes et les considérations de Build Back Better ou Reconstruire en mieux et intégreront des solutions fondées sur la nature.</p> <p><u>Sous composante 1.2 : Reconstruction post-inondations et investissements dans la réduction des risques d'inondation en milieu urbain et périurbain.</u> Cette sous-composante cible la réhabilitation et la reconstruction des infrastructures endommagées de réduction des risques d'inondation après les inondations de 2020 avec une approche « Reconstruire en mieux » et de nouveaux investissements dans la réduction des risques d'inondation pour une plus grande résilience aux chocs futurs liés au changement climatique, y compris des solutions fondées sur la nature.</p> <p>Appui aux activités économiques en tant qu'aspect transversal de la Composante 1. La composante 1 soutiendra les activités économiques et la création d'emplois, impliquant la participation des communautés locales au développement des chaînes de valeur dans le secteur de la construction au Niger, directement liées à la construction d'infrastructures municipales et aux investissements dans la réduction des risques d'inondation.</p>
<p><u>Composante 2 – Renforcement de la gestion urbaine pour un développement résilient (12 millions de dollars américains)</u></p>	<p>Sous composante 2.1: Renforcement des capacités institutionnelles et de planification stratégique pour les municipalités. (6 millions de dollars américains). Les capacités institutionnelles des municipalités prioritaires, seront renforcées, en particulier dans le domaine de la planification et la gestion urbaine. Le projet soutiendra l'élaboration ou la mise à jour (i) des plans directeurs d'aménagement urbain (Plans Urbains de Référence PUR, Schéma directeur d'aménagement et d'urbanisme SDAU), (ii) des plans directeurs municipaux d'assainissement et de drainage des eaux pluviales, (iii) des plans municipaux de gestion des déchets solides et liquides, (iv) et des plans d'investissement municipaux (Plan de Développement Communal PDC, Plan de Développement Intégré PDI), y compris les considérations relatives à la résilience aux risques naturels et les aspects liés à l'engagement des citoyens. En ce qui concerne le renforcement des capacités, le projet s'appuiera sur le programme existant de formation aux capacités du projet GOLD (Gouvernance des industries extractives pour le développement local et réponse au COVID-19) financé par l'IDA, mis en œuvre par le biais du Centre de formation en gestion municipale (CFGCT) et élargira les possibilités de renforcement des capacités selon les besoins des secteurs et des municipalités en lien direct avec les projets d'investissement mis en œuvre dans le cadre de la composante 1, à l'aide d'une « approche d'apprentissage par la pratique ». Le projet envisagera également de soutenir les écosystèmes numériques locaux pour la résilience urbaine par le développement d'un programme de renforcement des capacités et des compétences dans le domaine géospatial et numérique, y compris soutien aux activités de la Drone Academy et de la Cité de l'innovation afin de consolider et d'étendre les activités en cours dans le cadre du PGRC-DU. Les 11 municipalités additionnelles qui avaient pré-identifiés dans l'étape précédente de la préparation du projet, mais qui n'avaient pas été jugées prêtes pour recevoir les investissements en infrastructure bénéficieront également de l'appui de la sous composante 2.1.</p>
	<p>Sous composante 2.2 : Renforcement institutionnel pour la réduction des risques d'inondation et la préparation aux situations d'urgence, y compris les services Hydromet (6 millions de dollars américains). Cette sous-composante intègre des interventions visant à renforcer l'inclusion de la réduction des risques de catastrophe dans les politiques, les programmes et les budgets des secteurs sujets aux inondations, y compris le besoin de formation, la sensibilisation pour un meilleur engagement communautaire, les exercices de planification d'urgence et de simulation, la mise en place de systèmes d'alerte précoce et d'intervention rapide en cas d'urgence, le renforcement des outils de prévision hydrométéorologique, le renforcement des instruments de protection civile, et la mise en place de bases de données et de systèmes d'information sur les risques et les catastrophes. Ces données peuvent également éclairer les modalités d'accès aux outils de résilience sociale et économique. Le projet consolidera la plateforme de gestion des risques NIGER hébergée par l'ANSI, soutiendra les mises à jour et les améliorations des données, et formera les municipalités sur la façon de l'utiliser et d'appliquer ses données à la planification urbaine et à l'investissement.</p>

Composantes	Sous composantes et activités
<p><u>Composante 3 - Composante de réponse d'urgence contingente (CERC) (0 millions)</u></p>	<p>Cette composante fournira une réponse immédiate à une crise ou à une urgence admissible, au besoin. Cette composante financera la mise en œuvre de la réhabilitation et de la reconstruction d'urgence des infrastructures. Des ressources seront allouées à cette composante au besoin du projet pendant la mise en œuvre. Un manuel d'opération distinct pour cette composante sera préparé par et fournira des lignes directrices et des instructions détaillées sur la façon de déclencher la CERC et d'utiliser les fonds (y compris les critères d'activation, les dépenses admissibles et les modalités de mise en œuvre spécifiques ainsi que le personnel requis pour l'autorité de coordination).</p>
<p>Composante 4 : Soutien à la gestion et au suivi du projet (13 millions de dollars américains).</p>	<p>Cette composante financerait les coûts associés à l'appui à la mise en œuvre, y compris (i) la dotation en personnel de l'UGP aux niveaux national et régional par l'intermédiaire des bureaux régionaux de l'UGP, (ii) l'Assistance à Maitrise d'ouvrage – AMO et les modalités de mise en œuvre déléguée Maitrise d'Ouvrage Déléguée MOD en fonction de la complexité et de l'éloignement géographique de l'activité spécifique; et (iv) la gestion financière, la passation des marches, le suivi environnemental et social, le suivi et l'évaluation, la communication et la gestion des connaissances. L'analyse en cours par l'UGP, qui sera reflété dans la PPSD déterminera la portée et la taille des bureaux régionaux de l'UGP et les besoins des AMO et des MOD.</p>

3.3. Arrangements institutionnels

Le dispositif institutionnel de mise en œuvre du PIDUREM est placé sous tutelle du Cabinet du Premier Ministre qui va assurer à ce titre, le suivi et le contrôle pour que le projet reste dans le cadre des objectifs initiaux. Il organise des missions et rencontres périodiques de supervision pour apprécier l'état d'avancement. Un Comité de pilotage du Projet (CPP) est prévu dont le rôle sera de fournir une orientation stratégique globale, de renforcer la coordination intersectorielle et de superviser la mise en œuvre du projet.

Afin d'éviter des retards dans le démarrage et la mise en œuvre du projet, l'Unité de coordination du projet (UCP) du Projet de Gestion des Risques de Catastrophes et de Développement Urbain (PGRC-DU), placée sous la tutelle du Cabinet du Premier Ministre, a été maintenue afin d'assurer la coordination du projet. À cette fin, les capacités de l'UCP/PGRC-DU seront renforcées grâce à un personnel compétent dans les domaines techniques soutenus par le projet, notamment dans la gestion des collectivités, les sauvegardes sociales, genre et inclusion sociale, violence basée sur le genre, audit interne ainsi que les fonctions fiduciaires du projet. L'UCP dispose déjà d'Unités d'exécution du projet (UEP) au niveau de cinq régions. L'UGP sera responsable : (i) des services de suivi et d'évaluation (S&E) et de partage de connaissance afin d'informer la mise en œuvre du projet ; (ii) de la mise en œuvre technique et suivi des activités ; (iii) de la gestion fiduciaire (gestion financière, comptable, audit interne et passation de marchés) ; (iv) de la gestion environnementale et sociale en vue du respect des mesures de sauvegarde, comprenant un Mécanisme de Gestion des plaintes (MGP) ; et (v) de l'intégration des composantes de genre et inclusion sociale et les violences basées sur le genre à toutes les opérations des projets ; la coordination de toutes les conventions de partenariat avec les partenaires publics et privés de mise en œuvre. L'UGP pourrait au besoin faire appel à une maîtrise d'ouvrage déléguée pour certaines activités. Des Unités de coordination régionale (UCR) seront mises en place dans huit (08) régions où elles assureront la mise en œuvre du projet.

Les Ministères et institutions techniques partenaires représentées par les points focaux, seront au centre des interventions du projet au titre de leurs structures respectives. Les points focaux constituent en quelque sorte, la courroie de transmission entre l'UGP et les institutions qu'elles représentent. Ils assurent leurs fonctions régaliennes d'appui technique et de supervision des investissements dans les communes avec l'appui en tant que de besoin de leurs directions régionales.

Les communes seront au centre en la mise en œuvre des activités du projet. A ce titre elles seront chargées : (i) participer à l'identification et à la planification des activités à financer ; (ii)

participer à l'élaboration des spécifications techniques des investissements ; (iii) participer au processus de passation de marchés des investissements ; (iv) superviser la mise en œuvre des actions sur le terrain ; (v) participer aux réceptions des investissements réalisés dans leurs entités. Les communes bénéficieront au besoin d'une assistance à la maîtrise d'ouvrages dans le cadre du renforcement des capacités.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Composante 3 du PIDUREM (contingence) le PIDUREM s'appuiera sur le comité d'orientation existant qui sera révisé et mis en place en cas de besoin. Le rôle principal de ce comité est de coordonner la préparation et la mise en œuvre de cette composante en cas d'urgence.

IV. APERÇU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

4.1. Nature de l'emploi

Le mode de recrutement des travailleurs dans le cadre du PIDUREM se fera par contrat de travail après un processus de sélection basé sur la compétence au poste.

Sur la base du fonctionnement actuel du PGRC-DU et des prévisions du personnel additionnel au niveau des antennes régionales, le Projet Intégré de Développement Urbain et de Résilience Multisectorielle (PIDUREM), placé sous la tutelle du Cabinet du Premier Ministre, aura un effectif de soixante-dix-huit (78) **travailleurs directs**.

Comme autres acteurs, le Projet emploiera des contractuels comme prestataires de services notamment dans les études et contrôles, les Audits, etc. Au stade actuel, le nombre des travailleurs contractuels qui seront engagés sur la base des thématiques du Projet n'est pas encore connu.

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

Enfin, avec l'option de l'Assistance à la Maîtrise d'Ouvrage (AMO), le PIDUREM utilisera plusieurs travailleurs de sous-traitants, nationaux ou internationaux. Les travailleurs internationaux devront disposer de permis de travail.

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

4.2. Caractéristiques et types des travailleurs

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

4.2.1. Travailleurs directs

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

Ces travailleurs directs seront des fonctionnaires avec une position exceptionnelle ou des consultants avec des expériences avérées et justifiées. Leurs profils seront compatibles avec les objectifs spécifiques du PIDUREM. Ils seront soumis périodiquement à une évaluation de leur performance professionnelle.

4.2.2. *Travailleurs contractuels*

Les personnes employées ou recrutées par des tiers² (des cabinets, des parties prenantes du projet, des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

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

4.2.3. *Employés des fournisseurs principaux*

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

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

4.2.4. *Travailleurs communautaires*

Les ouvriers locaux employés par des entreprises dans le cadre de la construction des infrastructures ne sont pas des travailleurs communautaires mais rentrent dans la catégorie des travailleurs contractuels.

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

La mise en œuvre de certaines activités du PIDUREM, compte tenu de leur nature dans des contextes de fragilité et de précarité, ne pourra pas permettre le respect scrupuleux de toutes les dispositions de la NES N°2 dans les deux sens de définition des travailleurs communautaires prévus par la NES N° 2. Cela voudrait tout simplement dire qu'en cas de contingence, les personnes qui seront appelées à travailler pour recevoir des rémunérations pourraient être employées avec moins de contraintes administratives dans le sens des critères de la NES. En ce sens, des dispositions particulières seront précisées pour s'assurer que cette main d'œuvre sera mobilisée sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

Il se pourrait que des migrants (nationaux ou internationaux) se retrouvent dans les régions ciblées par le projet et soient recrutés ou employés en tant que travailleurs appartenant à une catégorie définie au sens de la NES N° 2, à savoir, les travailleurs contractuels, les travailleurs employés par les principaux fournisseurs ou sous-traitants et les travailleurs communautaires.

Dans le cadre de la rencontre des acteurs, les travailleurs migrants ont été évoqués dans la commune urbaine d'Agadez située au carrefour international du trafic des migrants entre l'Afrique subsaharienne et l'Europe. Au cours de leur passage les migrants sont soumis à des multiples contraintes et notamment économiques qui les obligent souvent à exercer des petits métiers³ devant leur permettre d'accroître leurs provisions. En ce sens, la commune urbaine d'Agadez a constitué un important bassin de main d'œuvre de migrants de toutes catégories exerçant le plus souvent dans l'informel. Néanmoins, il existe des compétences de la main

² Lorsque le Projet sera approuvé, une liste de fournisseurs potentiels sera établie après un Avis à manifestation pour constituer une base de données.

³ Cireurs de chaussures, ouvriers des BTP, rares spécialistes comme mécaniciens, charpentiers, carreleurs etc.

d'œuvre dans les migrants qui sont recrutés dans les respects des procédures nationales et internationales en matière de travail

Au plan national, le Code du travail dans plusieurs de ses articles évoque la non-discrimination à l'égard des travailleurs du fait de leur statut comme l'article 5 qui indique que « *Sous réserve des dispositions expresses du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique et religieuse, le handicap, le VIH-sida, la drépanocytose, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail. Toute disposition ou tout acte contraire est nul* ».

C'est le cas des dispositions des articles 41, 48 à 52, 133, les articles 158 à 160 et 190 – qui protègent sans discrimination les droits des travailleurs migrants et les membres de leur famille.

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination.

Ce recrutement se fera en relation avec les services techniques concernés en matière d'emploi notamment ANPE, Inspection de Travail, conformément à l'article 10 du code de travail, 5% de l'effectif serait attribués aux personnes en situation d'handicap. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable.

Ainsi, la discrimination sera exclue dans le cadre de la relation de travail dans toutes ses formes à savoir au recrutement, sur la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), sur les conditions de travail et les modalités d'emploi, sur l'accès à la formation, au titre des dans la description des tâches, sur la promotion, sur le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore sur les mesures disciplinaires. Cela suppose qu'en cas de non-respect de ce principe de non-discrimination, la responsabilité sera située au niveau individuel ou collectif et les sanctions y relatives seront appliquées.

V. CADRE POLITIQUE, JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL EN MATIERE D'EMPLOI ET DE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

5.1. Cadre Politique

Au Niger, la politique du travail repose sur un document national de référence pour porte toutes les questions de l'emploi.

Dans le cadre de ce projet, il sera important de prévoir un dispositif relatif à la fin du projet (en général, à la fin du projet les travailleurs régis par le code de travail reçoivent des droits conformément aux dispositions des articles 86 et suivant du code de travail. Une procédure est aussi prévue aux articles 80 et suivant du code de travail).

5.2. Cadre juridique en matière de travail

5.2.1. Cadre juridique international

Le cadre juridique international en matière d'emploi repose sur les conventions signées et ratifiées par le Niger applicables au PIDUREM sont entre autres :

- La Convention N° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, ratifiée par le Niger le 27. 02. 1961.
- La Convention N° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, ratifiée par le Niger le 23. 03. 1962.
- La Convention N° 29 de l'OIT sur le travail forcé faisant partie des conventions fondamentales, ratifiée par le Niger le 27. 02. 1961
- La Convention N° 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, fait partie des conventions fondamentales et ratifiée par le Niger le 23. 03. 1962.
- La Convention N° 138 de l'OIT sur l'âge minimum (d'admission à l'emploi) ratifiée par le Niger le 04. 12. 1978
- La Convention N° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, ratifiée par le Niger le 23. 10. 2000.
- La Convention N° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, ratifiée par le Niger : 09. 08. 1966
- La Convention N° 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, ratifiée par le Niger le 23. 03. 1962.
- la convention des Nations Unies sur la protection des travailleurs migrants et le membre de leurs familles adoptées générale des Nations Unies, le 18 décembre 1990, ratifiée par le Niger le 18 mars 2009 ;
- la convention 81 sur l'inspection du travail ratifiée le 9 janvier 1979 ;
- la convention 18 sur les maladies professionnelles ratifiée le 27 février 1961 ;
- la convention 131 sur la protection de la maternité, "durée de congé 14 semaines" ratifiée le 10/06/2019

5.2.2. Cadre juridique national

Le cadre juridique national en matière d'emploi applicable dans le cadre du PIDUREM repose sur les textes principaux suivants :

- la Constitution du 25 novembre 2010 qui reconnaît à tous les citoyens le droit au travail, la liberté syndicale et le droit de grève ;
- la Loi n°2007-26 du 23 juillet 2007, portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat et les textes modificatifs subséquents ;
- la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger ;

- la Loi n°2012-69 du 31 décembre 2012, portant création de la Caisse Autonome des retraités du Niger (CARENI) ;
- la Loi n°2018-22 du 27 avril 2018, déterminant les principes fondamentaux de protection sociale ;
- le Décret n°60-055/MFP/T du 30 mars 1960, portant règlement sur la numération et les avantages matériels divers alloués aux fonctionnaires des Administrations et Etablissements Publics de l'Etat et les textes modificatifs subséquents ;
- le Décret n°65-117/PRN/MFPT du 18 août 1965, portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- le Décret n°98-161/PRN/MFRE/P/MP du 04 juin 1998 fixant les indemnités allouées aux personnels des Directions des projets d'investissement ;
- le Décret n°96-412/PRN/MEF/P du 4 novembre 1996, portant réglementation du travail temporaire ;
- le Décret n°96-413/PRN/MFPT/E du 4 novembre 1996, déterminant les conditions de forme de certains contrats de travail ;
- le Décret n°2008-244/PRN/MFP/T du 31 juillet 2008 portant modalités d'application de la Loi n°2007-26 du 23 juillet 2007, portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat ;
- le Décret n°2012-358/PRN/MFPT du 17 août 2012, fixant les salaires minima par catégories professionnelles des travailleurs régis par la convention collective interprofessionnelle ;
- le Décret n° 2014-490/PRN/MFP/RA/MF du 22 juillet 2014, portant approbation des Statuts de la CARENI ;
- le Décret n°2015-641/PRN/MET/SS/MEF du 15 décembre 2015, modifiant et complétant le décret N°65-117/PRN/MFPT du 18 août 1965, portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- le Décret n°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant Partie réglementaire du Code du travail ;
- le Décret n°2020-014/PRN/MET/PS du 10 Janvier 2020, fixant les modalités d'application de la loi n°2018-22 du 27 avril 2018, déterminant les principes fondamentaux de protection sociale ;
- le décret 96-409 du 04 novembre portant sur la modalité d'embauche ;
- la loi 2003-33 portant création d'un établissement dénommé CNSS.

Dans le cadre de sa mise en œuvre, le PIDUREM se conformera aux conditions générales énumérées précédemment en matière du travail telles que prévues par les textes nationaux.

○ *Salaires et retenues sur salaire*

Dans les conditions prévues par la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail de la République du Niger (article 158), tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient, leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Conformément aux dispositions de l'article 159 de la loi citée ci-haut, les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les

femmes. Les catégories et classifications professionnelles, ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être identiques pour les travailleurs des deux sexes. Dans tous les cas, les méthodes d'évaluation des employés doivent reposer sur des considérations objectives basées essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent.

En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant le magistrat du lieu de la résidence ou à défaut l'inspecteur du travail, pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur (article 180 de la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012). Toutefois, selon l'article 182 (alinéa 3), les dispositions relatives aux retenus sur salaire ne font pas obstacle à l'institution de régimes légaux ou réglementaires de prévoyance ou de retraite.

○ **Durée de travail**

La durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, est fixée à quarante (40) heures par semaine (article 99 de la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012). Les heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la durée légale de travail et donnent lieu à une majoration de salaire. Elles sont autorisées avec l'avis de l'inspecteur du travail selon l'article 137, pour les permissions exceptionnelles et l'article 60 de la convention collective interprofessionnelle (CCI). Certaines de ces professions sont assujetties au régime des équivalences.

○ **Congés**

Le congé annuel est un droit accordé à tous les salariés sous contrat de travail. Ainsi, selon l'article 116, alinéa 1 de la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012, « *Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel, le travailleur acquiert le 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.* » Il ne faut pas perdre de vue le congé payé.

Selon l'article 119 : « *Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans (21) au premier janvier de l'année en cours, ont droit à deux (2) jours ouvrables de congé supplémentaire par enfant à charge ; celles qui sont âgées de vingt et un ans (21) ou plus bénéficient du même avantage pour tout enfant à charge après le troisième.* »

Pour le calcul de la durée des congés acquis, ne sont pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos des femmes en couches, prévues à l'article 111 (Code du travail), ni, dans une limite de six (6) mois, les absences pour maladie dûment constatées par un médecin agréé, ni les périodes de service militaire obligatoire.

Sont également décomptés, sur les bases indiquées ci-dessus, les services effectués sans congé correspondant pour le compte du même employeur quel que soit le lieu de l'emploi.

Les permissions exceptionnelles qui auront été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis. Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés peuvent être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées (article 120 du code de travail).

Par ailleurs l'article 204 du décret n°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du Travail stipule : « *Lorsque le nombre de jours de congés auquel peut prétendre un travailleur n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.* »

○ **Repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire (le repos hebdomadaire est obligatoire, il est au minimum de 24 heures consécutif par semaine selon l'article 114 du code de travail).

○ ***Liberté d'association***

Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel (article 183 de la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail de la République du Niger).

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

○ ***Travail forcé***

Le travail forcé ou obligatoire est interdit conformément à l'article 4 de la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012. L'expression « *travail forcé ou obligatoire* » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Ainsi, dans le cadre du PIDUREM, le travail forcé est proscrit.

○ ***Travail des enfants et la traite des personnes***

L'article 106 de la Loi n°2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail de la République du Niger stipule : « *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* ».

En vertu de l'alinéa 2 de l'article 107 de la loi n° 2012-45, les pires formes de travail des enfants (esclavage, travail forcé, etc.) sont interdites. Le fait de soumettre un enfant à des pires formes de travail est sanctionné conformément aux dispositions du présent Code (alinéa 4 de l'article 107) ».

Néanmoins, dans le cadre du PIDUREM, l'âge minimum de travail est 16 ans, tel que décrit dans la section 9.3, ci-dessous.

○ ***Personnes vulnérables ou défavorisées***

L'emploi des travailleurs des projets sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation.

L'article 10 de la loi n° 2012-45 portant code du travail de la République du Niger stipule : « *Tout employeur est tenu de réserver au moins 5% des postes à pourvoir au profit des personnes handicapées lors des recrutements qu'il effectue, dans les conditions fixées par voie réglementaire.* »

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 (article 46 de la loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012).

○ ***Contrat de travail***

Au sens de l'article 40 du Code de travail de la République du Niger : 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.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail au Niger et ses textes d'application. Cette loi régit les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

En matière d'offre et d'organisation de l'emploi, c'est l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE).

En matière d'assurance au travail, conformément aux dispositions en vigueur notamment l'article 263 de la CCI, la CNSS, dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière placée sous la tutelle du Ministère chargé du Travail et administrée par un Conseil d'Administration tripartite composé des membres représentant des administrations de l'Etat, des employeurs et des travailleurs a pour mission de gérer les différentes branches de sécurité sociale instituées en faveur des travailleurs salariés que sont :

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

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

Dans les huit (8) jours qui suivent l'embauche du travailleur, celui-ci doit être immatriculé à la CNSS. Il s'agit là d'une obligation qui pèse sur l'employeur. Et pour immatriculer un travailleur, il faut que l'employeur de son côté s'affilie à la CNSS et le versement de la cotisation.

5.2.3. Directives de la Banque mondiale en matière du travail

Dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes relatifs au travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Ces textes comprennent les directives⁴ et les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de Projets d'Investissement (FPI) juillet 2016 révisé en novembre 2017 et en août 2018, les normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment la NES 2 portant sur la main d'œuvre et les conditions de travail.

Lorsque le droit national limite le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour

⁴ Comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014,

exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi (Note d'orientation à l'intention des emprunteurs NES 2, paragraphe 16.5).

Pour permettre à chaque employé recruté comme travailleur du PIDUREM d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées par le Responsable Administratif et financier du PIDUREM.

5.3. Cadre juridique en matière de sécurité et santé au travail

5.3.1. Conventions internationales

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

- la Convention n°148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations) ratifiée le 28 janvier 1993 ;
- 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.

5.3.2. Textes nationaux

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 :

- la loi n° 2012-45 portant Code du travail du 25 septembre 2012 notamment en son Chapitre II – De l'hygiène, de la sécurité et santé au travail ;
- le décret n° 2017-682/PRN/MET/PS portant partie réglementaire du Code du travail 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 ;
- Décret n° 96-412 /PRN/MFPT/E fixant la réglementation du travail temporaire ;
- Décret n° 96-413 /PRN/MFPT/E déterminant les conditions des certaines formes de contrats de travail ;
- 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.

5.3.3. 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 après l'établissement d'une cartographie des risques ;
- 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 PIDUREM 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.

5.4. Cadre institutionnel

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, le cadre institutionnel en matière d'emploi et conditions de travail y compris les questions de sécurité et santé au travail est constitué des institutions ci-dessous.

5.4.1. Ministère en charge de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale

Le Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale est chargé, en relation avec les autres Ministres concernés, de la conception, de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et l'évaluation des politiques et stratégies nationales en matière d'Emploi, de Travail et de la Protection Sociale, conformément aux orientations définies par le Gouvernement.

Dans le cadre du projet, ce Ministère interviendra dans la prévention à travers les missions dévolues à l'Inspection Générale des Services et de la Médecine de Travail, la Direction de la Sécurité et Santé au Travail, ses représentations régionales (Inspection de Travail) et la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

○ ***Inspection Générale des Services et de la Médecine de Travail***

En application des dispositions de l'article 279 du Code de Travail, qui dispose que « *des médecins inspecteurs du travail peuvent être nommés dans les services de l'inspection du travail* », la partie réglementaire du Code du Travail en ses articles 11 à 15 définit les attributions des médecins inspecteurs du travail. Ces derniers exercent une action permanente en vue de la protection de la santé des travailleurs au lieu du travail.

○ ***Direction de la Sécurité et Santé au Travail***

La Direction de la Sécurité et de la Santé au Travail a été créée par le décret n° 2016-379/PRN/MET/PS du 22 juillet 2016, portant organisation du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale.

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet, cette direction contribuera au contrôle et à l'amélioration de l'application des textes en matière de sécurité et de santé au travail et d'amélioration des conditions en milieu de travail. Elle veillera en outre à l'information et l'éducation des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

○ ***Inspection du Travail***

L'Inspection du Travail est la structure administrative, chargée, au niveau régional, de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Dirigée par un Inspecteur de Travail, l'Inspection du Travail est chargée d'assurer l'application de la réglementation du travail dans son ensemble. Dans ce cadre, il lui incombe de faire observer la législation et la réglementation en matière de sécurité et santé au travail dans son ressort.

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

L'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) est un Etablissement Public à caractère Social (EPS), créée par le Décret N°2017-798/PRN/MET/PS du 06 octobre 2017.

Ses statuts ont été approuvés par le Décret N°2018-226/PRN/MET/PS du 30 mars 2018.

De juin 1996 à septembre 2017, l'Agence était un Etablissement Public à caractère Administratif (EPA).

Sa mutation en un Etablissement Public à caractère Social est guidée par un souci de permettre à l'ANPE d'être l'institution leader en matière de promotion de l'emploi au Niger.

L'ANPE, placée sous la tutelle technique du Ministère chargé de l'Emploi, est administrée par un Conseil d'Administration (CA) tripartite composée de :

- 4 représentants de l'Etat ;
- 4 représentants des employeurs ;
- 4 représentants des travailleurs.

L'Agence poursuit une mission de service public d'emploi. Elle assure l'intermédiation sur le marché de l'emploi, la promotion de l'emploi et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

A ce titre, elle est chargée :

- Accueillir, conseiller et accompagner les demandeurs d'emploi et les employeurs ;
- Assurer le placement des demandeurs d'emploi au sein des entreprises ;
- Viser les contrats de travail et d'apprentissage des travailleurs nigériens et étrangers ;
- Délivrer des cartes de travail ;
- Délivrer des attestations de soumission aux marchés publics ;
- Collecter, analyser et diffuser des données sur les offres et les demandes d'emploi ;
- Exécuter des programmes d'insertion, de réinsertion et de reconversion professionnelle ainsi que le financement des projets d'auto-emploi...

Pour mener à bien sa mission, l'ANPE dispose de huit (8) Agences Régionales, réparties dans les Chefs-lieux des régions (Agadez, Diffa, Dosso, Maradi, Niamey, Tahoua, Tillabéry et Zinder).

○ *Caisse Nationale de Sécurité Sociale*

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale joue un rôle important dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels. C'est ainsi que le décret n°65-117MFP/T du 18 août 1965, portant détermination des règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, modifié et complété par le décret n°2015-641/PRN/MET/SS/MEF du 15 décembre 2015, a prévu en ses articles 125 et 126, la mission de la CNSS en matière de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles.

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

5.4.2. *Ministère en charge de la Santé Publique et des Affaires Sociales*

Le Ministre de la Santé Publique et des Affaires Sociales (MSP/AS), en relation avec les autres Ministres concernés, est chargé de la conception, de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et l'évaluation de la politique nationale en matière de santé publique, et des affaires sociales conformément aux orientations définies par le Gouvernement.

Dans le domaine de la Santé au travail, le MSP/AS contrôle l'action des médecins inspecteurs du travail, des médecins et des infirmiers exerçant en entreprise, à travers la Direction Générale de la promotion de la santé. Ceux-ci doivent lui fournir des comptes-rendus des constatations faites lors des visites effectuées. Ces comptes-rendus contiennent également des propositions de solutions.

En plus des questions de santé publique, le Ministère a la compétence sur les questions liées aux affaires sociales.

5.4.3. *Organes consultatifs*

▪ *Comité Technique Consultatif de Sécurité et Santé au Travail*

Il est institué par l'article 261 du Code du Travail auprès du Ministère en charge Travail pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Il est composé en nombre égal, des représentants de l'Etat, des travailleurs et des employeurs.

▪ *Comité de Sécurité et Santé au Travail*

Il est institué par l'article 145 de la Loi n° 2012-45 du Code du Travail, et a pour missions, entre autres de s'assurer :

- de l'application des dispositions législatives, réglementaires et des consignes concernant la Sécurité notamment du respect des prescriptions relatives aux vérifications des machines, des installations et des appareils dans les établissements,
- du bon entretien et du bon usage des dispositifs de protection collective et individuelle.
- procéder aux enquêtes en cas d'accidents de travail graves et de maladies professionnelles, en vue d'en déterminer les causes et de proposer des mesures propres à y remédier ;
- Etablir les statistiques d'accidents du travail et des maladies professionnelles et les autres atteintes à la santé liées au travail et largement diffuser auprès de tous les travailleurs, les informations relatives à la protection de la santé et au bon déroulement du travail ;

5.4.4. Ministère en charge de l'Environnement

Il est chargé en relation avec les autres ministères concernés, de la conception, de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de la politique nationale en matière d'environnement. Ses attributions sont entre autres :

- la définition et la mise en œuvre des politiques et stratégies dans les domaines de la restauration et de la préservation de l'environnement, de la lutte contre la désertification, des changements climatiques, de la biodiversité, de la gestion durable des ressources naturelles et des zones humides ;
- la définition et la mise en œuvre des politiques et stratégies dans le domaine du développement durable ;
- la prise en compte des politiques et stratégie sectorielle nationale en matière d'environnement et de développement durable dans les autres politiques et stratégies nationales ;
- la validation des rapports des évaluations environnementales des programmes et projets de développement, la délivrance des certificats de conformité environnementale, la réalisation du suivi environnemental et écologique, des audits et bilans environnementaux ;

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, à travers ses services techniques notamment le Bureau National d'Evaluation Environnementale (BNEE), ce ministère exercera le suivi contrôle de la mise en œuvre des mesures d'atténuation des risques sur la sécurité et la santé des travailleurs.

5.4.5. Autres ministères impliqués

Dans le cadre de la gestion de la main d'œuvre, les autres ministères pouvant être impliqués indirectement sont :

- Le Ministère en charge de l'intérieur du fait de la gestion des municipalités et
- Le Ministère de la justice, dans la mesure où les procédures de gestion de conflits en milieu de travail, lorsqu'elles n'aboutissent pas par la médiation débouchent sur le terrain judiciaire.

VI. DESCRIPTION DES RISQUES ET IMPACTS

6.1. Activités sources des risques et impacts

Le Projet de Développement Urbain intégré et de Résilience Multisectorielle (PIDUREM) sur la base des composantes mettra en œuvre des activités selon des sous-composantes. Les activités sources de risques et impacts sur la sécurité et la santé de la main d'œuvre sont identifiées.

6.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre

Les principaux risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés, en fonction des sources identifiées, lors de la mise en œuvre des activités du projet sont :

- Risque de faire travailler des gens sans des contrat ;
- Risques de conflits entre travailleurs et employeurs
- Risques d'accidents de travail ;
- Risques d'incendie ou d'explosion pour les situations d'urgence de gestion des inondations ou des sécheresses ;
- Risques psycho-sociaux ;
- Risques des maladies respiratoires ;
- Risques de fatigue visuelle et ergonomiques ;
- Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet ;
- Risques d'infection à la COVID-19 et autres contaminations biologiques ;
- Risques sécuritaires liés au banditisme ou au terrorisme ;
- Risques d'utilisation de la main d'œuvre d'âge en dessous de 18 ans et ne respectant pas les dispositions des articles 163 à 172 du Décret portant application de loi sur le Code de Travail. Dans ce cas, l'entreprise s'expose aux sanctions.
- Risques d'exploitation et abus sexuel (EAS) ou de harcèlement sexuel (HS).

6.2.1. Risques d'accidents de travail

La mise en œuvre du PIDUREM présente des risques d'accidents de travail liés à la circulation pour les travailleurs du projet et d'autres usagers des voiries, notamment les populations bénéficiaires. Ces risques sont, entre autres, liés aux déplacements dans le cadre des activités du projet. En outre, au niveau des différents sites des travaux, la cohabitation entre les travailleurs et les engins qui seront déployés peuvent être source d'accidents.

Il y a également des risques d'incidents de blessures, de trébuchement et de chute, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses pouvant être chimiques et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines, etc.

6.2.2. Risques psycho-sociaux

L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psycho-sociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement moral au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves à la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du Projet.

6.2.3. Risques des maladies respiratoires

Les poussières générées par les travaux et la circulation des engins, les gaz d'échappement peuvent contribuer à la modification de la qualité de l'air et par conséquent augmenter les risques des maladies respiratoires chez les travailleurs.

6.2.4. Risques de fatigue visuelle et risques ergonomiques

Les mauvaises conditions de travail, les longues expositions aux écrans, les longues durées en position assise dans les bureaux, sont des facteurs de risques notamment pour le personnel de l'UGP ou des Unités régionales de Gestion et autres prestataires soumis à ces conditions de travail.

Les risques ergonomiques quant à eux seront liées aux activités qui comportent souvent des contraintes posturales avec une forte sollicitation des membres comme le port des objets ou outils, etc.

6.2.5. Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet

Le non-respect des us et coutumes des zones d'intervention du Projet par les travailleurs peut conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées.

Par ailleurs, la non prise en compte des populations locales (travailleurs communautaires) dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet peut être source des conflits entre elles et les travailleurs du projet.

6.2.6. Risques d'infection à la COVID-19 et autres contaminations biologiques

Le non-respect des mesures barrières et des recommandations édictées par l'OMS, le gouvernement et la Banque mondiale peut constituer un facteur de risques de propagation de la COVID-19 ou autres maladies similaires.

En effet, la mobilisation et les fortes interactions entre les travailleurs, les conditions de promiscuité et les mauvaises conditions d'hygiène auxquelles les travailleurs sont souvent exposés sont des facteurs de risques de propagation des maladies infectieuses.

Les autres formes de contamination biologique peuvent être liées au non-respect des conditions d'hygiène dans le cadre de l'utilisation des lieux communs comme les toilettes et les restaurants.

6.2.7. Risques sécuritaires

Au cours de la mise en œuvre du PIDUREM, les travailleurs peuvent être exposés aux risques sécuritaires liés au banditisme ordinaire ou au terrorisme d'obédience idéologique. En effet, la situation sécuritaire dans la sous-région sahélienne en général et au Niger en particulier a commencé à se dégrader depuis 2011 avec la chute du régime libyen. Cette situation a favorisé la circulation facile des armes à feu de pointe et des revendications djihadistes.

Aujourd'hui, la menace est plus présente des centres urbains comme Diffa, Maradi et même Niamey avec des attaques d'extrême violence enregistrée à moins d'une centaine kilomètres de la capitale. Dans le cadre de la mise en œuvre du PIDUREM, les questions d'emploi et de travail tiendront compte des mesures consignées dans le rapport d'évaluation des risques sécuritaires qui identifient les communes d'intervention à risques.

Ces attaques et menaces peuvent porter atteinte à la mise en œuvre du PIDUREM notamment lors des missions de terrain où des risques sécuritaires peuvent se traduire par des enlèvements, des attaques, l'afflux de la population d'une localité à une autre, les risques de contamination à la COVID-19, les risques de violences basées sur le genre (VBG). De même, ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vie humaine des travailleurs des structures concernées dans des zones en situation de crise

6.2.8. Risques de survenue de l'exploitation et abus sexuel ou du harcèlement sexuel

Les risques de l'EAS/HS peuvent survenir au cours de la mise en œuvre des activités du projet. Ces violences peuvent être nées des interactions des travailleurs du Projet avec les populations bénéficiaires, mais aussi entre les travailleurs et les travailleuses. En effet, la réalisation du projet peut entraîner l'arrivée des travailleurs venus d'horizons divers et qui seront amenés à interagir avec les populations locales. Cet afflux de la main d'œuvre présente des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables.

Les cas les plus fréquents relevés de VBG dans le travail sont :

1. Le harcèlement sexuel entre employeur et employé et entre employés ;
2. Les cas d'exploitation et d'abus sexuels envers les membres des communautés affectées, et en particulier les femmes, adolescentes et filles ;
3. Les agressions psychologiques avec des insultes ;
4. Les agressions physiques portant sur l'intégrité physique.

La mise en place d'un protocole de référencement pour la prise en charge des survivants-es de EAS/HS permettra l'accès en temps opportun et de manière sûre et confidentielle à des services de soins médicaux, de soutien psycho-social.

VII. PROPOSITIONS DES MESURES D'ATTENUATION

Pour atténuer les risques liés à la main d'œuvre dans le cadre de la mise en œuvre du PIDUREM, les mesures qui seront mises en œuvre sont définies dans le tableau 3 qui suit.

Tableau 2 : Mesures d'atténuation des risques à la main d'œuvre

Risques identifiés	Mesures d'atténuation des risques identifiés
Risques d'accidents de circulation et des blessures	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilisation des ouvriers intervenant dans le cadre de la mise en œuvre du projet ainsi que de l'ensemble du personnel sur le respect du code de la route à travers la mise en place d'un système de contrôle de la qualité des véhicules• Mettre en place des panneaux de signalisation• Immatriculation des travailleurs à la CNSS• Interdiction de la consommation d'alcool et autres stupéfiants sur le chantier• Sensibilisation des travailleurs sur les risques liés aux travaux dangereux• Formation des travailleurs en sécurité et santé au travail• Dotation des chantiers en boîte à pharmacie qui permettra la prise en charge des premiers soins d'urgence• Dotation des EPI à tous les travailleurs avec obligation de port et une tolérance zéro en cas de manquement
Risques psycho-sociaux	<ul style="list-style-type: none">• Choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel, qui valorisent le travailleur• Clarification des rôles et responsabilités de chaque travailleur• Instauration d'un cadre d'échanges, de communication et le dialogue social entre tous les acteurs
Risques des maladies respiratoires	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilisation des travailleurs sur les risques des maladies respiratoires dans le cadre de la mise en œuvre du projet• Dotation des travailleurs en équipements de protection respiratoire (masques anti-poussières)• Suspension des travaux en cas de vents forts

Risques identifiés	Mesures d'atténuation des risques identifiés
	<ul style="list-style-type: none"> • Entretien des engins en bon état de fonctionnement en vue de réduire les émissions polluantes susceptibles de modifier la qualité de l'air et provoquer des maladies respiratoires
Risques de fatigue visuelle et ergonomiques	<ul style="list-style-type: none"> • Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches. • Sensibilisation des travailleurs sur les risques professionnels • Adoption des heures flexibles • Utilisation du matériels modulables • Possibilité de travail à distance
Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des travailleurs sur le respect des coutumes locales • Elaboration et prise en compte d'un code de bonne conduite dans le contrat de tous les fournisseurs et prestataires du projet • Priorisation de la main d'œuvre locale dans le recrutement pour les postes non techniques
Risques d'infection à la COVID-19 et autres contaminations biologiques	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des mesures barrières conformément aux dispositions. Elaboration et mise en œuvre des procédures visant la protection des travailleurs en matière de sécurité et santé au travail • Sensibilisation sur le respect des mesures barrières (port du masque, distance d'au moins 1 m à respecter par tous les employés, installation de dispositifs de lavage des mains) • Respect des conditions d'hygiène dans le cadre de l'utilisation des lieux communs • Mise en place des installations sanitaires ainsi que des facilités appropriées pour le lavage des mains • Mise à la disposition des travailleurs de l'eau potable en quantité suffisante et dans des conditions satisfaisantes
Risques sécuritaires	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre des mesures préconisées de l'Evaluation des Risques Sécuritaires • Elaboration du Plan de Gestion de Risques Sécuritaires • Mise en place d'un Responsable sécurité • Mise en place d'escorte pour les équipes sur le terrain • Sensibilisation du personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'incident de sécurité
Risques de survenue de l'EAS/HS	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées • Insertion d'un code de bonne conduite dans le contrat des fournisseurs et prestataires et s'assurer qu'il est connu et signé par tous les travailleurs et membres du personnel du projet ; • Organisation 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 • Renforcement des capacités de l'équipe de gestion/coordination du projet sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE • Application des dispositions du Mécanisme de Gestion des Plaintes sensible aux plaintes EAS/HS et fondé sur un protocole de référencement vers les services de prise en charge VBG • Organisation des campagnes de sensibilisation des communautés locales sur les EAS/HS/VCE • Affichage de messages clairs interdisant et sanctionnant les EAS/HS.
Risque de travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Application des dispositions du Code de travail • Sensibilisation de l'ensemble des partenaires et prestataires
Risque de faire travailler des gens sans des contrats	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des dispositions du Code de Travail dans le respect de la réglementation à l'embauche • Vérification lors des missions de suivi • Mise en demeure et menace de résiliation de contrat pour les entreprises concernées

VIII. PERSONNEL RESPONSABLE

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet de Développement Urbain intégré et de Résilience Multisectorielle (PIDUREM), le personnel responsable qui assumera les fonctions relatives aux questions d'emplois et de sécurité est désigné dans le tableau N° 4 selon les responsabilités :

Tableau 3 : Responsabilités du personnel

Personnel responsable	Responsabilités
Coordonnateur National de l'UGP et son équipe notamment le Responsable Administratif et Financier, le Spécialiste en Passation des Marchés	<ul style="list-style-type: none">• Recrutement et gestion des travailleurs du projet• Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants• Gestion des plaintes des travailleurs, y compris les plaintes de harcèlement sexuel
Fournisseurs principaux	<ul style="list-style-type: none">• Santé et sécurité au travail• Formation des travailleurs

IX. POLITIQUES ET PROCEDURES

Elles concernent les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle.

9.1. Accident/incident de travail

Un accident de travail est un événement soudain qui, quelle qu'en soit la raison, vous a causé un dommage corporel ou psychologique, et qui vous est arrivé pendant votre activité professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article 16 du décret n°65-117 du 18 août 1965, la victime d'un accident du travail doit immédiatement, sauf 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 droits de l'assuré décédé.

La déclaration est établie par l'employeur, en deux (2) exemplaires, sur les imprimés officiels édités par la Caisse ; les deux exemplaires doivent être transmis dans les 48 heures, l'un à l'inspection du travail du ressort ou à son suppléant légal, l'autre à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

L'employeur est tenu, dès l'accident survenu, conformément aux dispositions de l'article 18 du décret ci-dessus cité :

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

La victime présentera son carnet d'accident du travail au médecin, à l'établissement hospitalier ou clinique dûment agréé par le Ministère en charge de la santé. Toutefois, les cliniques privées devront être agréées par arrêté conjoint des ministres du travail et de la santé. Le médecin traitant établira un certificat médical indiquant l'état de la victime, les conséquences de l'accident ou, si

les conséquences ne sont pas exactement connues, les suites éventuelles et, en particulier la durée probable d'incapacité de travail (article 19 du décret n°65-117 du 18 août 1965).

Le certificat médical est établi en quatre exemplaires par le praticien qui adresse les deux premiers à la Caisse. A charge pour celle-ci de transmettre sans délai l'un de ces exemplaires à l'inspecteur du travail et remet le troisième à la victime (article 20).

Lors de la guérison de la blessure sans incapacité ou, s'il y a incapacité permanente, au moment de la consolidation, un certificat médical indiquant les conséquences définitives si celles-ci n'avaient pu être antérieurement constatées est établi par le médecin traitant.

Le praticien envoie ou remet dans les 24 heures un exemplaire du certificat à chacun des destinataires indiqués à l'article 20 du décret n°65-117 du 18 août 1965). Au vu de ce certificat, le médecin fixe la date de la guérison ou de la consolidation. En cas de carence du médecin, la Caisse fait appel à un autre praticien. Le certificat transmis à la victime est accompagné de toutes les pièces ayant servi à son établissement.

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

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

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

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

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

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

Dans le cas d'urgence (conformément aux dispositions du décret), la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ne peut couvrir les frais d'hospitalisation, de traitement et, le cas échéant, le transport de la victime dans un établissement privé que si cet établissement a été agréé dans les conditions réglementaires.

Les indemnités dues aux bénéficiaires comprennent :

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

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

Dans le cadre de la prise en charge, il est indiqué dans le PEES que « *Le Bénéficiaire signalera immédiatement à la Banque tout incident et/ou accident, y compris les incidents sur les violences faites aux femmes/violences basées sur le genre (VBG), voire les abus et exploitation sexuelles (AES) sur les mineurs et le travail forcé des enfants, etc., dans le cadre de la mise en œuvre du projet ou ayant une incidence sur le projet, et qui est susceptible d'avoir un impact négatif important sur l'environnement, les communautés affectées, le public et/ou les travailleurs* ». Pour ce faire, les questions suivantes doivent être utilisées comme guide pour le type d'informations à fournir :

1. Quel a été l'incident ? Que s'est-il réellement passé ? À quoi ou à qui ?
2. Où et quand l'incident s'est-il produit ?
3. Quelle est la source de l'information ? Comment l'avez-vous appris ?
4. Les faits de base de l'événement sont-ils clairs et incontestés, ou existe-t-il des versions contradictoires ?
5. Quelles étaient les conditions ou circonstances dans lesquelles l'incident s'est produit ?
6. L'événement est-il toujours en cours ou est-il contenu ?
7. Y a-t-il une perte de vie ou un préjudice grave ?
8. Quelles mesures ont été ou sont mises en œuvre ? Par qui ?
9. Le gouvernement a-t-il été informé ? Quelle est sa réponse (le cas échéant) ?

9.2. Maladies professionnelles

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée doit être déclarée par la victime ou son représentant dans les quinze jours suivant la cessation du travail à l'inspecteur du travail. Le certificat établi par le praticien doit indiquer la nature de la maladie, notamment des manifestations constatées et mentionnées aux tableaux, ainsi que les suites probables.

La liste des maladies considérées comme professionnelles (Une maladie peut être considérée comme professionnelle lorsqu'elle est contractée du fait de votre travail) ainsi que les délais d'exposition par la Caisse et la liste indicative des principaux travaux susceptibles de les provoquer figurent en annexe IV du décret n°2015-641/PRN/MET/SS/MEF du 15 décembre 2015 modifiant et complétant le décret n°65-117 du 18 août 1965, portant détermination des

règles de gestion du régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

9.3. Age minimum applicable

En ce qui concerne la mise en œuvre des activités du PIDUREM, l'âge minimum des travailleurs du projet, quel que soit leur catégorie est de 16 ans révolu conformément aux dispositions légales en vigueur au Niger. Ces dispositions sont citées dans le DECRET N° 2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du Travail au Niger à savoir :

- Article 157 : « L'emploi des enfants est interdit dans tous les travaux qui mettent en danger leur vie ou leur santé. L'emploi des enfants de moins de douze (12) ans est interdit de façon absolue. Les modalités d'emploi des enfants de plus de douze (12) ans sont définies aux articles 162 à 176.
- Article 162 : « L'emploi des enfants de douze (12) à treize (13) ans est interdit même en qualité d'apprentis » ;
- Article 164 : Dans les mines, exploitations minières et carrières, les enfants ne peuvent être employés qu'à partir de seize (16) ans pour des travaux non souterrains et les plus légers, tels que le triage et le chargement du minerai, la manœuvre et le roulage des wagonnets, dans les limites de poids déterminées au présent décret, et à la garde ou à la manœuvre des postes d'aération. Il est toutefois interdit d'employer ces enfants, même pour le rangement d'atelier, les jours de fêtes légales.
- Article 165 : Les enfants âgés de quatorze (14) à dix-huit (18) ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit (8) heures par jour. Le repos de ces enfants doit avoir une durée de douze (12) heures consécutives au minimum et se situer dans la période comprise entre huit (8) heures du soir et huit (8) heures du matin. Il peut toutefois avoir une durée de dix (10) heures lorsqu'un repos compensatoire est accordé au milieu de la journée de travail

X. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Pour gérer les éventuelles situations contentieuses/plaintes dans le cadre du PIDUREM, il sera mis en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) proportionné au contexte de préoccupations des travailleurs directs, contractuels et communautaires qui seront amenés à exprimer leurs plaintes sur leur lieu de travail. C'est un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers qui auraient estimé avoir été lésés par les moyens et conditions de travail. Au niveau de l'UGP du PIDUREM, au niveau des antennes régionales et au niveau des chantiers, ce sont trois dispositifs qui vont permettre aux travailleurs d'exprimer et déposer leurs plaintes.

Un grief est une expression d'insatisfaction au sujet du niveau ou de la qualité du service rendu ou de l'aide fournie, qui se rapporte aux actions ou aux inactions de la part du personnel ou des fonctionnaires bénéficiaires du projet qui crée directement ou indirectement un désagrément à autrui. Les griefs sont directement liés aux engagements pris par le projet, en ce qui concerne le type et les modalités de l'aide et du soutien promis. Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide ou le salaire reçue/reçu n'est pas celle/celui qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis ou même des cas de manquements graves aux codes de conduite.

Un grief officiel exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

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

- i. l'information sur l'existence d'un mécanisme spécifique aux travailleurs du projet au moment du recrutement : Il s'agit d'informer le travailleur une fois recruté, qu'il existe la possibilité au sein de l'entité qui le recrute (UGP, URGP, Prestataires ou autres) de dépôt d'un éventuel grief si toutefois, ses libertés de travail venaient à être perturbées. En ce sens, il sera sensibilisé sur les formes des plaintes recevables et les instances de traitement. Les détails du mécanisme de gestion des plaintes concernant ces agents seront consignés dans les contrats de travail et les registres mis à jour et communiquer aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur porte à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de gestion des plaintes. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence.
- ii. 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.
- iii. 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.
- iv. 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.
- v. 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 PIDUREM décrit également dans les autres documents de sauvegarde. Aussi,

les structures partenaires notamment les contractuels, pourront disposer de leurs propres mécanismes à valoriser dans celui du PGM du PIDUREM.

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

10.1. Modes de règlements des conflits de travail

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

10.1.1. Règlement à l'amiable

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

10.1.2. Recours administratif et juridictionnel

Il s'agit du recours vers les tribunaux après épuisement des voies de règlement à l'amiable, à l'arbitrage et la médiation.

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

Le recours juridictionnel intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un tribunal de travail pour dire le droit sur un contentieux. La procédure est indiquée au niveau des titres VII de la Loi N°2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du travail de la République du Niger et du Décret N°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017, portant partie réglementaire du Code du Travail. Il peut s'agir par exemple de contestation lors de la mise en place des délégués syndicaux. En ce sens, l'Article 467 du Décret N°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 stipule que « *Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux relèvent de la compétence du Tribunal d'instance du lieu où la désignation a été effectuée* ».

Les incidents d'EAS / HS signalés par le biais du MGP sont l'exception, car la médiation n'est pas considérée comme appropriée. Ces cas doivent être référés immédiatement aux services de VBG et transférés directement à l'UGP du PIDUREM pour appliquer les démarches administratives. Aussi, plutôt que de trouver une résolution au niveau communautaire, et le recours à la justice est possible si le plaignant souhaite poursuivre dans cette voie, y compris en dernier recours.

10.1.3. Arbitrage

L'arbitrage est une procédure dans le cadre de laquelle le litige est soumis, par convention entre les parties, à un ou plusieurs arbitres qui rendent une décision contraignante. En décidant de recourir à l'arbitrage, les parties optent pour une procédure de règlement des litiges privée en lieu et place d'une procédure judiciaire.

Ses principales caractéristiques sont les suivantes :

- L'arbitrage est une procédure consensuelle qui ne peut avoir lieu que si les deux parties y ont consenti. S'agissant de litiges futurs découlant d'un contrat, les parties insèrent une clause d'arbitrage dans le contrat. Un litige existant peut faire l'objet d'un arbitrage au moyen d'une convention ad hoc conclue entre les parties. À la différence de la médiation, une partie ne peut se retirer unilatéralement de la procédure d'arbitrage.
- Les parties choisissent le ou les arbitres conformément au Règlement d'arbitrage. Si elles optent pour un tribunal arbitral composé de trois membres, chaque partie désigne l'un des deux arbitres appelés ultérieurement à nommer l'arbitre qui présidera le tribunal arbitral. Le Centre peut aussi recommander des arbitres possédant les compétences nécessaires ou nommer directement les membres du tribunal arbitral. Le Centre tient à jour une liste détaillée d'arbitres comprenant tant des généralistes rompus au règlement de litiges que des spécialistes et experts dans tous les domaines juridiques et techniques de la propriété intellectuelle.
- L'arbitrage est neutre lorsque les parties peuvent choisir des intermédiaires neutres de la nationalité appropriée, les parties peuvent décider d'éléments aussi importants que la législation applicable, la langue et le lieu de la procédure. Cela leur permet de s'assurer qu'aucune partie ne bénéficie d'un avantage lié au déroulement de la procédure dans son pays.
- L'arbitrage est une procédure confidentielle selon le qui protège expressément la confidentialité de l'existence de l'arbitrage, de toute divulgation faite au cours de la procédure et de la sentence. Dans certaines circonstances, une partie peut restreindre l'accès aux secrets d'affaires ou aux autres renseignements confidentiels présentés au tribunal arbitral ou à un conseiller en confidentialité auprès du tribunal.
- La décision du tribunal arbitral est définitive et facile à exécuter selon le e Règlement d'arbitrage, les parties conviennent d'exécuter la décision du tribunal arbitral sans délai. Les sentences arbitrales sont exécutées par les tribunaux nationaux en vertu de la Convention de New York , qui n'autorise les dérogations à cette règle que dans un nombre de cas très restreint.

10.1.4. Médiateur de la République

Parallèlement à ces procédures à l'amiable et contentieuse, le Niger dispose d'un mécanisme de gestion des plaintes institutionnel intitulé « Le Médiateur de la République ». Il est institué par la Loi N°2013-30 du 17 Juin 2013, modifiant et complétant la loi N°2011-18 du 08 Août 2011, instituant un Médiateur de la République.

L'intérêt et l'importance de cette institution résident dans sa principale mission de médiation entre le citoyen et la puissance publique. En effet, l'institution du Médiateur de la République est une autorité administrative indépendante chargée de la médiation institutionnelle, c'est-à-dire la réparation des torts causés aux citoyens par les pouvoirs publics et la réconciliation de ceux-ci avec l'administration incriminée. La médiation institutionnelle est un baromètre qui permet de mesurer le niveau d'acceptation, par tous, des règles du jeu démocratique, et le degré de satisfaction des citoyens par rapport à la manière dont ils sont gouvernés à travers les actes et faits administratifs. Avant sa médiation, le Médiateur s'assure de l'entrée en jeu de plusieurs institutions comme la Commission Nationale de Dialogue Social (CNDS).

Ainsi, le Médiateur de la République reçoit, dans les conditions fixées par la loi, les réclamations concernant le fonctionnement des administrations de l'État, des collectivités locales, des établissements publics et organismes investis d'une mission de service public, dans leurs rapports avec les usagers. Il incite les services publics à rechercher l'esprit des lois dans l'application des textes, et à accepter de prendre en compte l'équité dans leurs relations avec les citoyens. L'efficacité des interventions du Médiateur est accrue par un pouvoir exceptionnel de contrainte qui lui est reconnu

dans deux cas : lorsqu'il s'agit de mettre un terme au comportement manifestement fautif d'un agent, ou lorsqu'il convient de mettre fin à l'attitude inacceptable d'un organisme public qui refuse d'exécuter une décision de Justice. Dans le premier cas, un pouvoir de substitution est reconnu au Médiateur si l'autorité compétente se refuse à sanctionner un agent indélicat, en lieu et place il peut engager contre cet agent une procédure disciplinaire ou, le cas échéant, saisir d'une plainte la juridiction répressive. Dans le second cas, le Médiateur dispose d'un pouvoir d'injonction. Il peut en cas d'inexécution d'une décision de Justice devenue définitive, enjoindre à l'organisme mis en cause de s'y conformer dans un délai qu'il fixe. Si cette injonction n'est pas suivie d'effet, l'inexécution de la décision de justice fait l'objet d'un rapport à titre de compte-rendu. La loi a énoncé limitativement ceux qui peuvent saisir le Médiateur de la République. Ainsi, sont habilitées à saisir le Médiateur de la République, les personnes physiques ou morales, de quelque nationalité qu'elles soient, victimes d'un dysfonctionnement d'une administration de l'État, d'une collectivité locale, d'un établissement public ou d'un organisme investi d'une mission de service public.

10.2. Procédure de traitement des plaintes

La procédure de gestion des plaintes concernant les financements à accorder dans le cadre du PIDUREM porte sur neuf (9) étapes allant de l'enregistrement de la plainte à celle de l'archivage du dossier de résolution. Lorsque les plaintes ont un caractère sensible comme les questions d'Exploitation et Abus Sexuels, Harcèlement Sexuel (EAS/HS), le traitement va avoir des aspects différents et sera finalisé avec un appui extérieur en vue de disposer des meilleures options pour gérer et valider ce genre de plaintes de manière sûre et confidentielle et sur la base d'une approche fondée sur les besoins des survivantes. La prise en charge de ce genre de plaintes est détaillée dans le Mécanisme de Gestion des Plaintes décrit dans le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) rapportées au point 10.2.1.

• Étape 1 : Enregistrement de la plainte

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

Les adresses et contacts des organes seront notifiés aux potentiels plaignants lors des activités de diffusion. Le plaignant reçoit un accusé de réception dans un délai de 48 h après le dépôt de sa plainte.

Les canaux de transmission des plaintes seront le téléphone (à travers un numéro de réception diffusé dans toute la zone d'intervention par l'UGP du PIDUREM), la saisine directe ou par un intermédiaire (parent du travailleur, proche du travailleur, association de défense des droits des travailleurs, les syndicats des travailleurs, le CSST, le plaignant lui-même).

• Étape 2 : Examen des plaintes

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

Une fois la plainte enregistrée, il est procédé à un tri par les organes (Comité de Gestion des Plaintes au niveau de l'UGP qui joue le rôle central, Comité de Gestion des Plaintes au niveau régional et comité de gestion des Plaintes au niveau de chaque chantier) de traitement des plaintes pour distinguer le caractère ordinaire ou sensible des plaintes en tenant compte des critères précis retenus. Sur la base de ces critères, une procédure d'étude adaptée à chaque type de grief sera retenue.

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

Les plaintes non sensibles regroupent :

- Les demandes d'information sur les conditions de travail dans le projet ;
- Les questions sur les procédures de travail du projet ;
- Les suggestions ou propositions de la communauté sur les questions de travail ;
- Les dégâts occasionnés suite à une inondation du fait des travaux du PIDUREM

Les plaintes sensibles comprennent :

- La discrimination ethnique ;
- L'exclusion des bénéficiaires répondant aux critères d'éligibilité ;
- L'exclusion des bénéficiaires par pression pour leur participation
- Le manque de respect des règles de confidentialité et de l'approche centrée sur les survivants d'EAS / HS ;
- La méconduite financière (fraude, corruption, extorsion, détournement, etc.) ;
- Les cas de Violences basées sur le genre, exploitation ou abus sexuel, harcèlement sexuel ;
- Les accidents de travail par négligence de l'employeur avec risque d'infirmité ;
- Les accidents de travail avec blessures irréversibles
- Décès d'une personne lié aux activités du projet.

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

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

- **Étape 4 : Propositions de réponse**

Sur la base des résultats documentés des investigations, une réponse écrite est adressée au plaignant. Cette réponse met en évidence la validité ou non du grief. En cas de validité, l'organe de gestion des plaintes (selon le niveau), notifie au plaignant par écrit, les conclusions de leurs investigations, les solutions retenues, les moyens de mise en œuvre des mesures correctrices, le planning de mise en œuvre et le budget. La proposition de réponse intervient dans un délai de deux (2) jours ouvrables après les investigations. De même, lorsque la plainte n'est pas fondée, une notification argumentée et écrite sera adressée au plaignant.

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

En cas d'insatisfaction, le plaignant peut contester les mesures retenues. Il a alors la possibilité de solliciter une révision des résolutions de l'organe de gestion des plaintes saisi. La durée de la période admise pour ce faire est de dix (10) jours ouvrables au maximum à compter de la date de réception de la notification des résolutions par le plaignant. En pareille circonstance, l'organe de gestion dispose

de cinq (5) jours ouvrables pour réviser sa décision et proposer des mesures supplémentaires si besoin. Les mesures revues doivent être notifiées au plaignant par écrit. Lorsque le plaignant n'est pas satisfait, il engage à ses frais, la procédure judiciaire.

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

La mise en œuvre des mesures retenues par le comité de gestion des plaintes ne peut intervenir sans un accord préalable des deux parties surtout du plaignant pour éviter toute forme d'insatisfaction et d'abus. La procédure de mise en œuvre de (des) l'action/actions correctrice(s) sera entamée cinq (05) jours ouvrables après l'accusé de réception par le plaignant, de la lettre lui notifiant les solutions retenues et en retour à la suite à l'accord du plaignant consigné dans un Procès-Verbal (PV) de consentement.

L'organe de gestion des plaintes mettra en place tous les moyens nécessaires à la mise en œuvre des résolutions consenties et jouera sa partition en vue du respect du planning retenu. Un procès-verbal signé par le Président du comité de gestion des plaintes saisi et le plaignant, sanctionnera la fin de la mise en œuvre des solutions.

- **Étape 7 : Clôture ou extinction de la plainte**

La procédure sera clôturée par les instances de l'organe de gestion des plaintes si la médiation est satisfaisante pour les différentes parties, en l'occurrence le plaignant, et l'entente prouvée par un Procès-Verbal signé des deux parties. La clôture du dossier intervient au bout de trois (03) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la réponse attestée pour les instances locales ou intermédiaires et de cinq (5) jours ouvrables par l'instance nationale. L'extinction sera alors documentée par ces différentes instances selon le/les niveaux de traitement impliqués.

- **Étape 8 : Rapportage**

Toutes les plaintes reçues dans le cadre du MGP du Projet seront enregistrées dans un registre de traitement, dans une limite de cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la résolution, pour les instances locales ou intermédiaires et sept (07) jours ouvrables pour l'instance nationale. Cette opération permettra de documenter tout le processus de gestion des plaintes et de tirer les leçons nécessaires à travers une base de données simple et adaptée conçue à cet effet. La base de données signalera également les problèmes soumis le plus fréquemment et les zones géographiques dont émanent le plus de plaintes, les résolutions appliquées, les suggestions ou meilleures pratiques.

- **Étape 9 : Archivage**

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

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

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

10.2.1. Mécanismes spécifiques au traitement des EAS/HS

Considérant le niveau de risque EAS/HS du projet (substantiel) et l'hypersensibilité de cette catégorie de violences, il a été jugé nécessaire de réserver un traitement spécifique lié aux cas relatifs aux EAS/HS, ou de Violence Contre les Enfants qui peuvent survenir et être à la base de plaintes déposées par les victimes ou leurs parents.

Le traitement des plaintes relatives auxdits cas suivra un processus particulier, encadré par des acteurs (opérateur du MGP, prestataire de services, points focaux chargés des EAS/HS et des VBG, ...), qui reposera sur une approche centrée sur les besoins des survivants-es, garantissant la sûreté, l'obtention du consentement, la confidentialité, le respect et le référencement vers les services de prise en charge. L'information doit parvenir à la Banque Mondiale et au projet PIDUREM dans les 24 heures. Aucune information susceptible de révéler l'identité de la victime ne doit être conservée au niveau du mécanisme de gestion des plaintes et le registre des plaintes relatives aux EAS/HS sera séparé de celui des autres plaintes, et géré par une entité ayant l'expérience dans la gestion des cas VBG (ONG/prestataire de services VBG).

Des canaux d'entrée sûrs, confidentiels et accessibles aux travailleurs-euses seront identifiés afin de recueillir les plaintes EAS/HS.

10.2.1.1 Opérateur du MGP

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

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

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

Tout au long du processus, et une fois la plainte traitée et résolue, l'opérateur du MGP sera également chargé de tenir le/la plaignant-e informé-e à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme. Les plaintes adressées aux gestionnaires ou au Prestataire de services seront transmises par ces derniers au MGP aux fins de leur traitement.

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

10.2.1.2 Prestataire de services VBG

Les Prestataires de services VBG sont des organisations locales qui ont l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s d'EAS/HS ou de VBG. Le Projet et autres acteurs (entreprises notamment) doivent établir une relation de travail avec le Prestataire de services, afin que les cas d'EAS/HS et de VBG puissent leur être transmis en toute sécurité. Le Prestataire de services fournira également un soutien et des conseils aux Points focaux chargés des EAS/HS et des VBG, le cas échéant. Le Prestataire de services participera à l'accompagnement des plaignants-es, notamment pour ce qui est du référencement vers les services de prise en charge VBG; il s'assurera

également que l'approche centrée sur les survivants-es de VBG soient appliquée, notamment en ce qui concerne la préservation de la confidentialité, l'obtention du consentement et le maintien de la sécurité..

10.3. Dispositif

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

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

- Président (e), (Coordonnateur National du PIDUREM)
- Secrétaire (Homme ou Femme), (Expert en Sauvegarde Sociale)
- Chargé de communication (Homme ou femme). (Spécialiste en communication)

Au niveau régional, le comité est composé de :

- Président du Conseil Régional (ou son représentant)
- Secrétaire (Inspecteur Régional du Travail),
- Chargé de communication (Homme ou femme) qui relève de l'Antenne régionale du PIDUREM.

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

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

XI. GESTION DES CONTRACTANTS ET FOURNISSEURS

11.1. Gestion des fournisseurs et prestataires

Les fournisseurs de biens et prestataires de services dans le cadre de la mise en œuvre du PIDUREM seront sélectionnés selon les Procédures du Plan de Passation des Marchés du projet conforme aux procédures nationales de passation des marchés. Les prestations seront régies par le Code Général des Impôts. Elles seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale.

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

Sous la supervision du projet, les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le cadre de l'évaluation environnementale. Ainsi, des clauses environnementales et sociales, en particulier sanitaires et sécuritaires seront introduites

dans les Dossiers d'Appel d'Offre (DAO) et les contrats des prestataires de services. Chacun des prestataires doit faire preuve de capacité en termes de ressources humaines et de l'expérience nécessaire pour identifier, analyser, évaluer et atténuer les impacts négatifs directs, indirects, cumulatifs et résiduels pendant la mise en œuvre du projet incluant ceux affectant tout type de travailleurs du projet.

Un système de suivi de la performance sur les obligations de la NES n° 2 de la Banque mondiale, sera mis en place par le PIDUREM. En outre, le projet intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes.

11.2. Gestion des travailleurs communautaires

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

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

Pour ce faire, le PIDUREM appliquera toutes les dispositions pertinentes de la NES 2 d'une manière proportionnée :

a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

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

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

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

11.3. Gestion des employés des fournisseurs principaux

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

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

De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, le projet exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette

au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier conformément à l'évaluation des Risques de sécurité. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

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

CONCLUSION

Le Projet de Développement Urbain intégré et de Résilience Multisectorielle (PIDUREM) qui sera mis en œuvre avec le soutien financier de la Banque mondiale permettra à certaines localités de mieux gérer les risques auxquelles sont exposées les infrastructures urbaines souffrant de faibles investissements et des aléas des changements climatiques.

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

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

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

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

ANNEXES

- Annexe 1 : Références bibliographiques
- Annexe 2 : Termes de Référence
- Annexe 3 : Codes de bonne conduite pour la mise en œuvre des normes EHS et HST et la prévention des VBG et VCE
- Annexe 4 : Code de Conduite du Personnel de l'Entreprise
- Annexe 5 : Liste des personnes rencontrées

Annexe 1 : Références bibliographiques

- **Banque mondiale**, *Cadre Environnemental et Social pour le FPI, Note d'Orientation (NES 2 : Emploi et conditions de travail) à l'intention des emprunteurs*, juin 2018, 24 pages.
- **Banque mondiale**, *Cadre Environnemental et Social*, 2017, 121 pages.
- **Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage (Niger)**, *Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) du Projet Régional d'Appui au Pastoralisme au Sahel-PRAPS-NIGER, Phase 2*, Février 2021, 47 pages.
- **Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)**, *Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)-ECOWAS du Projet Régional d'Accès à l'Électricité et de Technologie de Stockage d'Énergie par Batteries (ECOREAB)*, Avril 2021, 42 pages.
- **Gouvernement du Burkina Faso**, *Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) du Projet Solaire à Large Échelle et d'Électrification Rurale (SOLEER)-P166785*, Mars 2021, 43 pages.
- **Ministère du Plan (Niger)**, *Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) du Projet Intégré de Gouvernance du Secteur Extractif pour le Développement Local (GOLD) et Réponse au COVID-19 (P164271)*, Juillet 2020, 32 pages.
- **Ministère du Plan (Niger)**, *Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) du Projet d'Appui au Climat des Affaires, à la Compétitivité et la Réponse au COVID 19 (P176074)* Août 2021, 68 pages
- **Ministère du Pétrole, de l'Énergie et des Énergies renouvelables**, *Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) du Projet d'Accélération de l'Accès à l'Électricité en Niger - P174034* – 65 pages, Mai 2021
- **République d'Haïti**, **PROJET DE DÉVELOPPEMENT URBAIN AU CAP-HAÏTIEN (CHUD)**, *Procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO)*, 2019, 28 pages.
- Banque Mondiale, *Aide-Mémoire de mission*, Août 2021

Annexe 2 : Codes de bonne conduite pour la mise en œuvre des normes EHS et HST et la prévention des VBG et VCE

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

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

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

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

A. GENERALITES

Le but des présents *Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et les violences contre les enfants (VCE)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

- Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG/EAS/HS et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG/EAS/HS et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui visent à :

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

- Etablir un protocole pour identifier les incidents de VBG/EAS/HS et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

B. DEFINITIONS

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Violences basées sur le genre (VBG) : Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée (Directives du Comité permanent inter-organisations sur la violence basée sur le genre, 2015, p.5).

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

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

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

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Sollicitation malintentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

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

Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.

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

Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Procédure d'allégation d'incidents de VBG : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.

Code de conduite concernant les VBG : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG et les VCE.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Auteur : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VBG ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

Annexe 3 : Code de Conduite du Personnel de l'Entreprise

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

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

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

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

CONDUITE EXIGEE

Le Personnel de l'Entrepreneur doit :

1. s'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente;
2. se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel de l'Entrepreneur et toutes autres personnes ;
3. maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de:
 - a. s'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé;
 - b. porter les équipements de protection du personnel requis;
 - c. appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques ; et
 - d. suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
4. signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé;
5. traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants;
6. ne pas se livrer à des activités de Harcèlement Sexuel, ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel de l'Entrepreneur ou du Maître d'Ouvrage;
7. ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne;
8. ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives;

9. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, sauf dans le cas d'un mariage préexistant;
10. suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS);
11. signaler de manière formelle les violations de ce Code de conduite; et
12. ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de conduite, que ce soit à nous ou au Maître d'Ouvrage, ou qui utilise le mécanisme de plainte pour le personnel de l'Entrepreneur ou le mécanisme de recours en grief du projet.

FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

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

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

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

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

CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

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

POUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRENEUR :

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

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

Signature : _____

Date : (Jour/mois/année) : _____

Contreseing du représentant habilité de l'entreprise :

Signature : _____

Date : (Jour/mois/année) : _____

Annexe 4 : Liste des personnes rencontrées

Régions/Date	Noms et Prénoms	Fonctions	Numéros de Tel
Tahoua/ 8-10-2021	Mahamadou Maliki	SG Gouvernorat	96599374
	Garba Adamou	DRE Environnement	90909494
	Abdoulaye Baraou	Chef DEE/SE/DRE/LCD	96266130
	Amadou Maman Sani	Inspecteur Régional du Travail	96479990
AGADEV/ 11-10-2021	Dogo Tam	SG/CR/Agadez	96990188
	Ibrahim Iksa	2e VP/CR/AZ	90208844
	Hajia Alzouma Maman	SG Gouvernorat	
	Abdoul Azize Yacouba	DRE/LCD	96467078
	Touraoua ABDOURAHAMANE	Mairie CU/AZ	96871025
	ALGAMISS BLAWAN	SG CU/AZ	91597200
	Oumarou DJIBO	DT/AG	98671611
Zinder/ 26-10-2021	Maman Oumarou Chapiou	Inspecteur du Travail	96285672
	Oumarou Boukari	Directeur Régional Urbanisme	96895768
	Salifou Abdoul Kader	1 ^{er} VP Conseil Régional	96905139
	Maman Harou	SG Gouvernorat	96894510
	Ilias Emaghri	C/DEE/SE/DRE/LCD	96533013
MARADI/ 26-10-2021	Saley Mani	1er adjoint au Maire	96586081
	Karimou SOUMANA	SG Gouvernorat	96967224
	Hamadou Adamou	DRE/LCD	96274564
	Achirou Moussa	Inspecteur de Travail	96871503
	Ali Maman	DRU/LF	96807131
Dosso/ 2/11/2021	Mamane Souley	2e VP CR	96577783
	Kona Hamidou	C/DEE/SE/Dosso	90448091
	Assoumana Amadou	SG/Gouvernorat	96974395
	Amadou Soumaila	Inspecteur de Travail	97693515
	Yahaya Salami	DRUL	96930023
Tillabéri/ 03/11/2021	Abdou Dan Bouda	SGA/Tillabéri	91957274
	Ibrahim Issoufou	DRE-LCD	96289136
	Issou Boubacar	1 ^{er} VP/Conseil Régional	97590819
	Grégoire Mamoudou	DRGR	96564040
	Hassan Ousseini Oumarou	Inspecteur de Travail	96407293
Niamey/ 05/11/2021	Mamoudou Moutari	Maire Arrondissement Communal Niamey V	98005857
	Zeinabou Karimou	1 ^{er} Vice Maire/Arrondissement Communal Niamey V	96890633
	Adamou Attikou	2 ^e Vice Maire/ Arrondissement Communal Niamey V	96891944